Çankırı Karatekin Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
Y. 2026, Cilt 16, Sayı 3, ss. 714-738

Cankırı Karatekin University
Journal of the Faculty of Economics
and Administrative Sciences
Y. 2026, Volume 16, Issue 3, pp. 714-738

Araştırma Makalesi

İnsan Kaynakları Geliştirme İkliminin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kariyerizmin Aracı Rolü

Adviye Aslı DENİZLİ POLAT
Marmara Üniversitesi
asli.denizli@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5342-8049

Öz
İnsan kaynakları geliştirme iklimi, kariyerizm eğilimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere görgül olarak ışık tutmayı amaçlayan bu araştırma, kolayda örnekleme yöntemiyle 380 beyaz yakalı (198'i kadın, 182'si erkek) çalışandan, elde edilen veriler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi bulguları, insan kaynakları geliştirme ikliminin hem kariyerizm eğilimiyle hem de işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğunu, ayrıca kariyerizm eğilimi ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Araştırmanın sonucunda, insan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisinde kariyerizm eğiliminin kısmi aracı rolü üstlendiği belirlenmiştir. Araştırma bulguları; çalışanların insan kaynakları geliştirme iklimine dair algılarının kariyerizm eğilimlerine yansıdığını, bu durumun da işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: İnsan kaynakları geliştirme iklimi, kariyerizm, işten ayrılma niyeti.
JEL Sınıflandırma Kodları: M19

The Mediating Role of Careerism Between Human Resource Development Climate and Its Effects on Turnover Intention[1]

Abstract
This study assesses the correlations between the human resource development climate, careerism tendency, and turnover intention from an empirical standpoint. Data were gathered from 380 white-collar employees using a questionnaire and implementing the convenience sampling method. The results of the correlation analysis showed a moderate negative relationship between the human resource development climate and both careerism tendency and turnover intention, and a moderate positive relationship between careerism tendency and turnover intention. After conducting analyses, it was determined that careerism tendency partially mediates the impact that the human resource development climate has on turnover intention. Results indicate that employees' perceptions of the human resource development climate are reflected in their own careerism tendencies, which have an observable impact on turnover.

Keywords: Human resource development climate, careerism, turnover intention.
JEL Classification Codes: M19

[1] Extended abstract is presented at the end of the article.
Geliş Tarihi (Received): 05.02.2025 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 19.09.2025
Atıfta bulunmak için / Cite this paper:
Denizli Polat, A.A. (2026). İnsan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisinde kariyerizmin aracı rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *16*(3), 714-738. doi: 10.18074/ckuiibfd.1634051

1. Giriş

İşten ayrılma niyeti, çalışanların kısa vadede örgütten ayrılma ihtimallerinin yüksekliğine ilişkin subjektif değerlendirmelerini yansıtmaktadır. İşgücü devir hızının doğrudan ve en güçlü habercilerinden biri olarak kabul edilmesi nedeniyle işten ayrılma niyetinin belirleyicilerinin saptanması, örgütlerde işgücünün elde tutulması bakımından oldukça önemlidir (Dai, Zhuang ve Huan, 2019, s.70).

Eğitim ve kariyer ilerlemesine ilişkin olanaklar başta olmak üzere, örgütlerin sundukları insan kaynakları geliştirme fırsatlarının işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu belirtilmektedir (Pang, Kucukusta ve Chan, 2015, s.587). Çalışanlara geliştirme fırsatları sunulması, işten ayrılma niyetinin önüne geçebilmektedir (Leone vd., 2015, s.1590). Bunun yanı sıra örgüt ikliminin, işten ayrılma niyetinin belirleyicileri arasında yer aldığı ifade edilmekte ancak çalışanların birbirlerinden farklı sebeplerle işten ayrılma niyeti geliştirebildiklerine dikkat çekilmektedir. Bu nedenle çalışanları elde tutabilmek için örgüt iklimini iyileştirme çalışmalarına rehberlik edecek daha fazla iklim türünü ele alan araştırmalara ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır (Claiborne, Auerbach, Zeitlin ve Lawrence, 2015, s.24). Bu çerçevede, örgütteki gelişim ortamına ilişkin çalışanların paylaştıkları algıları yansıtan insan kaynakları geliştirme iklimiyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin irdelenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Olumlu insan kaynakları geliştirme ikliminin, çalışanların iş tatminleri, işe adanmışlıkları, örgüte bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi örgütlerce arzulanan tutum ve davranışlarını artıracağı, bununla birlikte işten ayrılma niyetini azaltarak örgütün insan kaynağı kalitesinin sürdürülebilirliğine katkı sağlayacağı savunulmaktadır (Ravichandran ve Venkat Raman, 2021, s.36). Buradan hareketle bu çalışma aracılığıyla da insan kaynakları geliştirme iklimi ve işten ayrılma niyeti ilişkisine görgül olarak ışık tutulması hedeflenmiştir.

Çalışanlar üyesi oldukları örgütten gelecekte elde edebilecekleri muhtemel kariyer başarılarının değerlendirmesini yaparak bunun beklentilerinin gerisinde kalması halinde, işten ayrılma niyeti oluşturabilmektedirler (Polat ve Meydan, 2010, s.153). Çalışanın örgütteki kariyer geleceğine ilişkin değerlendirmesinin, işten ayrılma niyeti geliştirmesinde etkili olduğu belirtilmektedir. Hatta bunun örgütün kimliği, yapılan işin özellikleri ve maddi ödüllerin kimi zaman önüne geçebileceğini gösteren araştırma bulguları bulunmaktadır (Koh ve Goh, 1995, s.118). Bu bulgular, örgütle ilişkisini fırsat temelli düzenleyen ve daha iyi kariyer olanakları için örgüt değiştirmeye hazır olan kariyerist bireylerin durumunu akıllara getirmektedir. Bu nedenle insan kaynakları geliştirme iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, kariyerizm eğiliminin rolünün sınanması önemli görülmektedir. Bu bilgiler ışığında çalışma, insan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisinde kariyerizm eğiliminin aracı rolünü ele almaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1.İnsan Kaynakları Geliştirme İklimi

İnsan kaynakları geliştirme kavramı, 1970'lerden günümüze değin örgüt yönetiminin başat konularından biri olmaya devam etmektedir. Örgütlerin başarısının temeli, sahip oldukları insan kaynağının niteliklerinin geliştirilmesine dayanmaktadır. İnsan kaynakları geliştirme, çalışanların yetkinliklerinin daha işlevsel hale getirilerek geliştirilmesi yoluyla uzun vadeli hedeflerin gerçekleştirilmesi, örgütsel gelişim ve sürdürülebilirliğe odaklanmaktadır (Dubey, Sharma ve Surenthiran, 2013, s.1). İnsan kaynağının potansiyelinden bütünüyle yararlanılmasına olanak sağlayan uygulamalar aracılığıyla bireyden başlayan gelişim sürecinin örgütsel bağlama taşınması, insan kaynakları geliştirmenin öncelikli amacıdır. Örgütlerin insan kaynakları geliştirme çabalarının amacına ulaşabilmesi ise büyük ölçüde örgütte buna elverişli bir iklimin olmasına bağlıdır (Venkateswaran, 1997, s.51).

Schneider ve Reichers (1983, s.20) örgüt iklimini; örgütün politika, uygulama ve süreçlerine ilişkin örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ortak algılar şeklinde tanımlamaktadır. İnsan kaynakları geliştirme iklimi ise, gelişime dair örgütte var olan; politikalar, prosedürler, uygulamalar ve çalışma ortamı hakkında çalışanların sahip oldukları algıları içermektedir. İnsan kaynakları geliştirme iklimi, çalışanları örgütün en önemli kaynağı olarak gören ve çalışanların geliştirilmesini odağına alan bir niteliğe sahiptir (Ravichandran ve Venkat Raman, 2021, s.36).

İnsan kaynakları geliştirme iklimi temelde; genel destekleyici iklim, insan kaynakları geliştirme (OCTAPACE) kültürü ve insan kaynakları geliştirme mekanizmaları olarak üç bileşenden oluşmaktadır. Genel destekleyici iklim; örgütteki tepe ve hat yöneticilerinin, insan kaynağının gelişimine verdiği samimi desteği ve bu yöndeki kararlılığını ifade etmektedir. İnsan kaynakları geliştirme (OCTAPACE) kültürü ise örgütün psikolojik ortamının, çalışanların gelişimine elverişliliğini vurgulamaktadır. Openness, Confrontation, Trust, Authenticity, Proaction, Autonomy, Collaboration ve Experimentation kelimelerinin İngilizce baş harflerine atfen İKG kültürü, ilgili yazında OCTAPACE kültürü olarak da bilinir hale gelmiştir (Shaari, Rahman, Al Aufi, Rajab ve Abdul, 2015, s.61). Açıklık, yüzleşme, güven, özerklik, proaktiflik, özgünlük, iş birliği ve deneyim unsurlarının örgütte değer görmesi ve teşvik edilmesi anlamına gelmektedir. İnsan kaynakları geliştirme ikliminin üçüncü bileşeni olan insan kaynakları geliştirme mekanizmaları; eğitim, performans değerlendirme ve geri bildirim, kariyer geliştirme, performans temelli ödüllendirme ve çalışan refahı gibi insan kaynakları geliştirme uygulamalarının etkin yönetimini ifade etmektedir (Dhaubhadel, 2021, ss.31-32).

İnsan kaynakları geliştirmeye ilişkin hem güçlü bir araç, hem de amaç olarak nitelendirilen insan kaynakları geliştirme iklimi, çalışanların yetkinliklerinin ve

motivasyonlarının geliştirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir (Vij ve Jain, 2014, s.39). İlgili yazına Rao ve Abraham tarafından kazandırılan kavram, örgüt ikliminin ayrılmaz bir unsuru olarak kabul edilmekte ve örgütlerde insan kaynağını geliştirmeye dönük uygulamaların, hedeflenen sonuçlara ulaşmasını desteklemektedir (Rao ve Abraham, 2010, s.36). Bunun yanı sıra olumlu insan kaynakları geliştirme ikliminin, çalışan performansında itici güç oluşturduğuna ilişkin araştırma bulguları mevcuttur (Mohanty, Susmitaparija ve Ghansyamsahu 2012; Tiwari, 2014). İnsan kaynakları geliştirme ikliminin; çalışanların işe adanmışlıkları, örgüte bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile negatif yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Barmaky ve Ekizler, 2020, s.36).

2.2.Kariyerizm

Teknolojik gelişmeler, yoğun rekabet baskısı ve iş dünyasını kuşatan belirsizliklerin örgütlere yansımaları, kariyer olgusu üzerinde de değişiklikler ortaya çıkarmaktadır (Gomez-Mejia, Balkin ve Cardy, 2012, s.286). Geleneksel kariyer anlayışının yerini bıraktığı güncel kariyer yaklaşımlarında, kariyerin şekillendirilmesine dair sorumluluk örgütlerden ziyade birey tarafından üstlenilmektedir (Pang, Chua ve Chu, 2008, s.1383). Günümüzde bireylerin kariyerlerinin kendi değerlerinden temellenerek şekillenmesi, farklı yönlerde gelişebilmesi ve birden çok örgütü kapsayabilmesi söz konusudur. Güncel kariyer yaklaşımları uzun vadeli istihdam, sadakat ve iş güvencesi kavramlarının yerine kariyer öz yönetimi, örgütler arası kariyer hareketliliği ve istihdam edilebilirliği öne çıkarmaktadır (Clarke, 2009, ss.8-9). Böylesi bir düzlemde, kariyerizm eğiliminin yaygınlaşması güncel kariyer yaklaşımlarının olası bir tezahürü olarak görülmektedir (Denizli ve Dündar, 2021, s.105).

Kariyerizm, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşma yolunda kendi çıkarlarını, ilerleme ve başarı durumlarını ön planda tutma yönündeki eğilimlerini ifade etmektedir (Feldman ve Weitz, 1991, s.237). Türk Dil Kurumu'nun güncel Türkçe sözlüğünde ise kariyerizm, "kariyer yapmayı en yüksek amaç olarak gören düşünce sistemi" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2025). Kariyerist yönelimi yüksek olan bireylerin, çalıştıkları örgütlerin hedefleriyle uzun vadede bağdaşmayan hedeflere sahip oldukları ve kariyerlerinde ilerleyerek bunları gerçekleştirebilmek için Makyavelist yöntemler izledikleri, kariyerist yönelimi düşük olanların ise uzun vadede örgütün çıkarlarıyla uyumlu hedefleri takip ettikleri ve iş güvencesine daha çok önem verdikleri belirtilmektedir (Adams, Srivastava, Herriot ve Patterson, 2013, s.474; Buchanan, Kim ve Basham, 2007, s.285). Kariyerizm, çalışanların yeteneklerini ve hedeflerini gerçekte olduğundan farklı şekilde yansıtmaktan kaçınmadıkları, kariyer ilerlemesi sağlamak adına izlenim yönetimi taktiklerine başvurdukları bir bakış açısına sahiptir (Chiaburu, Muñoz ve Gardner, 2013, s.473; Chiaburu, Diaz ve De Vos, 2013, s.6). Kariyerizm eğilimine sahip çalışanların, ilerlemek için yalnızca liyakat ve erdemin yeterli olmadığına inanarak taktiklere

yöneldikleri vurgulanmaktadır. Örneğin sosyal ilişkilere ve ağlara ağırlık vermek, mentor seçerken dahi kapıları açabilecek, terfiler için onları destekleyebilecek kişilere yönelmek, başarılı bir çalışan izlenimi yaratmak, kariyer ilerlemesi için politik davranışlar sergilemek, örgütün çıkarlarından ziyade kişisel kariyer gelişimine ilişkin çıkarlarını gözetmek ve yanıltıcı davranışlarda bulunmak bu taktiklerin başında gelmektedir (Feldman ve Weitz, 1991, s.238-240).

Örgütteki kariyer gelişim olanaklarının yetersizliği, algılanan örgütsel adaletin ve güvenin yeterince güçlü olmaması gibi nedenler, kariyerist eğilimin bağlamsal belirleyicileri arasında gösterilmektedir (Adams vd., 2013; Crawshaw ve Brodbeck, 2011). Ekonomik çalkantılar, iş dünyasındaki belirsizlikler, diğer örgütlerin sunduğu cazip insan kaynakları politikaları ve kariyer fırsatları gibi unsurlar ise bireylerin kariyerizme yönelmesinde rol oynayabilen çevresel etmenler olarak belirtilmektedir (Adams, 2011; Hsiung, Lin ve Lin, 2012). Bu belirleyicilerin yanı sıra kişilik özelliklerinin de kariyerizmle ilişkisinin araştırmalara konu edildiği görülmektedir. Bu araştırmalarda kariyerizm eğiliminin; A tipi kişilik ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu (Erdem, 2021), ayrıca Makyevelizm, psikopati ve narsizm gibi karanlık kişilik özellikleriyle yine pozitif ilişkili olduğu (Uslu ve Çoban, 2022) belirlenmiştir. Kariyerist bireylerin diğerlerinden farklı biçimde motive oldukları, bunun tutum ve davranışlarını etkilediği savunulmaktadır (Herrick ve Thomas, 2005, s.727). Kariyerist bireyler, örgütlerdeki pozisyonlarını kariyerleri açısından bir sıçrama tahtası olarak görmekte, örgütlere fırsat temelli yaklaşmakta ve kariyer ilerlemesi sağlamak üzere sıklıkla örgüt değiştirmeye eğilimli olmaktadırlar (Rousseau, 1990, s.393). Bunun yanı sıra kariyerist çalışanların, psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutuna ağırlık verdikleri ve bu durumun işten ayrılma niyetlerini de şekillendirdiği savunulmaktadır. Ancak konuya olan görgül ilginin sınırlı kaldığı, kariyerizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin aydınlatılabilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir (Hamilton ve von Treuer, 2012, s. 478-480).

2.3.İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bireyin örgütten ayrılmak üzere bilinçli ve kasıtlı istekliliği anlamına gelmektedir (Tett ve Meyer, 1993, s.262). Diğer bir deyişle yetkinliğe ve yeteneğe sahip bir çalışanın, başka bir örgütte çalışmaya devam etmek üzere mevcut örgütüyle iş ilişkisini yakın bir zamanda sonlandırmaya ilişkin kararlılık durumunu belirtmektedir (Mensele ve Coetzee, 2014, s.15). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışında etkili olan en önemli faktörlerden biri olarak ilgili yazında kapsamlı bir yere sahiptir. İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılmaya dönüşmesi halinde örgütlerde ortaya çıkması muhtemel olumsuz sonuçlar, kavrama ilgiyi artırmaktadır. İşten ayrılmalar sonucunda yetenekli işgücünün örgütte sürekliliğinin sağlanamaması, bu durumun sürdürülebilir rekabet avantajına ket vurması, yeni işe alımlar, oryantasyon programları ve eğitim maliyetleri gibi sorunlar bu olumsuzlukların örnekleridir (Polat ve Meydan, 2010, s.153).

İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışı haline gelmesi süreci, birçok faktörden etkilenebilmektedir. Çalışan bu faktörler çerçevesinde mevcut işini değerlendirmekte, memnuniyetsizlik duyması halinde, alternatif iş olanaklarını ve bunların getireceği kazanımları araştırarak karara varmaktadır (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013, s.339). İşten ayrılma niyetinin belirleyicileri temelde; ekonominin genel durumu, işsizlik oranları, alternatif iş olanakları gibi çevresel, ücret-ödül tatmini, işin özellikleri, işin kendisinden, yöneticiden ve çalışma arkadaşlarından duyulan tatmin düzeyi, gelişim olanakları gibi örgütsel ve yaş, deneyim, eğitim, cinsiyet, medeni durum, beceri ve yetkinlik düzeyi, beklentilerin karşılanma düzeyi gibi bireysel faktörler olarak ele alınmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986, s.57).

İşten ayrılma niyeti, ilgili yazında işten ayrılma davranışının güçlü bir öncülü olarak kabul görmekte ancak işgücü piyasasının ve ekonominin güncel dinamikleri, piyasa ücret düzeyi, alternatif iş olanakları gibi faktörlerle bir arada değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Dirik, 2019, s.146). İlgili yazında yarım asrı aşan geçmişi ve 1500'ün üzerindeki akademik çalışmada ele alınmasına rağmen, işten ayrılma konusu halen güncelliğini korumakta ve konunun aydınlatılmasına dair güncel araştırmalara ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir (Holtom, Mitchell, Lee ve Eberly, 2008, s.233).

2.4.Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Örgüt ikliminin işten ayrılma niyetinin göstergelerinden olduğu kabul edilmekte ancak bu ilişkinin doğasının aydınlatılabilmesi için üst yönetimin desteği ve insan kaynakları geliştirme uygulamaları gibi faktörlerin araştırmalar aracılığıyla ele alınması önerilmektedir (Jyoti, 2013, s.79). Çalışanlarca olumsuz olarak algılanan örgütsel iklim özelliklerinden herhangi birinin, işten ayrılma niyetini tetikleyebileceği belirtilmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyeti oluşturmalarının önüne geçebilmek üzere örgütlere; katılımcılığın artırılması, performansa dayalı ödüllendirme sistemlerinin uygulanması, geniş kapsamlı eğitim ve mentorluk programlarının yürütülmesi, çalışanlara fikirlerini ifade etme, işbirliği ve kariyer geliştirme olanaklarının sunulması önerilmektedir. Bu uygulamaların, çalışanların örgütle olan bağlarını artıracağı ve çalışanları örgütte kalmaya teşvik edeceği savunulmaktadır (Hong ve Kaur, 2008, ss.7-8). Olumlu insan kaynakları geliştirme iklimi inşasına yönelik olarak örgütlerde yürütülen etkin iletişim, psikolojik güçlendirme, kariyer sistemleri, eğitim uygulamaları, performans değerlendirme ve ödüllendirme gibi uygulamaların, işten ayrılma niyetiyle negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012; Nawaz ve Pangil, 2016). Çalışanların yaratıcı fikirlerinin üst yönetimin desteğiyle teşvik edildiği, bu fikirlerin adil olarak değerlendirilmeye alındığı, katılımcılığın ve iş birliğinin öne çıkarıldığı bir örgüt ikliminin çalışanlardaki işten ayrılma eğilimini azalttığı yönünde araştırma bulguları mevcuttur (Gündüz Çekmecelioğlu, 2007; Shalley, Gilson ve Blum, 2000). Çalışanların kararlara katılım, adil ödüllendirme ve kariyer

geliştirme fırsatları gibi destekleyici insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin algılarının, örgüte yönelik olumlu tutumların gelişmesine katkıda bulunarak işten ayrılma niyetini azalttığı belirlenmiştir (Allen vd., 2003, s.99). İnsan kaynakları geliştirme iklimi ile çalışan tutum ve davranışları arasındaki ilişkileri ele alan araştırma bulgularına bakıldığında ise; çalışanların örgütteki gelişim ortamına dair algılarının, örgütsel güven, örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicileri arasında yer aldığı dolayısıyla örgütlerin insan kaynağının devamlılığını sağlayabilmek üzere geliştirme iklimine eğilmeleri gerektiği görülmektedir (Hayfron, Baafi ve Asante, 2023, s.253). Bu doğrultuda belirlenen araştırmanın ilk hipotezi:

H1: İnsan kaynakları geliştirme iklimi, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

Olumlu insan kaynakları geliştirme ikliminin, örgütler tarafından arzulanan; iş tatmini, işe adanmışlık, örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle pozitif yönde ilişkili olduğuna dair araştırma sonuçları bulunmaktadır (Babushe ve Narendranath, 2013; Chaudhary, Rangnekar ve Barua, 2011; Ewis, 2015; Mittal, Gupta ve Mottiani, 2016). Örgütlerde çalışanlara olumlu bir geliştirme ortamı ve uygun kariyer fırsatlarının sunulması, çalışanlar üzerinde olumlu etkilere yol açmaktadır (Yıldız ve Arda, 2018). Bununla birlikte örgütte gelişime uygun bir ortam olmaması, kariyer geliştirme fırsatlarının bireysel ihtiyaçları gözetecek tatminkâr bir şekilde düzenlenmemesi sonucunda çalışanlarda kariyerizm eğiliminin görülme ihtimalinin kuvvetleneceği belirtilmektedir (Crawshaw, Van Dick ve Brodbeck, 2012). Bu durumun, çalışanlar arasında kariyerizm yöneliminin yaygınlaşması noktasında başat etkenlerden olduğu savunulmaktadır (Erdem, 2024). Dolayısıyla araştırmanın belirlenen ikinci hipotezi:

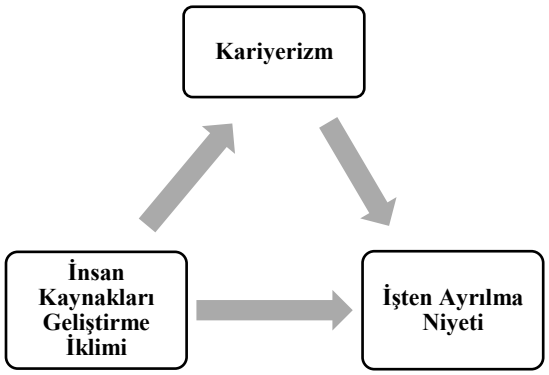
H2: İnsan kaynakları geliştirme iklimi kariyerizmi negatif yönde etkiler.

Öte yandan kariyerizm eğilimi yüksek olan bireylerin, kendi çıkarları ile örgüt çıkarları arasında uyumsuzluğa daha duyarlı oldukları, bu durumda örgüte bağlılıklarının azalarak işten ayrılma niyetlerinin artacağı savunulmaktadır. İlgili yazında konuyu ele alan araştırmalar henüz sınırlı olsa da araştırma bulguları, bu görüşü destekler niteliktedir (Adams, 2011, Hamilton ve von Treuer, 2012, Mano-Negrin, ve Kirschenbaum, 1999). Örgüte güven, örgütsel adalet algısı, algılanan kariyer gelişim fırsatları gibi değişkenlerden etkilenebileceği belirtilen kariyerizm eğiliminin; işe ve örgüte bağlılık ile negatif, işten ayrılma niyetiyle ise pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Yang, Xie ve Qin, 2016). Bu çerçevede belirlenen araştırmanın üçüncü hipotezi:

H3: Kariyerizm işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Günümüz iş yaşamında istihdam edilebilirlik kavramının, iş güvencesinin yerini aldığı göz önünde bulundurulduğunda örgüt tarafından sunulan kariyer geliştirme

olanaklarının, kariyerist çalışanların kendi çıkarları ile örgüt çıkarları arasındaki algıladıkları uyumsuzluğu ılımlı hale getirebileceği düşünülmektedir. Kariyerizmin öncüllerini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada ise örgütün sunduğu kariyer geliştirme olanakları ile kariyerizme yönelim arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Aryee ve Chen, 2004). Çalışanların kariyere ilişkin algılarının, tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğu, bu çerçeveden bakıldığında kariyerizm eğiliminin de çalışan davranışlarını yönlendiren bir unsur olarak nitelendirilebileceği savunulmaktadır. Bu nedenle kariyerizm olgusunun, örgütlerin insan kaynakları yönetimi politika ve uygulamaları bakımından dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Bostan, 2025). Kariyerist eğilimin, işe ve örgüte bağlılıkla negatif, işten ayrılma niyetiyle pozitif yönlü ilişki sergilediğine dair araştırma sonuçları bulunmaktadır (Chay ve Aryee, 1999, s.620). Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri ele alan görgül çalışmalar henüz sınırlı olsa da ilgili yazındaki benzer araştırma bulguları doğrultusunda; çalışanların kariyerizme yönelmeleri ve işten ayrılma niyeti geliştirmelerinin önüne geçebilme yolunda örgütte egemen kılınan insan kaynakları geliştirme ikliminin etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmada insan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisi ve bu etkileşimde kariyerizmin aracı rolü sınanmaktadır. Araştırmaya konu edilen değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek üzere geliştirilen araştırma modelinin simgesel gösterimi (Karasar, 2014, s.76) Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Model kapsamında aracılık hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

H4: İnsan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisinde kariyerizmin aracı rolü bulunmaktadır.

3. Araştırma Metodolojisi

3.1.Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini hizmet sektöründe; bankacılık, eğitim, perakende ve iletişim alanlarındaki beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Ancak zaman ve maliyet kısıtları sebebiyle araştırmanın örneklemini, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiş beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 380 beyaz yakalı çalışandan toplanan veriler analizlere dahil edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde:

-%52'sinin (198) kadın, %48'inin (182) erkek olduğu,

-%22'sinin (83) ön lisans, %52'sinin (198) lisans ve %26'sının (99) lisansüstü seviyesinde eğitim gördüğü,

-%48'inin (182) 30 yaşın altında, %37'sinin (141) 30-39 yaş arasında, %15'inin (57) ise 40 yaş ve üzerinde olduğu,

-%53'ünün (201) bekâr, %47'sinin (179) evli olduğu görülmüştür.

3.2.İşlem

Araştırma verilerini toplamak üzere hazırlanan anket formu, araştırmacı tarafından elektronik ortamda ulaşabildiği beyaz yakalı çalışanlar ile paylaşılarak gönüllülük esasına göre araştırmaya katılıma davet edilmişlerdir. Araştırma 2023 Aralık-2024 Nisan ayları arasında yürütülmüş ve 380 beyaz yakalı çalışandan derlenen veriler çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

3.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılanların insan kaynakları geliştirme iklimine ilişkin algılarını ölçmek amacıyla, Rao ve Abraham (2010) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Denizli (2018) tarafından gerçekleştirilen ve 41 maddeden oluşan insan kaynakları geliştirme iklimi ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte çalışanların insan kaynakları geliştirme iklimi algılarını belirlemek üzere; "Bu organizasyonun psikolojik iklimi, kendini geliştirmeye istekli her çalışan için oldukça uygundur." ve "Üst yönetim, zamanının ve diğer (ilgili) kaynaklarının önemli bir kısmını, çalışanların gelişimi için kullanmaya isteklidir." gibi maddeler yer almaktadır. Ölçek maddelerine ilişkin yanıtlar, beşli Likert tipi skala (1: kesinlikle katılmıyorum-5: kesinlikle katılıyorum) ile değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının Cronbach Alfa katsayısı 0.945'tir.

Araştırmada çalışanların kariyerizm eğilimlerini belirlemek üzere, Feldman ve Weitz'ın (1991) geliştirdikleri, Yıldız (2015) tarafından Türkçe uyarlaması

gerçekleştirilen 7 maddeden oluşan kariyerizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte çalışanların kariyerizm eğilimlerini ölçmek üzere; "Organizasyonlar içerisinde yalnızca liyakat ile yükselmek zordur." ve "Yükselmek için genellikle üstler, çalışma arkadaşları ve diğer arkadaşlar ile sosyal ilişkiler içerisinde olmak gerekir." gibi maddeler bulunmaktadır. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar, beşli Likert tipi skala (1: kesinlikle katılmıyorum-5: kesinlikle katılıyorum) ile değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkçe formunda hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı 0.693'tür.

Araştırmaya katılan çalışanların işten ayrılma eğilimlerini ölçmek üzere, Angle ve Perry (1981) tarafından geliştirilen, Bal'ın (2020) çalışmasında Türkçe formuna yer verdiği 4 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekte çalışanların işten ayrılma niyetlerini belirlemek üzere; "Sadece istisnai bir fırsat ortaya çıkarsa bu organizasyondan ayrılırım." ve "Mümkün olan en kısa sürede bu organizasyondan ayrılmayı düşünüyorum." gibi maddeler yer almaktadır. Ölçek maddelerine ilişkin yanıtlar, beşli Likert tipi skala (1: kesinlikle katılmıyorum-5: kesinlikle katılıyorum) ile değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının Cronbach Alfa katsayısı 0.80'dir.

3.4.Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmada yararlanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek üzere gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonuçları ve ölçeklerin güvenilirliklerini gösteren Cronbach Alfa katsayıları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizlerinin Bulguları

Ölçek	Madde Sayısı	Faktör Yük Aralığı	Açıklanan Toplam Varyans (%)	Cronbach Alfa	Çarpıklık	Basıklık
İnsan Kaynakları Geliştirme İklimi	41	,842-,404	62,854	,956	-,068	,069
KMO: ,954 Bartlett: 8645,675 df: 820 p:,000						
Kariyerizm	7	,854-,655	59,854	,884	-,453	-,346
KMO: ,878 Bartlett: 1334,869 df: 45 p:,000						
İşten Ayrılma Niyeti	4	,854-,513	57,705	,742	-,399	-,022
KMO: ,714 Bartlett: 420,115 df: 276 p:,000						

Faktör analizi bulguları incelendiğinde; örneklem yeterlilik testinin sonucunu gösteren KMO değerinin, araştırmada kullanılan tüm ölçekler için ilgili yazında

tatminkâr olarak kabul gören 0,7 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir (Coşkun vd., 2015, s.268). Bunun yanı sıra ölçeklerin tümü için Bartlett test sonuçlarının ($p=0,000<0,05$) anlamlı olması, araştırmadan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. Ölçeklerin açıkladıkları toplam varyans yüzdelerinin sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen araştırmalar bakımından aranan asgari %50 düzeyinin üzerinde olduğu, faktör yüklerinin de genel olarak eşik değer kabul edilen 0,32'nin üzerinde olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017, ss.317-318).

Araştırmada yararlanılan ölçeklerin güvenilirliğinin incelenmesi için hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları ise, araştırmadan elde edilen verilerin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için gereken 0,7 eşik değerinin üzerindedir (Kurtuluş, 2010, s.180). Dolayısıyla ölçeklerin tümünün güvenilirliğinin tatminkâr olduğu anlaşılmaktadır.

Ölçekler aracılığıyla elde edilen veri setinin normal dağılım sayıltısını sağlayıp sağlamadığını belirlemek üzere ölçeklerin hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ve +1 aralığında olduğu dolayısıyla normal dağılım sayıltısını karşıladığı görülmektedir (Coşkun vd. 2015, 165-166).

3.5.Verilerin Analizi

SPSS 24 paket programından yararlanılarak korelasyon analizinin yanı sıra, Baron ve Kenny (1986) tarafından aracılık etkisi için önerilen yöntem izlenerek tekli ve çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Hesaplanan aracılık etkisinin anlamlılığını sınamak üzere Sobel (1982) testi de uygulanmıştır.

3.6.Araştırma Etiği

Bu araştırma, yayın ve araştırma etiği kuralları çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı'nın 02.07.2021 tarih ve 289980 sayılı kararı ile araştırmanın etik bakımdan uygunluğu onaylanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmaya konu edilen değişkenler arasındaki ilişkileri saptamak üzere gerçekleştirilen korelasyon analizi bulguları Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2'de sunulan korelasyon katsayılarına bakıldığında; insan kaynakları geliştirme iklimiyle çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü orta düzeyde, işten ayrılma niyetiyle çalışanların kariyerizm eğilimi arasında ise pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra insan kaynakları

geliştirme iklimi ile kariyerizm eğilimi arasında da negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2: Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Ortalama	SS	1	2	3
İnsan Kaynakları Geliştirme İklimi	3,17	,66	1		
İşten Ayrılma Niyeti	2,69	,38	-,549**	1	
Kariyerizm	2,33	,32	-,381**	,455**	1

**p<0,01

4.2.Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezinin sınanması için, Baron ve Kenny'nin (1986) aracı rolü test etmek üzere önerdikleri yöntem izlenerek gerçekleştirilen tekli ve çoklu regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Regresyon analizleri öncesinde, değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu doğrusal bağlantı problemleri olup olmadığı Durbin-Watson istatistiği ve VIF değerlerine bakılarak incelenmiştir. Durbin-Watson değerleri, 1,650-1,816 aralığında olduğundan otokorelasyona rastlanmamıştır (Orhunbilge, 2002, ss.218-220). VIF değerlerinin de 10'un altında olduğu görüldüğünden, değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığı sonucuna varılmıştır (Orhunbilge, 2002, ss.240-242).

Tablo 3: Regresyon Bulguları

Adım 1			
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti			
Bağımsız Değişken:	**B**	**T**	**p**
İnsan Kaynakları Geliştirme İklimi	-0,696	-12,771	0,000
R: 0,549 **Düzeltilmiş R^2:** 0,301	**F:** 163,092	**p:** 0,000	
Adım 2			
Bağımlı Değişken: Kariyerizm			
Bağımsız Değişken:	**B**	**T**	**p**
İnsan Kaynakları Geliştirme İklimi	-0,488	-8,003	0,000
R: 0,381 **Düzeltilmiş R^2:** 0,143	**F:** 64,049	**p:** 0,000	
Adım 3			
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti			
Bağımsız Değişken:	**B**	**T**	**p**
Kariyerizm	0,450	9,934	0,000
R: 0,455 **Düzeltilmiş R^2:** 0,205	**F:** 98,686	**p:** 0,000	
Adım 4			
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti			
Bağımsız Değişkenler:	**B**	**T**	**p**
İnsan Kaynakları Geliştirme İklimi	-0,557	-9,959	0,000
Kariyerizm	0,285	6,520	0,000
R: 0,610 **Düzeltilmiş R^2:** 0,369	**F:** 111,753	**p:** 0,000	

İnsan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisinde kariyerizm eğiliminin aracı rolünü test etmek amacıyla gerçekleştirilen analizlerin ilk

aşamasında; insan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi tekli regresyon analizi aracılığıyla sınanmıştır. Analiz sonucunda insan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü etki sergilediği belirlenmiştir (t: -12,771, p:0,000<0,05). Bunun yanı sıra düzeltilmiş R2 değerine göre insan kaynakları geliştirme ikliminin, işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin %30,1'ini açıklayabildiği anlaşılmaktadır. Regresyon katsayısı ise insan kaynakları geliştirme iklimindeki bir birimlik değişimin, işten ayrılma niyetinde -0,696 birimlik bir değişim oluşturacağını işaret etmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Analizlerin ikinci aşamasında ise insan kaynakları geliştirme ikliminin, kariyerizm üzerindeki etkisi tekli regresyon analizi yapılarak sınanmıştır. Analiz sonucunda insan kaynakları geliştirme ikliminin, kariyerizm eğilimini negatif yönlü olarak etkilediği görülmüştür (t:-8,003, p:0,000<0,05). Düzeltilmiş R2 değeri incelendiğinde, insan kaynakları geliştirme ikliminin kariyerizm üzerindeki değişimin %14,3'ünü açıklayabildiği anlaşılmaktadır. Regresyon katsayısına göre ise insan kaynakları geliştirme iklimindeki bir birimlik değişimin, kariyerizm eğiliminde -0,488 birimlik bir değişim meydana getireceği görülmektedir. Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Analizlerin üçüncü aşamasında; kariyerizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi tekli regresyon analizi aracılığıyla sınanmıştır. Analiz sonucunda kariyerizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü etki sergilediği belirlenmiştir (t: 9,934, p:0,000<0,05). Bunun yanı sıra düzeltilmiş R2 değerine göre kariyerizmin, işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin %20,5'ini açıklayabildiği anlaşılmaktadır. Regresyon katsayısı ise kariyerizm eğilimindeki bir birimlik değişimin, işten ayrılma niyetinde 0,450 birimlik bir değişim oluşturacağını işaret etmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Analizlerin dördüncü aşamasında; insan kaynakları geliştirme iklimi ile kariyerizm birlikte analize dahil edilmiş ve işten ayrılma niyetine etkileri çoklu regresyon analizi gerçekleştirilerek incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre insan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisi (B:-0,696, t: -12,771, p:0,000<0,05), aracı değişken olarak önerilen kariyerizm analize dahil edildiğinde (B: -0,557, t: -8,003, p:0,000<0,05) ortadan kalkmamakta ancak regresyon katsayısı (B) değerinin düşüşünden dolayı tablodan da görüldüğü üzere azalmaktadır. Bu durum kariyerizm eğiliminin, insan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisinde aracı rol oynayabileceğini göstermektedir. Kariyerizm modele dahil edildiğinde insan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisinin ortadan kalkmaması, kariyerizm eğiliminin tam aracı değil de kısmi aracı olabileceğini işaret etmektedir. Kariyerizmin modele dahil edilmesiyle insan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisinde gözlenen azalışın, anlamlı olup olmadığını belirlemek için Sobel testinden yararlanılmıştır. Bu test aracı etki halinde bağımsız değişkence açıklanan varyanstaki düşüşün, anlamlı olup

olmadığını saptamakta kullanılan bir yöntemdir (Sobel, 1982, ss.291-292). Sobel testi sonucuna göre (Sobel z=6,6747 ; Std. Hata=0,04072 ; p=0,000<0,05), insan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisinde kariyerizm eğiliminin kısmi aracı rolünün anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar ışığında H4 hipotezi kabul edilmiştir.

5. Sonuç

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının güçlü bir öncülü olarak örgütler tarafından istenmeyen birçok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. İşten ayrılma davranışıyla sonuçlanmasa bile performans düşüklüğü, verimlilik kaybı ve tatminsizlikle birlikte örgüte kayda değer maliyetler yüklemesi nedeniyle örgütlerin işten ayrılma niyetine yönelik önlem almaları gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işten ayrılma niyetine etki eden etmenlerin saptanması önem kazanmaktadır (Dirik, 2019, s.132). Örgütte egemen olan iklimin, başta işten ayrılma niyeti olmak üzere iş yaşamına ilişkin tutum ve davranışları yönlendirdiği bilinmektedir. Hatta örgüt iklimi algısının olumsuzluğu halinde işten ayrılma niyetinin, bir eğilim olmaktan çıkarak işten ayrılma davranışına dönüşmesi ihtimali kuvvetlenmektedir (Öktem, Kızıltan ve Öztoprak, 2016, s.163). Örgütlerin işten ayrılma niyetinin önüne geçebilmek adına iyileştirmeler yapabilmeleri için çalışanları etkileyen farklı örgüt iklimi faktörlerinin araştırmalar aracılığıyla ele alınması gerektiği belirtilmektedir (Claiborne vd., 2015, s.22). İlgili yazındaki bu öneriler doğrultusunda çalışmada insan kaynakları geliştirme iklimiyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere ışık tutulması hedeflenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular; çalışanların örgütteki gelişim ortamına ilişkin algılarını yansıtan insan kaynakları geliştirme iklimiyle işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve insan kaynakları geliştirme ikliminin, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde yine negatif yönlü bir etki sergilediğini göstermektedir. Ulaşılan bu bulgular; örgüt tarafından sunulan geliştirme olanakları ve gelişimi destekleyen ortamın, insan kaynağını elde tutma yönünde etkili olacağı görüşünü destekler niteliktedir (Chowdhury, Hira ve Kaisar, 2012, s.61). Aynı zamanda insan kaynakları geliştirme uygulamalarının, işten ayrılma niyetini önlemede etkili bir araç olduğu yönündeki araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (Jago ve Deery, 2004, s.118; Pang vd., 2015, s.585).

Örgüte yönelik olumsuz çalışan tutumları arasında gösterilen kariyerist yönelimin, örgütün gelişime dönük rolünden kaynaklanabileceği savunulmaktadır (Adams vd., 2013, s.471). Kariyerist bireylerin, ileride kariyer hedefleri ile örgütün çıkarları arasında ortaya çıkabilecek tutarsızlıkları göz önünde bulundurarak kendi çıkarlarını gözetme eğiliminde oldukları düşünülmektedir. Bunun yanı sıra kariyer ilerlemesi sağlamak adına, örgütün çıkarlarındansa kişisel gelişimlerine ağırlık vermeyi tercih ettikleri belirtilmektedir (Feldman ve Weitz, 1991, s.238). Bu çerçeveden bakıldığında örgütte yürütülen insan kaynakları geliştirmeye ilişkin çabalar, bireyin hedefleri ile örgütün hedeflerini uyumlaştırmak üzere

kullanılabilecek araçlar arasında gösterilmektedir. Bu yolla hem bireyin kariyer gelişimi ve istihdam edilebilirliğine ilişkin güvenlik ihtiyacının tatmini hem de örgüte yönelik olumlu tutum ve davranışları ile performansında iyileştirme sağlanabileceği ifade edilmektedir (Chay ve Aryee, 1999, s.616). İlgili yazındaki bu görüşlerden hareketle çalışmada insan kaynakları geliştirme iklimi algısıyla işten ayrılma niyeti ilişkisinde kariyerizm eğiliminin aracı rolü de sınanmıştır. Elde edilen bulgular, insan kaynakları geliştirme iklimiyle kariyerizm eğilimi arasında negatif yönlü, kariyerizm eğilimiyle işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra insan kaynakları geliştirme ikliminin, kariyerizm eğilimini negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Araştırmada ulaşılan bulgular doğrultusunda kariyerizm eğiliminin, insan kaynakları geliştirme ikliminin işten ayrılma niyetine etkisinde kısmi aracı rolü üstlendiği söylenebilir. Diğer bir deyişle çalışanların insan kaynakları geliştirme iklimine ilişkin algıları, kariyerizm eğilimlerine yansımakta bu durum da işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmaktadır. Ulaşılan bu sonuç; ilgili yazındaki çalışanların işten ayrılma niyeti geliştirmelerinin önüne geçerek örgütte kalıcı olmalarını sağlamak üzere insan kaynakları geliştirme uygulamalarına önem verilmesi, katılımcılık, işbirliği, yenilikçilik ve yaratıcılığın teşvik edilmesi, üst yönetimin desteğiyle örgütte gelişim ortamının hâkim kılınması yönündeki görüş ve bulguları destekler niteliktedir (Gündüz Çekmecelioğlu, 2007; Hayfron, Baafi ve Asante, 2023; Hong ve Kaur, 2008; Shalley, Gilson ve Blum, 2000). Bunun yanı sıra araştırmada ulaşılan; kariyerizmin, insan kaynakları geliştirme iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında aracı rol oynadığına ilişkin saptama, çalışanların örgütün sunduğu geliştirme olanakları ve örgütteki gelişimi destekleyen ortama dair algılarının, kariyerizme yönelimi ve işten ayrılma niyetini azalttığını işaret eden araştırma bulgularıyla tutarlı olduğu görülmektedir (Allen vd., 2003; Aryee ve Chen, 2004). Dolayısıyla örgütlerin insan kaynakları geliştirmeye dair atacakları adımlar ve geliştirme odaklı örgüt iklimi, çalışanın hedefleri ile örgütün hedeflerinin örtüşmesini sağlayarak işten ayrılma niyetini azaltma yönünde katkı sağlamaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, işletme yöneticilerine çalışanların kariyerizm eğilimi ve işten ayrılma niyetine yönelmelerinin önüne geçme yolunda insan kaynakları geliştirme ikliminin önemine dair bulgular sunmaktadır. Bununla birlikte araştırma bulgularının birtakım sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği belirtilmelidir. Araştırma kısıtlı bir örneklem üzerinden, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirildiğinden, elde edilen bulgular örnekleme özgü olup genellenebilirliği sınırlıdır. İleride gerçekleştirilecek araştırmalarda konunun daha geniş örneklemler üzerinden ele alınması yararlı görülmektedir. Bunun yanı sıra gelecekteki araştırmalarda örgütlerin yürüttüğü insan kaynakları yönetimi uygulamalarının tümüne dair çalışanlarda oluşan algıların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin de incelenmesi konunun aydınlatılması noktasında katkı sağlayabilecektir. İlgili yazında son dönemde amaçlanan-gerçekleştirilen ve algılanan insan kaynakları yönetimi uygulamaları ayrımına vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu bakış açısına göre çalışanların

uygulamaları algılama biçimlerine bağlı olarak (destekleyici, yapıcı ve yararlı ya da tersi) örgüte yönelik tepkilerinin şekillendiği savunulmaktadır (Brewster, Gollan ve Wright, 2013, ss.830-831). Bu nedenle çalışanların örgütte yürütülen insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin algılarının ele alınmasının, insan kaynakları yönetimi uygulamaları yoluyla çalışanların elde tutulmaları, örgüte yönelik olumlu tutum ve davranış geliştirmeleri, performanslarının geliştirilmesi, bunun örgüt performansına yansımasıyla rekabet üstünlüğü ve sürdürülebilirlik sağlanması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

Adams, J. W. (2011). *Examination of inter-relationships between psychological contract, careerist orientation, and organisational citizenship behaviour* (Doctoral dissertation, City University London).

Adams, J. W., Srivastava, A., Herriot, P. ve Patterson, F. (2013). Careerist orientation and organizational citizenship behavior in expatriates and non-expatriates. *Journal of Career Development, 40*(6), 469-489. https://doi.org/10.1177/0894845312472255

Erdem, A. T. (2024). Örgütlerde kariyerizm. İçinde *örgütlerde saplantılı tutum ve davranışlar*, Ed. Merdan ve Korkmaz, Eğitim Yayınevi: Konya.

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, *29*(1), 99-118.

Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 26*(1), 1-14. https://doi.org/10.2307/2392596

Aryee, S., & Chen, Z. X. (2004). Countering the trend towards careerist orientation in the age of downsizing: Test of a social exchange model. *Journal of Business Research*, *57*(4), 321-328.

Babushe, M.T. & Narendranath, K. (2013). HRD Climate and Job Satisfaction in the Public Sector of Ethiopia: An Empirical Study in Amhara and Benishangul-Gumuz Regions, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 13* (6), 121-131.

Bal, S. (2020). *Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin öncülleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi: Havacılık çalışanları üzerine bir uygulama*, (Tez No. 612384) [Yüksek lisans tezi, Gebze Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Barmaky, A. ve Ekizler, H. (2020). Superior role of human resource development climate and its impact on job attitudes. *Journal of Economics, Management and Trade, 26*(8), 36-60. DOI: 10.9734/JEMT/2020/v26i830279

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Bostan, A. (2025). Kariyerizm, duygusal emek ve psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkileri. Yayımlanmamış doktora tezi. Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze.

Brewster, C., Gollan, P. J. ve Wright, P. M. (2013). Guest editors' note: Human resource management and the line. *Human Resource Management, 52*(6), 829-838. DOI:10.1002/hrm.21594

Buchanan, F. R., Kim, K. H. ve Basham, R. (2007). Career orientations of business master's students as compared to social work students: Further inquiry into the value of graduate education. *Career Development International*, *12*(3), 282-303.

Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. (2011). Relation between human resource development climate and employee engagement: Results from India. *Europe's Journal of Psychology, 7* (4), 664-685.

Chay, Y. W. ve Aryee, S. (1999). Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore. *Journal of Organizational Behavior, 20*(5), 613-623.

Chiaburu, D. S., Diaz, I. ve De Vos, A. (2013). Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, *28*(1), 4-20.

Chiaburu, D. S., Muñoz, G. J. ve Gardner, R. G. (2013). How to spot a careerist early on: Psychopathy and exchange ideology as predictors of careerism. *Journal of business ethics*, *118*(3), 473-486.

Chowdhury, A. E. H., Hira, E. L. ve Kaisar, M. M. (2012). An empirical study on training, job satisfaction, and corporate brand image relationship to employees working performance in context of British American Tobacco, Dhaka. *International Journal of Applied Behavioral Economics (IJABE), 1*(3), 58-69.

Claiborne, N., Auerbach, C., Zeitlin, W. ve Lawrence, C. K. (2015). Climate factors related to intention to leave in administrators and clinical professionals. *Children and Youth Services Review*, 51, 18-25. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2015.01.007

Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visioners and opportunists: Career patterns and employability. *Career Development International, 14*(1), 8-28.

Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (8. baskı), Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Cotton, J. L. ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review, 11*(1), 55-70. https://doi.org/10.5465/amr.1986.4282625

Crawshaw, J. ve Brodbeck, F. (2011). Justice and trust as antecedents of careerist orientation. *Personnel Review, 40*(1), 106-125. https://doi.org/10.1108/00483481111095546

Crawshaw, J. R., Van Dick, R., & Brodbeck, F. C. (2012). Opportunity, fair process and relationship value: career development as a driver of proactive work behaviour. *Human resource management journal*, *22*(1), 4-20.

Dai, Y. D., Zhuang, W. L. ve Huan, T. C. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*, 70, 69-77. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.07.014Get rights and content

Denizli, A. A. (2018). *İnsan Kaynakları Geliştirme İkliminin, Çalışanların İşe Adanmışlıklarına Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rolü ve Bir Araştırma*. (Tez No. 525927) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Denizli, A. A. ve Dündar, G.İ. (2021). Nedenleri ve sonuçları bağlamında kariyerizme ilişkin kavramsal bir inceleme. *International Academician Studies Congress 2021 Spring*, Mersin, April 29-May 1, 105-113.

Dhaubhadel, I. (2021). The mediating role of psychological capital (PsyCap) on the relationship between human resource development (HRD) climate and employee performance: A study in Nepali developmental organizations. *South Asian Journal of Management, 28*(1), 25-58.

Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 26*(1), 131-155. https://doi.org/10.18657/yonveek.520699

Dubey, P., Sharma, S. K. ve Surenthiran, N. (2013). Human resource development: A literature review. *Golden Research Thoughts, 3*(6), 1-11.

Erdem, A. T. (2021). A Tipi kişilik özelliğinin kariyerizm eğilimi üzerine etkisinde ahlaki çözülme eğiliminin aracı rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 47-62.

Ewis, M.Z. (2015). The Role of Human Resources Development Climate in Building Positive Job Attitudes and Extra-Role Behaviors. *International Journal of Business and Management, 10* (5), 153-167.

Feldman, D. C. ve Weitz, B. A. (1991). From the invisible hand to the gladhand: Understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management, 30*(2), 237-257. https://doi.org/10.1002/hrm.3930300206

Gómez-Mejía, L., Balkin, D.ve Cardy, R. (2012). *Managing human resources* (7th ed.). NJ: Pearson Education.

Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2007). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9*(1), 79-97.

Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *41*(2), 189-213.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz* (4. baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hamilton, S. M. ve von Treuer, K. (2012). An examination of psychological contracts, careerism and ITL. *Career Development International. 17*(5): 475-494. DOI 10.1108/13620431211269711

Hayfron, M. E. K., Baafi, N. K. A. ve Asante, K. G. (2023). Trust as a mediator of the relationship between human resource development climate and organisational citizenship behaviours. *Industrial and Commercial Training, 55*(2), 253-268. DOI 10.1108/ICT-06-2022-0045

Herrick, R. ve Thomas, S. (2005). Do term limits make a difference? Ambition and motivations among US state legislators. *American Politics Research, 33*(5), 726-747. https://doi.org/10.1177/1532673X04270935

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W. ve Eberly, M. B. (2008). 5 turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals, 2*(1), 231-274. https://doi.org/10.1080/19416520802211552

Hong, L. C. ve Kaur, S. (2008). A relationship between organizational climate, employee personality and intention to leave. *International Review of Business Research Papers, 4*(3), 1-10.

Hsiung, H. H., Lin, C. W., & Lin, C. S. (2012). Nourishing or suppressing? The contradictory influences of perception of organizational politics on organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *85*(2), 258-276.

Jago, L. ve Deery, M. (2004). An investigation of the impact of internal labour markets in the hotel industry. *The Service Industries Journal, 24*(2), 118-129. https://doi.org/10.1080/02642060412331301292

Jyoti, J. (2013). Impact of organizational climate on job satisfaction, job commitment and intention to leave: An empirical model. *Journal of Business Theory and Practice, 1*(1), 66-82.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi: "kavramlar ilkeler teknikler"* (26. baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

Koh, H. C. ve Goh, C. T. (1995). An analysis of the factors affecting the turnover intention of non-managerial clerical staff: A Singapore study. *International Journal of Human Resource Management, 6*(1), 103-125. https://doi.org/10.1080/09585199500000005

Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma yöntemleri*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Leone, C., Bruyneel, L., Anderson, J. E., Murrells, T., Dussault, G., Henriques de Jesus, É, Sermeus, W., Aiken, L. ve Rafferty, A. M. (2015). Work environment issues and intention-to-leave in Portuguese nurses: A cross-sectional study. *Health Policy, 119*(12), 1584–1592. https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2015.09.006

Mano-Negrin, R., & Kirschenbaum, A. (1999). Push and pull factors in medical employees' turnover decisions: The effect of a careerist approach and organizational benefits on the decision to leave the job. *International Journal of Human Resource Management*, *10*(4), 689-702.

Mensele, C. ve Coetzee, M. (2014). Job embeddedness, organisational commitment and voluntary turnover of academic staff at a higher education institution in South Africa. *South African Journal of Labour Relations, 38*(1), 9-30.

Mittal, S., Gupta, V., & Mottiani, M. (2016). HRD Climate&Customer Satisfaction in Indian Private Banks. *The Indian Journal of Industrial Relations, 51* (3), 447-459.

Mohanty, B., Susmitaparija. ve Ghansyamsahu. (2012). An empirical study on HRD climate and its impact on job performance in private insurance companies in Odisha. *International Journal of Multidisciplinary Research, 2*(5), 15-28.

Nawaz, M. S. ve Pangil, F. (2016). The relationship between human resource development factors, career growth and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, *6*, 157-176.

Orhunbilge, N. (2002). *Uygulamalı regresyon ve korelasyon analizi* (2. baskı), İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.

Öktem, Ş., Kızıltan, B. ve Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8*(4), 162-186. DOI: 10.20491/isarder.2016.212

Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10*(23), 335-358.

Pang, L., Kucukusta, D. ve Chan, X. (2015). Employee turnover intention in travel agencies: Analysis of controllable and uncontrollable factors. *International Journal of Tourism Research, 17*(6), 577-590. https://doi.org/10.1002/jtr.2025

Pang, M., Chua, B.-L., & Chu, C. W. L. (2008). Learning to stay ahead in an uncertain environment. *The International Journal of Human Resource Management, 19(7)*, 1383–1394.

Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi, 9*(1), 145-172.

Rao, T. V. ve Abraham, S.J. (2010). HRD Climate in Organizations, in Readings in Human Resource Development, T.V. Rao, (Ed.). Oxford&IBH.

Ravichandran, A. ve Venkat Raman, A. (2021). Effect of HRD climate on organizational commitment: A comparative study of higher educational institutions in a province of India. *IOSR Journal of Business and Management, 23*(7), 36-45. DOI: 10.9790/487X-2307063645

Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior, 11*(5), 389-400. https://doi.org/10.1002/job.4030110506

Schneider, B. ve Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology, 36*(1), 19-39. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x

Shaari, R., Rahman, A., Al Aufi, M. H., Rajab, A. ve Abdul, S. R. (2015). The 'OCTAPAC'culture as a core component of HRD Climate: A Survey. *Jurnal Kemanusiaan, 24*(2), 59-77.

Shalley, C. E., Gilson, L. L. ve Blum, T. C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal, 43*(2), 215-223. https://doi.org/10.5465/1556378

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology, 13*, 290-312. https://doi.org/10.2307/270723

Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259-293. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x

Tiwari, U. (2014). A study on HRD culture and climate and their impact on employees performance at Bharat Sanchar Nigam Limited (BSNL). *Asian Journal of Management, 5*(3), 297-301.

Türk Dil Kurumu (2025). Güncel Türkçe Sözlük. 03.06.2025, https://sozluk.gov.tr/

Uslu, O. ve Çoban, D. T. (2022). Kariyerist eğilimlerin izlenim yönetimi taktikleri ile ilişkilerinde karanlık kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *24*(4), 1417-1432.

Venkateswaran, K. P. S. (1997). A note on HRD climate. *Vikalpa, 22*(1), 51-54. https://doi.org/10.1177/0256090919970108

Vij, B. ve Jain, V. K. (2016). HRD Climate in Banking Sector in India. *International Journal of Informative & Futuristic Research, 1*(10), 38-50.

Yang, Y., Xie, Y., & Qin, C. (2016). Careerist orientation: Conceptualization, measurement, causes and effects. *Advances in Psychological Science*, *24*(3), 410.

Yıldız, B. (2015). *The antecedents of constructive and destructive deviant workplace behaviors*. (Thesis Number 398855) [Doctoral Dissertation, Gebze Technical University]. Higher Education Council National Thesis Center.

Yıldız, B., & Arda, Ö. A. (2018). İyi bir asker mi? İyi bir illüzyonist mi? Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin rolü. *Business & Economics Research Journal*, *9*(1), 151-167.

Etik Beyanı: Yazar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Mediating Role of Careerism Between Human Resource Development Climate and Its Effects on Turnover Intention

Extended Abstract

1. Introduction

Identifying the determinants of turnover intention is important for retaining the workforce in organizations (Dai et al., 2019, p.70). It is stated that human resource development opportunities provided by organizations are linked to turnover intention (Pang et al., 2015, p.587). In addition, it is emphasized that organizational climate is among the determinants of turnover intention and that more research is needed to address more climate types to guide efforts to improve organizational climate to retain employees (Claiborne et al., 2015, p.24). In this framework, it is thought that it would be useful to examine the relationship between human resource development climate, which reflects employees' perceptions regarding the organization's development environment, and turnover intention. This study aims to shed empirical light on the relationship between human resource development climate and turnover intention.

Employees evaluate the possible career success they can achieve in the future from the organization they are a part of, and if this falls short of their expectations, they may form turnover intentions (Polat & Meydan, 2010, p.153). On the other hand, it is argued that individuals with high careerism tendencies are more sensitive to the incompatibility between their interests and the interests of the organization, and in this case, their commitment to the organization will decrease and their turnover intentions will increase. It is thought that the development opportunities and development-oriented climate offered by the organization in today's business life can moderate the incompatibility perceived by careerist employees between their interests and the interests of the organization (Chay & Aryee, 1999, p.620). In light of this information, this study examines the mediating role of careerism tendency in the effect of human resource development climate on turnover intention.

2. Method

The data collected from 380 white-collar employees from the service sector, determined by appropriate sampling methods, were included in the analysis.

In addition to correlation analysis, single and multiple regression analyses were conducted by following the method proposed by Baron and Kenny (1986) for the mediation effect. The Sobel test was applied to test the significance of the calculated mediation effect.

3. Findings

According to the results of the correlation analysis, it is understood that there is a moderate negative correlation between human resource development climate and employees' turnover intention ($r=-.549$; $p<0.01$), a moderate positive correlation between turnover intention and employees' careerism tendency ($r=.455$; $p<0.01$), and a moderate negative correlation between human resource development climate and careerism tendency ($r=-.381$; $p<0.01$).

As a result of the single and multiple regression analyses conducted to test the research hypothesis, it was determined that human resource development climate has a negative effect on turnover intention (t: -12,771; p:0,000<0,05). As a result of the analysis, it was observed that human resource development climate has a negative effect on careerism tendency (t: -8,003, p:0,000<0,05). According to the results of the analysis, the effect of human resource development climate on turnover intention (B: -0.696, t: -12.771, p: 0.000<0.05) does not disappear but decreases when

careerism, which is proposed as a mediating variable, is included in the analysis (B: -0.557, t: -8.003, p: 0.000<0.05). The fact that the effect of human resource development climate on turnover intention does not disappear when careerism is included in the model indicates that careerism tendency may be a partial mediator rather than a full mediator. According to the Sobel test result (Sobel z=6,6747; Std. Error=0,04072; p=0,000<0,05), the partial mediating role of careerism tendency in the effect of human resource development climate on turnover intention is significant.

4. Conclusion and Discussion

The findings of the study support the view that the development opportunities offered by the organization and the environment that supports development will be effective in retaining human resources (Chowdhury, Hira, and Kaisar, 2012, p.61).

It is argued that careerism orientation, which is among the negative employee attitudes toward the organization, may stem from the development-oriented role of the organization (Adams et al., 2013, p.471). The findings show that there is a negative correlation between human resource development climate and careerism tendency and a positive correlation between careerism tendency and turnover intention. In addition, it was determined that the human resource development climate negatively affects careerism tendency. In line with the findings of the study, careerism tendency plays a partial mediating role in the effect of human resource development climate on turnover intention. The steps to be taken by organizations regarding human resources development and development-oriented organizational climate contribute to the reduction of turnover intention by ensuring that the goals of the employee and the goals of the organization coincide.