



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU POLİTİKASI ve İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**KARİYER ÇAPALARININ KARİYER TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
NEVŞEHİR'DEKİ SINIF ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Memiş BÜLBÜL

Danışman

Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Nevşehir

Aralık, 2021

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Memiş BLBL

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Kariyer apalarının Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisi: Nevşehir’deki Sınıf Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Memiş BÜLBÜL

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Anabilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. Mustafa ARSLAN

KABUL VE ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU danışmanlığında Memiş BÜLBÜL tarafından hazırlanan “**Kariyer Çapalarının Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisi: Nevşehir’deki Sınıf Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma**” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

..... /..... /

JÜRİ

İMZA

Danışman: Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU

.....

Üye: Doç. Dr. Mustafa ARSLAN

.....

Üye: Doç. Dr. İbrahim YALÇIN

.....

ONAY

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun /..... / tarih ve sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Lokman TANRIKULU
Enstitü Müdürü

**KARİYER ÇAPALARININ KARİYER TATMINİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
NEVŞEHİR'DEKİ SINIF ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Memiş BÜLBÜL

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu

Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Aralık 2021,

Danışman: Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU

ÖZET

Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer çapalarına ilişkin algılarının kariyer tatminleri üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın verileri Nevşehir ilinde görev yapan 528 öğretmen ile online ortamda gerçekleştirilen anket yoluyla toplanmıştır. Bu çalışmada kariyer çapalarının ölçülmesinde, Igbaria ve Baroudi'nin (1992) 25 maddeden oluşan soru formundan, kariyer tatmininin ölçümünde ise, Greenhaus'un beş maddelik 5'li Likert tipi ölçeğinden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde korelasyon ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına göre kariyer çapalarını oluşturan; teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, özerklik, güvenlik, girişimcilik, hizmete adanma, saf mücadele ve yaşam tarzı boyutlarından saf mücadele ve hizmete adanmanın kariyer tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olduğu, diğer boyutların anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçları da bu iki değişkenin kariyer tatmini ile pozitif yönde ve orta seviyede bir anlamlı ilişki ortaya koyduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Çapaları, Kariyer Tatmini

**THE IMPACT OF CAREER ANCHORS ON CAREER SATISFACTION: A
RESEARCH ON TEACHERS IN NEVSEHIR**

Memiş BÜLBÜL

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences, Department
of Public Policy and Management, Master's Thesis, December 2021**

Supervisor: Prof. Korhan KARACAOĞLU

ABSTRACT

In this study, the effect of teachers' perceptions of career anchors on their career satisfaction was tried to be revealed. The data of the study were collected through an online questionnaire with 528 teachers working in Nevşehir. In this study, in measuring career anchors, Igbaria and Baroudi's (1992) 25-item questionnaire was used, and in measuring career satisfaction, Greenhaus's five-item 5-point Likert-type scale was used. Correlation and multiple regression analysis were used to analyze the data.

According to the results of the study, creating career anchors; It has been concluded that pure struggle and devotion to service from the dimensions of technical functional competence, general managerial competence, autonomy, security, entrepreneurship, dedication to service, pure struggle and lifestyle have a significant effect on career satisfaction, while other dimensions do not. The results of the correlation analysis show that these two variables have a positive and medium level significant relationship with career satisfaction.

Keywords: Career, Career Anchors, Career Satisfaction

TEŐEKKÖR

Tezimin her aşamasında bana yol gÖsteren, desteğini esirgemeyen, bilgi ve deneyimleri ile beni yÖnlendiren danışman hocam Prof. Dr. Korhan Karacaoğlu'na teŐekkÖrlerimi sunarım.

Nevşehir, 2021

Memiş BÖLBÖL



İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK.....	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR VE SİMGELER	xi
TABLOLAR LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER VE KARİYER ÇAPALARI

1.1. Kariyer Kavramının Tanımı, Gelişimi ve Önemi.....	3
1.2. Kariyer İle İlgili Diğer Temel Kavramlar	5
1.3. Kariyer Modelleri	10
1.4. Kariyer Aşamaları	10
1.5. Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler	12
1.6.Kariyer Seçimi İle İlgili Yaklaşımlar	14
1.6.1.Geleneksel Kariyer Yaklaşımı	14
1.6.2.Çağdaş Kariyer Yaklaşımları.....	16
1.6.2.1.Esnek Kariyer Yaklaşımı	17
1.6.2.2.Global Kariyer Yaklaşımı.....	17
1.6.2.3. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı.....	17
1.6.2.4. İki Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı	18

1.6.2.5.Portföy Kariyer Yaklaşımı.....	18
1.6.2.6. Çalışan Eşlerin Kariyerleri.....	19
1.6.2.7.Kariyer Mozaïği.....	19
1.6.2.8.Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı	19
1.6.2.8.1. Kendi Kendine Yönlendiren Kariyer.....	20
1.6.2.8.2. Değerlere Göre Yönlendirilen Kariyer	20
1.6.3. Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyerde Kişilik Türleri.....	20
1.6.3.1. Kariyer Gerçekliği	20
1.6.3.2. Proaktif Kişilik.....	21
1.6.3.3. Hedef Yönelimli Olma.....	21
1.6.3.4. Deneyime Açıklık.....	21
1.7. Kariyer Çapalarının Tanımı ve Edgar Schein'in Kariyer Çapaları	21
1.7.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	23
1.7.2. Genel Yönetmel Yetkinlik	24
1.7.3. Özerklik/Otonomi/Bağımsızlık.....	25
1.7.4. Güvenlik ve İstikrar	26
1.7.5. Girişimcilik ve Yaratıcılık Yeteneği.....	27
1.7.6. Bir Hizmete veya Bir Olaya Kendini Adama.....	27
1.7.7. Saf Meydan Okuma ve Rekabet	28
1.7.8. Hayat Tarzı	30

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER TATMİNİ

2.1. Kariyer Tatmini Tanımı ve İlişkili Kavramlar	31
2.2. Kariyer Boyutları.....	34
2.2.1. İçsel Boyutu	34
2.2.2. Dışsal Boyutu.....	35
2.3. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler	35

2.5.Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi.....	38
---	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER ÇAPALARININ KARİYER TATMINİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: NEVŞEHİR'DEKİ SINIF ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	40
3.2.Araştırmanın Metodolojisi.....	41
3.2.1.Evren ve Örneklem.....	41
3.2.3.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	41
3.3.Veriler Toplama Aracı.....	43
3.4.Pilot Uygulama.....	44
3.5.Araştırmanın Bulguları.....	44
3.5.1.Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.....	44
3.5.2.Ölçek İfadelerine İlişkin Yüzde Değerleri.....	47
3.5.3.Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Katsayıları.....	50
3.5.4.Kariyer Çapalarının Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları.....	52
SONUÇ.....	55
KAYNAKÇA.....	58
EKLER.....	71
ÖZGEÇMİŞ.....	76

KISALTMALAR VE SİMGELER

Vd: Ve Diğerleri



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 1 Zonetime Kariyerlerinde Geleneksel Paradigmalar.....	15
Tablo 1 2 Geleneksel Paradigmalar ve Yeni Paradigmalar	16
Tablo 4. 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	45
Tablo 4. 2. Ölçek İfadelerine İlişkin Yüzde Değerleri.....	47
Tablo 4. 3. Kariyer Çapalarının Boyutlarının Ortalama İstatistikleri	51
Tablo 4. 4. Kariyer Çapalarının Boyutları ve Kariyer Tatmini Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	52
Tablo 4. 5. Araştırmaya İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 4. 6. Araştırmaya İlişkin Çoklu Regresyon Sonuçları	53
Tablo 4. 7. Araştırmaya İlişkin Katsayı Sonuçları.....	54

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4. 1 Araştırmanın Modeli.....	42
Şekil 4. 2 Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	45
Şekil 4. 3 Ölçek İfadelerine İlişkin Yüzde Değerleri.....	47
Şekil 4. 4 Kariyer Çapalarının Boyutlarının Ortalama İstatistikleri	51
Şekil 4. 5 Kariyer Çapalarının Boyutları ve Kariyer Tatmini Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	52



GİRİŞ

Geçmişten beri kullanılan bir kavram olan kariyerin, özellikle 1970'li yıllar ile birlikte işletmecilik, personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi alan yazınında sıkça ele alındığı görülmektedir. Günümüzde ise kariyer kavramı, bireysel amaçlar ile örgüt amaçlarının bir araya getirilerek bütünleştirilmesi şeklinde kullanılmaktadır.

Kariyer çapasını bireylerin kariyerlerine ilişkin beklentileri, istekleri, değerleri, bilgi ve becerileri gibi unsurları temsil eden bir kariyer kimliği şeklinde tanımlayan Schein (1990,1996), bireylerin kariyer çapaları ve meslekleri arasında bir uyum yakaladıklarında tatmin, verimlilik, istikrar gibi pozitif çıktılar elde etmelerinin daha mümkün olacağını ifade etmektedir.

Bireylerin kendilerinde fark ettikleri davranışlar ile çevresiyle olan ilişkilerini kariyer çapaları olarak ifade etmek mümkündür. Bireyler kariyerlerine yön vererek bireysel özellikleri ile çevreleri arasında bağ kurmaktadır, bunun sonucunda kariyer seçimlerini yapmaktadırlar. Bireylerin sahip oldukları bireysel özellikler ile aileden gelen bazı değerlerin, kariyer değerlerinin oluşumu noktasında önemi son derece büyük görülmektedir. Kariyer seçimi aşamasında etkili olan birtakım çeşitli unsurların birey dünyaya gelir gelmez oluştuğunu Schein (1996) belirtmektedir.

Kariyer seçimini yapacak olan bir bireyin hayattan beklentileri, duygu durumu, topluma bakış açısı ve yeteneklerinin, yapacağı tercih üzerinde etkisi oldukça önemlidir. Bu eğilimi en iyi açıklayan modellerden biri olan ve en yaygın olarak tercih edilen-Schein'e ait olan "kariyer çapaları" modelidir. Bu model sekiz grup olarak sınıflandırılmıştır.

Kariyer tatmini kavramı ise bireysel olarak bireylerin kariyer hedeflerini hayata geçirmeleri şeklinde tanımlanabilmektedir.

Kariyer tatmini, bireylerin mesleğine yönelik olumlu duygularını içermektedir (Shawer ve Alkahtani, 2012). Kariyer tatmini düzeyleri düşük çalışanların, tükenmişlik duygularını daha çok yaşadıkları tespit edilmiştir (Shanafelt, Balch, Bechamps, Russell, Dyrbye, Satele, Collicott, Novotny, Sloan ve Freischlag, 2009). Bu bağlamda öğretmenlerin, kariyer tatminsizliği kaynaklı yaşayabilecekleri tükenmişlik duygusunun; dolaylı yoldan öğretim sistemini de olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir.

Literatürde kişilerin, bireysel kariyer çapalarının farkında olarak kariyer planlarını yaptıklarında daha yüksek düzeyde kariyer tatminine ulaşacakları ileri sürülmektedir. Tan ve Quek (2001) tarafından Singapur'daki eğitimciler üzerinde yapılan çalışmada kariyer çapalarının kişilerin tatmin düzeyleri üzerinde etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İbicioğlu vd. (2011) yaptıkları çalışmalarında, kariyer çapalarının, kariyer tatminini teknik fonksiyonel yetkinlik ile genel yönetsel yetkinlik boyutları itibari ile etkilediğini tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini, kariyer hedeflerini, beceri ve niteliklerini artırmalarıyla öğretme faaliyetini gerçekleştirdikleri kitlelere daha çok fayda sağlayacağı söylenebilir (Kılınç ve Uzun, 2021). Bireylerin mesleki başarıları, gelire ilişkin hedefleri, genel mesleki hedefleri, yeni beceriler edinme ve mesleki ilerlemeleri kariyer tatminini oluşturan boyutlardan sayılmaktadır (Vatansever, 2008).

Literatürdeki bu kavramsal ilişkilerden hareketle bu çalışmanın amacı Nevşehir ilindeki sınıf öğretmenlerinin kariyer çapalarına ilişkin algılarının kariyer tatminleri üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıdır.

Çalışma toplam dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kariyer kavramı ve kariyer çapaları, ikinci bölümde kariyer tatmini ve son bölümde ise Nevşehir'de görevli sınıf öğretmenlerinin kariyer çapaları ile ilgili algılarının, onların kariyer tatminleri üzerindeki etkisinin ele alındığı ampirik çalışma yer almaktadır. Çalışma sonuç ve tartışma kısmı ile son bulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER VE KARİYER ÇAPALARI

Bu bölümde kariyer kavramına ilişkin açıklamalarla; kariyer kavramı ile ilgili diğer kavramlar, kariyer modelleri, kariyer aşamaları, kariyer tercihlerini etkileyen faktörler, kariyer seçimi ile ilgili yaklaşımlar ve kariyer çapalarına değinilmiştir.

1.1. Kariyer Kavramının Tanımı, Gelişimi ve Önemi

Türkçeye sonradan dahil olan kariyer kavramı günlük yaşamda sık kullanılan kelimelerin başında yer almaktadır. Kariyer kavramının kökeni; Latince “*carrus*” ve “*carrera*”, Fransızca “*carriere*” ve İngilizce “*career*” kelimelerinden meydana gelmektedir (Aytaç, 2005: 5). Geçmişten beri kullanılan bir kavram olan kariyerin, özellikle 1970’li yıllar ile birlikte işletmecilik, personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi alan yazınında sıkça ele alındığı ve konu ile ilgili ayrıntılı olarak akademik çalışmaların yapıldığı görülmektedir (Uyargil ve diğerleri, 2010, 264). Yerli ve yabancı literatürde incelendiği zaman konu ile ilgili çeşitli kariyer kavramı tanımlamalarına rastlanılmaktadır.

TDK’ye göre (2020) kariyer, “*bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık*” şeklinde tanımlanmaktadır. Patton ve McMahon’un ifadelerine göre (2006: 4) kariyer, bireyin çalışma hayatı içine girmeden önce meydana getirdiği, meslek hayatı boyunca sürdürdüğü ve emekli olunca sürdürdüğü işi ile ilgili olan pozisyonların tamamıdır. Van Maanen ve Schein’e göre (1977: 31) ise kariyer, bireyin zamanla ve mekân içerisinde aldığı organize bir yol olarak ifade edilmektedir. Bir başka ifade ile Arnold’a göre kariyer kavramı, bireyin karşılaştığı istihdam ile ilgili pozisyonlar, roller, faaliyetler ve deneyimler dizisi şeklide tanımlanmaktadır (Arnold, 1997, s. 16).

Kariyer kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yapılsa da kavramın içeriğinin doğru anlaşılabilmesi için bazı noktalara dikkat edilmelidir. Bu noktalar (Soysal, 2004, 114; Can ve Kavuncubaşı, 2005, 159):

- Kariyer kavramı, sadece örgütlerin üst kademelerinde bulunan bireyler ile ilgili değildir, alt kademede çalışan bireylerin kariyerinin olacağı unutulmamalıdır.
- Kariyer kavramı, sadece dikey hareketlilik ile ilgili değildir. Bu doğrultuda örgütte ortak amaçlar için çalışan personelin çoğu terfi etmek için mücadele etmesine rağmen bulunduğu pozisyondan memnun olup terfi etme düşüncesi bulunmayan çalışanlarda bulunmaktadır.
- Kariyer kavramı, bir örgütte işe başlama ile eş anlamlı değildir. Günümüzde birden fazla işletmeyi içine alan kariyer yollarıyla ilgili tecrübe kazanmış çalışan personeller de bulunmaktadır.

Günümüzde çalışanların kendi kariyer planlaması ve denetiminde söz sahibi olduğu, örgütlerinde bu durum ile ilgili tek taraflı denetiminin azaldığı belirtilmektedir.

Kariyer kavramının kullanılmaya başlandığı ilk zamanlarda mesleki danışmanlık konusu merkeze alınmıştır. Sonraki dönemlerde bu kavram, bireyleri örgüt içerisinde uygun olan konumlarda çalıştırmak anlamına gelecek şekilde kullanıldığı belirtilmektedir. Günümüzde ise kariyer kavramı, bireysel amaçlar ile örgüt amaçlarının bir araya getirilerek bütünleştirilmesi şeklinde kullanılmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2010). Son yıllarda da iş hayatında sıkça kullanılmaya başlanan kariyer kavramı bireyin yaşamı boyunca herhangi bir iş kolunda yapmış olduğu işler ile ilgili ve o iş kolunda ilerleyip deneyim ve beceri kazanması olarak tanımlanabilmektedir (Kitapçı ve Sezen, 2002: 221; Koca, 2010: 57).

Karakaya ve diğerlerine göre (2013: 87) kariyer kavramı, kazanılan bilgi ve becerilerin bir iş ile somutlaştırılması, bireyin uzmanlaşması, kazanılan iş tecrübesi ve sürekli gelişen iş ilişkileri olarak ifade edilmektedir. Günlük yaşamımızda ise kariyer; meslekte ilerleme, başarı elde etme, çalışma hayatı boyunca üstlenilen roller ve edinilen deneyimler olarak belirtilmektedir (Gezen ve Köroğlu, 2014: 215).

Birey tarafından kariyerde ilerleme; bir işe sahip olmaktan öte daha fazla gelir elde etme, mesleki ve sosyal boyutlarda daha yüksek statü, saygınlık ve sorumluluklar elde etme olarak görülmekte bundan dolayı da karşılaşılabilecek fırsatlar, psikolojik

ödülleri, kaliteli yaşam şekli gibi birçok konunun kariyer kavramı ile yakından ilgili olacağı ifade edilmektedir (Ivancevich, 2010: 435; Seçer ve Çınar, 2011: 51).

Kariyer kavramı için yapılan tanımlamalarda bir tanım üzerinde uzlaşma sağlanamadığı görülmektedir. Yapılan tanımlamaların bir kısmı bireylerin iş hayatlarında elde ettikleri başarıyı öne çıkarırken bir kısmı da uzmanlığa vurgu yaparak yeni bir bakış açısı geliştirmek istemiştir.

Uğur'a göre kariyer (2003: 245), çalışan bireye psikolojik ve sosyolojik açılardan çeşitlilikler sunan bir kavram olarak belirtilmektedir. Özellikle psikolojik bir süreç olarak değerlendirilen tanımlamalara rastlamak oldukça mümkün görülmektedir (Türkmen ve Yıldız, 2012).

Bireyler genel olarak yaptıkları işlerde en iyisi olmak için kendilerine hedefler koymaktadırlar. Bu hedefler doğrultusunda örgütler kariyer kavramına daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Bunun sonucunda kariyer kavramı yapısal anlamda birtakım değişikliklere uğramıştır. Kariyeri çevreye uyum sağlama ve sürekli yeni şeyler öğrenmelere götüren bu değişiklikler, bireylerin kendi hedeflerini gerçekleştirebilmek için daha fazla sorumluluk almalarına, beklentileri ile uyum sağlayan ve hiyerarşik olarak daha üst kademelere gelmelerini sağlayan bir anlama ulaştığı belirtilmektedir (Koçel, 2007: 37; Sturges, Conway ve Liefoghe, 2008).

Crosby'nin (2010) yapmış olduğu bir çalışmaya göre, bireylerin çalışma hayatlarında ilgi duydukları ve istekli oldukları alanlarda çalışmalarını gerektiği üzerinde durulmaktadır. Bu durumda bireysel özellikler devreye girmektedir. Bireylerinde kariyer planlamalarından bekledikleri kendilerine uygun olan iş ve pozisyonlarda çalışmak olmuştur. Böylelikle bireylerin yüksek performans göstermesi ve yüksek verimlilik ortaya koyması kaçınılmaz olacaktır.

Son zamanlarda hem çalışanlar hem örgütler açısından önem arz eden bir kavram olarak ifade edilen kariyer, diğer temel kavramlarıyla da araştırmalarda sıkça kullanılmaktadır. Bundan dolayı kariyer ile ilgili olan diğer temel kavramlara da kısaca değinmek gerekmektedir.

1.2. Kariyer İle İlgili Diğer Temel Kavramlar

Literatürde kariyer geliştirme, kariyer planlama ve kariyer yönetimi kavramları ile ilgili uzlaşma sağlanan genel bir sınıflandırma bulunmamaktadır.

Kariyer Geliştirme: Aydemir'e göre (1995: 7) kariyer geliştirme, her bir bireyin kendini sürekli olarak geliştirmesi ve örgüt çalışanlarına kendilerini geliştirmeleri için sundukları resmi etkinlikler olarak ifade edilmektedir. Kariyer geliştirme, bireysel kariyer planlama süreci ve örgütsel kariyer geliştirme sürecinin bir araya getirilmesi olarak da tanımlanmaktadır (Gutteridge, 1986: 50). Bireysel kariyer planlama süreci, bireyin meslek seçimiyle başlar ve tüm hayatına yayılan uzun vadeli bir sürece dönüşür; bu durum bir bakıma bireyin hayatını planlaması olarak da görülebilir. Örgütsel kariyer geliştirme süreci de bireylerin kariyer ihtiyaçları ile örgüt içinde gerekli olan işgücünün uyum haline getirilmesi için planlanan bir çalışma olarak tanımlanabilir.

Erdoğan'a göre (2003) ise kariyer yönetimi; kaynakların seçimi, tahsis edilmesi, performans değerlendirmesi ve personelin eğitim hizmetleri ile geliştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Kariyer geliştirme sürecinde bireyin eğitim ve tecrübe yoluyla kariyerinin planlanması ve yapılan planların hayata geçirilmesi bir kariyer geliştirme programı ile hedeflenmektedir (Özden'den aktaran Mavisu, 2010: 20). Kariyer geliştirme programının yürütülmesinde de dört temel aşamadan yararlanılmaktadır. Bahsedilen aşamalar ise şu şekildedir (Byars ve Leslie'den aktaran Mavisu, 2010: 20):

- Bireyin becerilerinin, ilgi alanlarının ve kariyer hedeflerinin kendisi tarafından belirlenip değerlendirilmesi,
- Bireyin becerilerinin, potansiyelinin örgüt tarafından değerlendirilmesi,
- Örgüt içindeki kariyer imkanlarının bildirilmesi ve değerlendirilmesi,
- Gerçekçi hedeflere ulaşmak ve planların oluşturulması için kariyer danışmanlığı sunmak.

Örgütsel kariyer geliştirme, bireylerin bireysel amaç ve hedefleri ile örgütün amaç ve hedefleri üzerinde durarak bunları bütünleştirmektedir. Örgüt içerisinde oluşturulan kariyer geliştirme programları da bireylerin becerilerini geliştirmeye, iş tatmini ve bağlılığını arttırmaya fırsat sunmaktadır (Soysal, 2004: 147).

Kariyer Planlama: Bireyin örgüt içinde kendine özel bir kariyer yolu belirleyerek belirlediği bu yolda ilerlemeye başlayıp, kariyer amaçlarını ve bu amaçlarını hayata geçirebileceği araçları belirleme süreci şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer planlaması sadece planın yaratıcısı ve uygulayıcı olan bireyin kendisi olarak görünse

de bu süreç hem bireyi hem örgütü etkilemektedir, bundan dolayı da örgütün kariyer planlama sürecine destek vermesi gerekmektedir (Can, Kavuncubaşı ve Akün'den aktaran Bozkurt, 1998: 10). Bozkurt'a göre (1998: 10) örgütteki kariyer planlamasında ise çalışanın amaçları ile örgütün amaçları arasında bir uyum meydana getirerek ve ortak bir çaba göstererek bireyin kariyer gelişimini sağlamak hedeflenmektedir.

Kariyer Yönetimi: Bireyin, kariyer planlarına ulaşabilmesi için örgüt tarafından destek görmesi olarak tanımlanabilir. Bireyin çalışma hayatına girişi, atama ve transferleri, iş değişikliklerini kapsamaktadır. Şimşek ve Öge'nin tanımına göre (2007: 259) ise kariyer yönetimi, bireyin çalışma hayatı ve çalışma hayatı dışındaki yaşamını etkileyen, ilgi ve yeteneklerinin analizi sürecinde örgütlerin bireylere kolaylıklar sağlayarak planlamalarına yardımcı olan yönetsel bir uygulama olarak ifade edilmektedir. Bireyin ve örgütün birbirlerini destekleyici roller ve sorumluluklar üstlenmesi bu süreçte ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda örgüt iş gücü ihtiyacını karşılamak için hedefler, planlar ve stratejiler geliştirerek yürürlüğe koymaktadır (Aytaç, 1997: 20). Böyle bir süreç içerisinde bireyler; ilgi ve becerilerine uygun olan birimlerde istihdam edilmiş olacaklar, amaçların birleştirilmesi ile de bireyler açısından iş doyumunu örgüt açısından verimlilik artışı sağlamış olacaktır (Erdoğan, 2003).

Yapılan açıklamalardan hareketle kariyer yönetiminin tanımı birçok araştırmacı tarafından yapılmıştır. Bu tanımların birkaçı ise şöyledir:

- *“Kariyer yönetimi, bireyin kariyer planının, organizasyonun kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesidir”* (Özden, 2001: 28).
- *“Kariyer yönetimi, yeteneklerin analiz edilmesi konusunda, örgütlerin üyelerine yardımcı olmalarını sağlayan, onların kariyer geliştirme faaliyetlerinin planlamasını kolaylaştıran yönetsel bir uygulamadır”* (Öge, 1998: 44).
- *“Kariyer yönetimi, kariyer geliştirmeyi kolaylaştırarak personel temini, seçimi, yerleştirilmesi ve değerlendirilmesi gibi faaliyetleri içeren bir kavramdır”* (Özkan, 1998: 65).

Diğer yönetim faaliyetlerinde olduğu gibi kariyer yönetiminde de belli bir karar aşaması olduğu bilinmektedir. Verilmesi gereken bu karar; bazen bireyin kendisi tarafından, bazen dahil olduğu örgüt tarafından, bazen de ortaklaşa hareket ederek

verilebilmektedir. Eğer birey örgüt içerisinde kaldığında arzu ettiği başarıyı, kariyeri ve iş doyumunu elde edeceğini düşünüyorsa örgütte kalmaya devam edecektir bu yüzden de kurumlar/işletmeler kariyer yönetimine önem vermektedir. Kariyer yönetiminin etkili olması içinde sağlıklı bir iletişim kurulması gerekmektedir (Kaya, 2007: 27).

Kariyer yönetiminin Barutçigil'in ifadelerine göre (2002) beş adımı bulunmaktadır. Bunlar;

- Kendini ve çevresel faktörleri değerlendirme.
- Kariyer ile ilgili bireysel amaçların saptanması.
- İşin gereklerinin belirlenmesi.
- Saptanan amaçlara ulaşmak için gerekli eğitimin sağlanması.
- Kişisel ve mesleki amaçlar ile geliştirme konusundaki etkinliklerin birleştirilmesi şeklinde sıralanmaktadır.

Türkiye'de 1980'li yıllarda siyasi iktidarlar tarafından uygulamaya konulan dışa açılma, özelleştirme uygulamaları, sözleşmeli personel gibi düzenlemeler bireylerin bireysel kariyerlerini ve örgütlerde çalışan bireylerin kariyerlerini oldukça etkilemiştir (Kaya, 2007: 27-28). Kariyer yönetimi; bireylerin ilgi alanlarının, değerlerinin ve yeteneklerinin belirlendiği, örgüt içerisindeki iş imkanları hakkında bilgilerin verildiği, kariyer hedeflerinin belirlendiği bunların sonucunda belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi için faaliyet planlarının hazırlandığı bir süreç olarak görüldüğünden dolayı hem işveren hem çalışan birey açısından önemli olduğu ifade edilmektedir (Raymond, 1999: 327).

Kariyer Hareketliliği: Bireyin farklı örgütlerde çalışması veya aynı örgütte farklı düzeylerdeki pozisyonlarda çalışması kariyer hareketliliği olarak ifade edilebilmektedir. Kariyer hareketliliğinde Aytaç'a göre (2005: 13) sürekli yükselme amaçlanmaktadır. Küçülme ya da yeniden yapılanmaya giden örgütlerde bireyin yükselme imkânı olmadığı için örgütten ayrılmalar kaçınılmaz olmaktadır. Orta düzey yönetim kademelerinde eleme ve teknolojiye yönelme örgütlerin az çalışan ile üretimi artıracabileceklerinin farkında varmalarına sebebiyet vermektedir. Brown'un ifadelerine göre (1998: 2) kariyerlerinde yükselme hedefleri olan çalışan bireylerin dış kaynaklı çalışan istihdamı ile karşı karşıya kalmaları halinde ilerleme imkanları engellenmekte ve kariyerlerinde yükselmeyi farklı örgütlerde aramaya

başlamaktadırlar. Bireyin çalışma hayatında kariyer tatmini arayışına girmesi ve başarılar elde etmesi kariyer hareketliliğin bir göstergesi olarak görülebilmektedir.

Kariyer Durağanlığı: Bireyin kariyerinde yaşanan duraklamalar şeklinde tanımlanabilmektedir. Bireyin kariyeri ile ilgili bireysel özelliklerini geliştirmesi, özel hayat ve çalışma hayatını bir düzene koyması ve yapacağı çalışmalar ile ilgili fiziksel ve psikolojik olarak kendini toplaması bireyin kariyerinde yaşanan bu durağanlık dönemlerinde birey için fayda sağlayabilmektedir. Fakat bu durağanlık dönemleri gerektiğinden fazla uzamamalıdır aksi halde bireyin ve örgütün fonksiyonlarını yerine getiremeyecek konumlara ulaşması mümkün görünmektedir (Ekim, 2007: 9).

Kariyer Dengeleri: Ekim'e göre (2007: 10) kariyeri dengeleyen unsurların başında; bireyin algıladığı bireysel özellik ve yetenekleri, güdü ve gereksinimleri, değerleri, tutumları ve davranışları ve çevresi ile olan ilişkileri gelmektedir. İfade edilen bu unsurlar bireyin kariyerinde belli bir deneyim elde etmesinden sonra kariyerini dengelemesi ve yönlendirmesine katkıda bulunmaktadır. Bireyin iş seçiminde aile ve işini dengelemeye çalışmasında ya da başarılı olamadığı bir işten farklı bir işe yönelme kararını vermesinde kariyeri dengeleyen bu unsurlar bireye yardımcı olmaktadır (Ekim, 2007: 10).

Kariyerde Sosyalleşme: Bireyin işiyle ve çevresiyle sağladığı uyum olarak ifade edilmektedir. Örgüt kuralları ile bireysel gereksinim ve değerler arasındaki uyum bireyin örgüte alışmasının, örgütün kendi içindeki gruplar ve diğer gruplar ile olan rol çatışmalarının çözüme kavuşması grubun örgüte olan uyumunun göstergesi olarak belirtilmektedir. Bireyin aynı örgütte başka bir göreve getirilmesi veya başka bir örgüte geçiş yapması bireyin kariyerinde yeniden sosyalleşme olarak algılanmaktadır (Ekim, 2007: 10).

Kariyer Yolu: Soysal'a göre (2004: 2) kişisel gelişim veya bireysel tatmin hakkındaki bireysel duyguların ve öznellikten uzak olan tecrübelerin objektif olarak belirlenmesi ya da bireyin arzuladığı kariyere ulaşması için gösterilen yolların bir dizisi şeklinde belirtilmektedir. Özgen, Öztürk ve Yalçın'a göre ise (2002: 179) kariyer yolu, bireyin kariyerini oluşturan işlerin sıralanışı şeklinde ifade edilebilmektedir.

Günümüzde iş dünyasında yaşanan hızlı değişim ve dönüşümler örgütlerin kendi içlerinde yeniden yapılanması, yöneticilerin nitelikli personelleri kaybetmemek istemeleri ve o personellerin gelişimlerini sağlamak amacı ile hareket ederlerken çalışan bireylerde işlerine ciddiyet ile sarılarak, beceri ve yeteneklerini sürekli geliştirerek örgüt içerisinde ilerleme kaydetme çabalarına girmektedirler (Ekim, 2007: 11). Bireylerin örgüt içerisinde ilerlemeleri için yani kariyer yapmalarını olanak haline getirme kariyer yolları sunarak sağlanmaya çalışılmaktadır.

1.3. Kariyer Modelleri

Kariyer modelleri Erdoğmuş'a göre (2003); durgun kariyer, spiral kariyer, geçici kariyer ve doğrusal kariyer olmak üzere dört grup şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Durgun Kariyer: Bireyin hayatı boyunca sürmesi muhtemel olan mesleğine karar vermesi olarak tanımlanabilir. Bu kariyer modelinde bireyin kariyeri için az da olsa bir değişim olabilmektedir. Ana sebepler ise ilerleme kaydetmek ve güç elde etmek olarak ifade edilmektedir.

Spiral Kariyer: Birey mesleki bir alanda kendini geliştirir ve bir süre sonra yeni bir alana geçiş yapar ve bu alanda yeni beceriler kazanır, tekrar sıkılma sürecine girer bu şekilde de bu kariyer süreci devam eder. Spiral kariyer de ana sebep ise büyümek olarak belirtilmektedir.

Geçici Kariyer: Bireylerin kariyer seçimlerinde değişimler süreklilik göstermektedir. Bir ile dört yıl arasında olan bu değişimlerin yatay hareketlilik şeklinde olduğu belirtilmektedir. Dışarıdan bir gözlemciye göre istikrarsızlık şeklinde değerlendirilen böyle bir durum birey tarafından anlamlı olarak kabul görmektedir. Bireye göre kimlik, meydan okuma ve yaşanan değişiklikler hareketlilik sebebi olmaktadır.

Doğrusal Kariyer: Bu kariyer modelinde bireyin kariyer faaliyetleri hayat boyu sürmektedir ve amacı da aynı kurum içinde yükselmek olarak ifade edilmektedir.

1.4. Kariyer Aşamaları

Kariyerin gelişim aşamaları hakkında araştırmacılar tarafından birçok farklı model sunulmuştur. Daniel Levinson ve diğerleri kariyerin aşamalarını altı grupta toplamışlardır. Bunlar; araştırma, muhakeme etme, kurma, ilerleme, sürdürme ve gerileme şeklinde sıralanabilmektedir. Greenhaus da kariyeri beş aşamalı grupta

incelemektedir. Bu aşamalar hazırlık, örgüte katılım, kariyer başlangıcı, kariyer ortası ve kariyer sonu şeklinde gruplanmaktadır. Steers ise kariyeri dört aşamalı olarak ele almaktadır; aşamaları ise keşif, pekiştirme, sürdürme ve azalma olarak belirtmektedir (Kök ve Halis, 2007: 10).

En sık kullanılan modelde ise kariyerin aşamaları; keşfetme/arama, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu, azalma/emeklilik şeklinde ifade edilmektedir. Bu aşamalar önemli olarak kabul edildiği için aşamaları incelemek gerekmektedir (Aydın, 2005: 280; Koca, 2009; Tunçer, 2012; Kırıcı, 2007).

Keşfetme/Arama (0–25 yaş): Bireylerin çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik dönemlerini kapsayan yani 25 yaşına kadar devam eden bir aşama olan keşfetme ya da arama aşamasında bireyler seçmiş oldukları meslekler ile ilgili çeşitli bilgiler aramaya başlarlar. Bu arayış ise bireyin seçtiği mesleğe olan merakın bir göstergesi olarak kabul görebilmektedir. Ayrıca birey bu dönemde kendisiyle yüzleşerek güçlü ve zayıf yönlerini keşfetmesiyle gelişimini hızlı bir şekilde gerçekleştirmiş olacaktır.

Kurma (26–35 yaş): Kariyerin ilk yılları bireyler açısından kurma olarak tanımlanmaktadır. Böylelikle birey yaşamında yeni bir adım atmış olacaktır. Çalışma hayatına uyum sağlamak, yapılan işi ayrıntılı olarak öğrenmekte ana hedef kabul edilmelidir, ayrıca birey karşısına çıkan fırsatları değerlendirmelidir. İşin öğrenilmesi ve yapılan işin beğenilmesi bu aşamanın önemli unsurlarındandır.

Kariyer Ortası (36–50 yaş): Bireyin kariyerinde yatay veya dikey olarak ilerlemeler kaydetmesi, hiyerarşik olarak da basamaklar atlamasına kariyer ortası denilmektedir. Bu aşamada bireyleri daha fazla sorumluluk beklemektedir, başarılı olmaları halinde ödüllendirme başarısız olmaları halinde ise cezalandırma ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Başarısız olmaları halinde kendilerini ve planlarını tekrar değerlendirerek kariyerlerini yükseltme olanağı elde etmek için araştırmalar yapmaktadırlar. Bu dönem bireylerin en üretken oldukları dönem olarak ifade edilebilmektedir.

Kariyer Sonu/Geç Kariyer (51–65 yaş): Bireylerin çalışma hayatlarında geçirmiş oldukları son dönem olan ve kariyer sonu olarak adlandırılan bu aşamada bireyler emekliliğe geçiş yapmaktadır. Bu geçiş ile bireyler için yeni bir dönem başlamış olmaktadır. En uzun dönem olarak kabul gören bu dönem ile birlikte bireyler olgunluk dönemi de yaşamaya başlamaktadırlar. Kazandıkları tecrübelerle rağmen

yaşamış oldukları fiziksel yorgunluk çalışma hayatlarındaki verimliliğin düşmesine sebep olabilmektedir bunun sonucunda bireylerin ilgisi azalmaktadır. Bu sebeple de bu döneme geç kariyer dönemi de denilmektedir. Çeşitli politikalar ile çalışanların verimliliklerini ve motivasyonlarını da artırmak örgütlerin elindedir.

Azalma/Emeklilik (65–75 yaş): Bireylerin kariyerlerinin sona ermesi şeklinde tanımlanan azalma ya da emeklilik olarak adlandırılan bu aşamada ise bireylerin bir bölümü emekliliği düşünürken bir bölümü ise edindiği tecrübeleri örgüt ile paylaşmayı tercih edebilmektedir. Böyle bir tercih sonucunda danışmanlık gibi çeşitli pozisyonlar ortaya çıkmakta ve bireyler bu pozisyonlarda görev alabilmektedirler. Fakat bireyler bu aşamada performans ve verimlilik açısından gerileme yaşayabilmektedirler.

1.5. Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler

Her bireyin bireysel özellikleri birbirinden farklı olduğu için kariyer tercihlerinde bireylerin seçimleri birbirlerinden farklı olacaktır. Bazıları çok sık olarak iş tercihlerinde değişikliğe giderken bazıları ise aynı işi yapmaya ve aynı kurumda kalmayı tercih ederek çalışma hayatlarına devam etmektedirler. Yavuz Çiftçi (2007: 12) tarafından belirsiz bir süreç olarak ifade edilen kariyer tercihinde, bireyler ne istediklerini ve isteklerine en uygun hangi işin olduğunu belirlemeye çalışırlar (Bilen, 1998). Bu noktada bireyler; ilgi, yetenek ve beklentilerinin neler olduğunu belirlemek için bir uzmandan yardım alabilirler. Bundan sonra kendilerinde fark ettikleri özellikler ile tercih etmeyi düşündükleri kariyer ile kıyaslama yoluna gitmelidirler. Böylelikle sağlıklı bir uyum yakalanabilecektir.

Bireylerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörleri gruplar halinde incelenecek olursak öncelikle Özkan'ın (1998) ifadelerine bakılabilir. Bunlar; kişilik, kişilik ve yetenek ilişkisi, ilgi alanları ve beklentiler ve sosyal geçmiş olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır.

Kişilik: Özkan'a göre (1998: 11) kariyer tercihindeki en önemli unsur bireyin kişiliğidir. Bireyin kişiliğindeki farklılıklar değişikliğe uğramadan kariyer tercihlerine yansımaktadır. Kendisiyle uyumlu bir kariyer tercihi yaptığında hem işinden zevk alacak hem de bunun sonucunda mutlu olacaktır.

Kişilik ve Yetenek İlişkisi: Özkan'ın ifade ettiğine göre (1998: 14) birey, kariyer seçimine karar vermeden önce kendisinin ilgi ve yeteneklerini fark etmeli aynı zamanda başarı elde etmek için hangi yeteneklerin gerektiğini bilmelidir. Yeteneklerinin farkında olan bir birey başarı elde edebileceği alanı da kolaylıkla seçerek üstün bir performans sergileyebilecektir.

İlgi Alanı ve Beklentiler: Özkan'a göre (1998: 15) bireysel beklentiler ve bireysel ilgi alanları kariyer tercihlerine yön vermektedir. Birey tercihini yaparken kariyerinin ilgi alanına ve beklentilerine göre olmasını istemektedir.

Sosyal Geçmiş: Bireyin sosyal geçmişi, kariyer tercihlerini etkileyen temel belirleyicilerdendir. Yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlara göre eğitim seviyesi düşük olan anne ve babaların çocuklarının anne ya da babalarının yetenek gerektirmeyen işlerini seçmelerinin olasılığının daha yüksek olduğunu, eğitim seviyesi yüksek olan anne ve babaların çocuklarının ise daha çok yöneticilik ve profesyonellik gerektiren işlere yöneldikleri ortaya çıkmıştır (Aytaç, 1997: 87).

Aytaç da (2002) bireylerin kariyer seçimini dört faktörün etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu faktörler; kendini tanıma, ilgi alanları, kişilik ve sosyal ortalama şeklinde ifade edilmektedir.

Kendini Tanıma: Kariyer, bireyin görüşlerini yansıtmaktadır aynı zamanda da bireyin görüşlerini şekillendirmektedir (Kaya, 2007: 17).

İlgi Alanları: Birey, ilgi alanına giren kariyeri olarak seçmektedir (Kaya, 2007: 18).

Kişilik: Bireyin çevresiyle yakın ilişkiler kurması, güçlü olması, başarılı olması gibi bireysel özellikleri kariyer seçimlerini oldukça etkilemektedir (Kaya, 2007: 18).

Sosyal Ortalama: Bireyin eğitim ve mesleki düzeyi, ailesinin sosyo-ekonomik statüsü, yaşadığı çevre ile ilgili detayları içermektedir (Kaya, 2007: 18).

Flippo'nun ifadelerine göre (1980: 226), Schein tarafından yapılan bir araştırmada bireylerin çoğunun kariyerlerini şekillendiren belli davranış şekillerinin, tutumların ve ihtiyaçların yaşamın ilk yıllarında değer kümeleri şeklinde meydana çıktığını belirtmektedir. Bu değer kümeleri, bireyin tecrübelerini yönetir, dengeler ve tamamlar. Böylelikle bireyin kariyeri ile ilgili tercih yapması da kolaylaşmış olacaktır. Schein tarafından bu durum, kariyer yerleşimi olarak adlandırılmaktadır (Kaya, 2007: 18).

1.6.Kariyer Seçimi İle İlgili Yaklaşımlar

Sürekli değişime uğrayan günümüz dünyasında hem bireylerin hem örgütlerin kariyer odaklı beklentilerinde sürekli olarak değişimlerin olduğu görülmektedir. Bu gelişme beraberinde örgüt ve çalışanların beklentilerini karşılıklı olarak dikkate almayı getirmektedir. Böylelikle yeni kariyer anlaşması olarak adlandırılan çağdaş kariyer yaklaşımları araştırmacılar tarafından ayrıntılı bir şekilde tartışılmaktadır. Gerek bireylerin gerekse örgütlerin kariyer beklentilerini üst düzeyde hayata geçirebilmeleri yeni kariyer yaklaşımlarına hazırlıklı olmaları ile olanaklı görülebilecektir. Çağdaş kariyer yaklaşımlarına geçmeden önce geleneksel kariyer yaklaşımlarını incelemek yerinde olacaktır.

1.6.1.Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyer yaklaşımında, aynı meslek grubu içinde bir işten diğer işe dikey olarak veya tek bir işte ya da fonksiyonel bir alan içinde yukarıya doğru ilerlenmesi kariyer yolu olarak ifade edilmektedir (Cassio, 1991: 242–243; Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002: 180). Bu yaklaşımda çalışan bireyden beklenen, bir pozisyonun elverdiği kadarıyla kariyer basamaklarının tırmanılması olmuştur. Günümüzde de geleneksel kariyer yaklaşımı ile ilgili düşünceler bireylerin birçoğu tarafından daha iyi işlerde ve daha güvenli bir şekilde ilerleme kaydetmenin yolu şeklinde kabul görmektedir.

Geleneksel olarak takip edilen gelişim çizgisi bakımından akademisyenler kariyer kavramını, “*doğrusal, uzmanlaşmış ve sürekli*” bir olgu olarak ifade etmektedirler. Örnekler vermek gerekirse, Driver’in (1982) kariyer modelleri üzerinde yaptığı özgün çalışmada, yaygın kabul gören bir iş rolü ve yukarıya doğru hareketlilik ile sembolize edilen “sabit” ve “doğrusal” kariyere değinilmektedir. Daha geniş ölçüde kariyeri, topluma sosyal uyum sağlama yolu olarak gören Miller ve Form da (1951) kariyeri, yaşam boyu gelişme modeli çerçevesinde kalıcı bir iş ile bağlantılı olduğunu düşünerek, istikrarlı bir kariyer olgusunun oluşmasını sağlamışlardır. Dikey ve ışın demeti şeklinde kariyer yolları tanımlayan Schein’in (1978), hiyerarşik ilerleme ve uzmanlaşma üzerinde odaklandığı görülmektedir. Fish ve Wood (1996: 34) geleneksel kariyer yaklaşımının genel olarak “yukarıya” ya da “dışarıya” doğru olduğunu ve yazarların çalışmalarının bu şekilde yoğunlaştığını ifade etmektedir. Geleneksel model yaklaşımı kariyer konusundaki ampirik

araştırmaların çoğuna yön vererek ifade edilenler ile paralellik sağlamıştır (Aytemiz Seymen, 2004: 82).

Aytemiz Seymen'e göre (2004: 82) geleneksel yaklaşımdaki yöneticilerin rolleri; bireysel çabaların, kaynakların ve bilginin eşgüdümü şeklinde genelleşmesi sağlanabilir. Sahip olunması beklenen ve istenilen yetkinlikler; işlevsel sistem ölçütleri ve uzmanlık düzeyini ortaya çıkaran yöntemler yolu ile tanımlanmakta ve hizmet-içi eğitimler ile de kazandırılmaktadır. Uzun yıllar boyunca süren çalışmalarından sonra yöneticiler, o örgüte özgü beceriler geliştirirler, bilgi ve becerileri yenileme gereksinimi duyduklarında işverenleri ile biçimsel eğitim ve yetiştirme programlarına gidebilmeleri konusunda uzlaşmaları gerekmektedir. (Banai ve Harry 2004: 97-98).

Tablo 1 1 Zonetime Kariyerlerinde Geleneksel Paradigmalar

	Geleneksel Paradigmalar
ÖRGÜT	Bürokrasi
ROL	Genelleştirilmiş
YETKİNLİKLER	Sistemler, işlemler
DEĞERLENDİRME	Girdiler
ÖDEMELER	İşler
SÖZLEŞME	Bağlılığa dönük güvence
KARİYER YÖNETİMİ	Paternalistik- Koruyucu
HAREKETLİLİK	Dikey
RİSKLER	Katılık, Bağımlılık

Kaynak: (Nicholson 1996: 41).

Bu model; kariyerlerin, başarının yaş ve kıdem yüksekliği açısından diğerleri ile karşılaştırılarak ölçüldüğü bir ya da iki örgütte geliştirilmesine olanak vermektedir. Değerlendirme de bireyin geçmişteki başarılarına ya da kazanılmış niteliklerine bağlı olmaktadır. Ödemeye gelince, işgörenin pozisyonunun karşılığı şeklinde ifade edilebilmektedir. Psikolojik sözleşme ise, işgörenin örgüte bireysel bağlılığına yönelik olarak karşılıklı bir gelişim ve güvence teminatının yazılı halde olmadan verilmesidir. Kariyer yönetimi sistemleri paternalistik yani koruyucu bir özellik göstermektedir, merkezietçidir ve yukarıdan aşağıya doğru olacak şekildedir.

Nicholson'a göre (1996: 41) yalnızca tek bir hareketlilik değeri kazanmaktadır o hareket de hiyerarşik açıdan dikey harekettir.

1.6.2.Çağdaş Kariyer Yaklaşımları

Geleneksel kariyer yaklaşımlarının yerini alarak ortaya çıkan çağdaş kariyer yaklaşımlarının kariyer yönetimi ve gelişimine ilişkin sorumluluğu, örgütten çok bireye yüklenmektedir (Pang, Chua ve Chu, 2008:1383). Clarke (2009: 8-9) çağdaş kariyer yaklaşımlarının; esnek ve uyumlu kariyer öz yönetimi, yaşam boyu öğrenme, psikolojik kariyer başarısı ve örgütler arasında kariyer hareketliliği ile istihdam edilebilirliğin sürdürülmesine odaklanıldığını ifade etmektedir.

Tablo 1 2 Geleneksel Paradigmalar ve Yeni Paradigmalar

	Geleneksel Paradigmalar	Yeni Paradigmalar
ÖRGÜT	Bürokrasi	Şebeke
ROL	Genelleştirilmiş	Çok yönlü beceri sahibi uzmanlık
YETKİNLİKLER	Sistemler, işlemler	Takım çalışması, gelişme
DEĞERLENDİRME	Girdiler	Çıktılar
ÖDEMELER	İşler	Beceriler
SÖZLEŞME	Bağlılığa dönük güvence	Esnekliğe dönük istihdam edilebilirlik kazandırma
KARIYER YÖNETİMİ	Paternalistik- Koruyucu	Öz-güvene dayalı
HAREKETLİLİK	Dikey	Yanal
RİSKLER	Katılık, Bağımlılık	Stres, Kargaşa

Kaynak: (Nicholson 1996: 41).

Bayraktaroğlu'nun ifadesine göre (2008: 164-165) çağdaş kariyer yaklaşımları; esnek kariyer yaklaşımı, sınırsız kariyer yaklaşımı, iki basamaklı kariyer yaklaşımı, portföy kariyer yaklaşımı, çalışan eşlerin kariyerleri, kariyer mozaigi, global kariyer yaklaşımı ve çok yönlü kariyer yaklaşımı olarak ayrılmaktadır. Bu çağdaş kariyer yaklaşımlarını açıklamaya başlamadan önce ortak özelliklerine değinmek gerekirse; geçmişte kariyer kavramı yalnızca meslekte ilerleme olarak tanımlanırken günümüzde bu kavram bireyin kendini gerçekleştirme gerektiğini ve sadece dikey bir ilerlemenin gerekli olmadığı çapraz ve yatay olarak pozisyonlar arası geçişlerin olduğunu vurgulamaktadır (Dikili, 2012: 476).

1.6.2.1.Esnek Kariyer Yaklaşımı

Örgütler artık farklı nitelik ve uzmanlıklara sahip olan bireyleri bünyelerine almakta ve örgüt içerisindeki faaliyetlerini bu bireyler ile farklı rol ve görevler vererek yürütmektedirler. Görevler verilirken konulan sınır, bireyin statüye göre değil de bilgi ve becerilerine göre görevlendirilmesidir. Çalışan bireyin örgüt içerisindeki farklı pozisyonlarda görev alabilmesi için sürekli olarak kendini geliştirmeli ve yenilemelidir. Dündar'a göre (2013) birey kendini değerlendirmeli ve eksik olarak gördüğü yönlerini geliştirerek rekabet gücünü arttırmalıdır.

Esnek kariyer yaklaşımında çalışan bireye kendi kariyerini yönetme sorumluluğu verilmektedir. Örgütten beklenen ise, çalışan bireyin beceri ve yeteneklerini geliştirebilmesi için bireye uygun olan koşul ve araçları sağlamasıdır. Bu sayede örgüt ile birey arasında daha profesyonel olan ilişkiler kurulabilecektir (Peiperl ve Baruch'dan aktaran Akın, 2005).

Günay'ın ifadelerine göre (2009) bu yaklaşımda bireylerin kariyer yönleri sadece dikey yani yukarı yönlü olmayıp serbesttir ve farklı birimler arasında yatay ve dikey olmak üzere geçişler mümkün olabilmektedir.

1.6.2.2.Global Kariyer Yaklaşımı

Küreselleşme, yaşamın her alanını etkilediği gibi iş dünyasını da etkilemektedir ve bunun sonucunda artan işgücü hareketliliğinden dolayı çalışan bireyler yalnız kendi ülkelerindeki çalışanlar ile değil tüm dünyadaki çalışan bireyler ile rekabet etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu yüzden artık çalışan bireyler global bir kariyer anlayışı geliştirmelidirler (Thomas'tan aktaran Bayraktaroğlu, 2008: 165).

1.6.2.3. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sullivan (1999)'a göre sınırsız kariyer; mesleklerarası geçiş, örgütlerarası geçiş, çalışanların birbirleri ile olan ilişkileri konusundaki tanımlardaki değişimler, ağ ilişkileri ve roller arasındaki geçişler olarak bireyin merkezi rolünden farklı olacak şekilde ifade edilmektedir.

Küresel (Global) kariyer yaklaşımının da ilk adımını oluşturan sınırsız kariyer yaklaşımı, iş ile ilgili faaliyetlerin açık sınırlar ile tanımlanmadığı, bir örgüt ile sınırlı olmayan ve çalışanın da birden fazla örgüt arasında hareket edebildiği bir yaklaşımdır (Bayraktaroğlu, 2008: 164; Erdoğan ve Koçer, 2009). Çağdaş

örgütlerdeki çalışma hayatını temsil etmektedir. Çağdaş örgütlerde hiyerarşik yapıya ve fonksiyonel ayrıma daha az önem verilmekte, diğer örgüt ve kurumlarla da sınırsız hareketliliğin olduğu bir yapı görülmektedir (Erdoğan ve Koçer, 2009).

Örgüt içerisindeki hiyerarşik ilerlemeden bağımsız olan bu yaklaşım örgütler üstü ilişki ve bilgi gerektirmektedir. Profesyonellik ve mesleğe olan bağlılık bu yaklaşımda vurgulanmaktadır.

Sınırsız kariyer yaklaşımı örgütün sunduğu yapısal sınırlamaları istemeyen özgür olarak hareket etmeye düşkün olan çalışanlar için diğer yaklaşımlara göre daha uygun olmaktadır.

Bu yaklaşıma eleştirel olarak bakıldığında çalışan, sağlık ve sosyal güvenlik gibi konularda bireysel olarak düşünmek ve bu durumları yönetmek zorunda kalmaktadır. Günal'a göre (2009) çalışan bu yaklaşımda belli bir örgüte bağlı olmadığı için iş ortamının sağlamış olduğu sosyal çevreden mahrum olmaktadır. Danışmanlık hizmeti veren kişiler, bilgi teknolojileri sektöründe freelance olarak serbest çalışan kişiler ya da bir büroya bağlı kalmadan internet ortamından çeviri hizmeti veren kişiler bu kariyer yaklaşımına örnek olarak gösterebilmektedir.

1.6.2.4. İki Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı

İki basamaklı kariyer yolu yaklaşımı, teknik alanlarda çalışan bireylerin yönetim alanlarında kariyer bakımından daha kolay ilerleyebilmelerini ve karşılaşılabilecek sorunların çözülmesini amaç edinen bir yaklaşımdır (Bayraktaroğlu, 2008:165). Mühendislerin çalıştıkları örgüt içinde yönetim alanlarına geçebilmeleri için işletme anabilim dalında yüksek lisans eğitimi tamamlamaları, kamuda çalışan bazı teknik personellerin Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsünde kamu yönetimi anabilim dalında yüksek lisans veya doktora eğitimi almaları, lise mezunu olan bazı teknik personellerin ise kariyerlerinde yükselebilmeleri için Açıköğretim Fakültesinde okuyup mezun olmaları iki basamaklı kariyer yolu yaklaşımına örnek olarak verilebilmektedir (Dikili, 2012: 477-478).

1.6.2.5.Portföy Kariyer Yaklaşımı

Erdoğan (2003) bu kariyer yaklaşımının, örgütsel bağlılık ve aidiyet duygusu azalan çalışanların bir örgüte bağlı olmadan birden fazla işin aynı anda yapılması şeklinde tanımlanmaktadır. Portföy kariyer yaklaşımının temelinde müşteri ve müşterilerden gelecek talepler yer almaktadır. Bu doğrultuda birey kendi portföyünü

kendisi oluşturmaktadır, bunun içinde portföy oluşturacak bireyin bilgi, beceri ve yetkinliğini geliştirmesi gerekmektedir. Whymark ve Steve'in ifadelerine göre (1999) kendini geliştiren birey birden fazla beceri ve yetkinliğe sahip olmakta ve iş dünyasında aranılan biri haline gelerek kendi değerini yükseltmiş olmaktadır.

1.6.2.6. Çalışan Eşlerin Kariyerleri

Eşlerin birbirlerinden farklı kariyer beklentileri ve hedeflerinin olması aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Birbirleriyle benzer yönde kariyer hedefleri çizen eşler arasında da bu sefer kıskançlık gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

Çalışan eşlerin kariyerleri adlı bu yaklaşımda eşlerin her ikisinin de çalışmasının sonucunda doğabilecek sorunlar örgütler açısından bakılarak incelenmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 160-165). Bu kariyer yaklaşımını yönetirken örgüt yöneticilerinin hassas davranmaları gerekmektedir. Örneğin bu sorunlardan biri olan doğum gibi sebeplerden dolayı çalışma hayatından uzun bir süre uzakta kalmak zorunda kalan kadın çalışanların kariyerlerini devam ettirmek istemeleri durumunda oryantasyon eğitimleriyle örgüte tekrar kazandırılmaları önemli görülmektedir. Başka bir örnek verilecek olursa aile içerisinde yaşanan olumsuzlukların eşlerin çalıştıkları örgüt ortamına bu olumsuzlukları yansıtmaları kaçınılmaz bir son olarak görülüp, yaşanan bu durumun olumsuz etkilerini ortadan kaldıracabilecek çözüm önerileri sunulmalıdır.

1.6.2.7.Kariyer Mozaiği

Bireylerin yaşamları boyunca aynı kurumda çalışarak orada kariyer yapmaları yerini çalışanların kariyer yaşamları süresince en az 4-5 örgüt değiştirmeye bıraktığı görülmektedir. Günümüzde de yaşam boyu istihdam sağlamayı vaat eden çok az meslek ve meslek grubu kalmıştır. Kariyer değişikliği çok boyutlu hal almaya başlayınca kariyer mozaiki kavramı olarak ifade edilmeye başlanmıştır.

1.6.2.8.Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı

Son yıllarda oldukça popüler olan kariyer yaklaşımlarından biri olan ve Hall (2002) tarafından destek gören çok yönlü kariyer yaklaşımı Briscoe ve diğerlerinin ifadelerine göre (2006: 30), bireylerin kendi kendine yönlendiren ve değerlere göre yönlendirilen mesleki davranışlarla ortaya çıkan kariyer başarısına odaklanmaktadır.

Mirvis ve Hall (1994: 371) kendi kendine yönlendiren kariyeri; kendi motivasyon çalışmalarında, öğrenme ve başarıma isteğinin birleşimi olarak kişisel ustalık adıyla ifade etmişlerdir. Bu davranışa sahip olan bireyler başarı ve kişisel gelişim ile yönlendirilirken iş güvenliği ile daha az motive olmaktadır (Hall, 2004: 10; Hall ve Moss, 1998: 43).

Hall'a göre (2004: 2; 1996: 9) ise değerlere göre yönlendirilen kariyer de para, statü, terfi gibi dış güdüleyicilerin yerine bireysel idealler ve prensiplerin korunarak daha fazla motive olunmasını sağlamaktadır.

Onay ve Vezneli'ye göre (2012: 195) çok yönlü kariyer yaklaşımı kendi içinde iki boyutta incelenebilir. Bunlar:

- Kendi Kendine Yönlendiren Kariyer
- Değerlere Göre Yönlendirilen Kariyer

şeklindedir.

1.6.2.8.1. Kendi Kendine Yönlendiren Kariyer

Mirvis ve Hall (1994: 371), kendi motivasyon çalışmalarında öğrenme ve başarıma isteğinin birleşimini "*Kişisel Ustalık*" olarak ifade etmiştir. Bundan dolayı, kendi kendine yönlendiren davranışa sahip insanlar, iş güvenliği ile daha az motive olmaktadır (Onay ve Vezneli, 2012: 195). Özetle, kendi kendine yönlendiren davranışa sahip olmak, başarı ve kişisel gelişim ile yönlendirilirken, iş güvenliği ile daha az yönlendirilmektedir (Hall, 2004: 10; Hall ve Moss, 1998: 43).

1.6.2.8.2. Değerlere Göre Yönlendirilen Kariyer

Hall'e (2004: 2; Hall, 1996: 9) göre; çok yönlü kariyer davranışının bu yönünü paylaşmak için, kişi iç pusulasını yani para, statü ve terfi gibi dış güdüleyiciler yerine, kişisel ideallerini ve prensiplerini koruyarak daha fazla motive olmaktadır.

1.6.3. Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyerde Kişilik Türleri

Briscoe ve arkadaşları (2002) sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarını araştırırken kariyer ölçümlerinde kişilik özelliklerinde; kariyer gerçekliği, proaktif kişilik, hedef yönelimli olmayı ve deneyime açıklığı kullanmışlardır.

1.6.3.1. Kariyer Gerçekliği

Kariyer gerçekliği, sınırsız kariyerin açıklanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bireyin kendi yetkisiyle hareket etmesi, kendine dürüst olması, duyguları ve iletişim

arasındaki uyumu başarması gibi unsurlar kariyer gerçekliğinin özelliklerindedir. (Baker ve Aldrich, 1996: 134; Ibarra, 1999: 778; Boyatzis ve Kolb, 2000: 5).

1.6.3.2. Proaktif Kişilik

Psikologların sıklıkla üzerinde çalıştığı kişilik profillerinden biri olan proaktif kişilik, iş yaşamını doğrudan etkilemektedir (Onay, Vezneli, 2012: 196). Proaktif kişilik özelliğine sahip bireylerin, kendi dışındaki faktörleri ve süreci yönetebileceklerine dair inançları vardır ve bu bireylerin özgüvenleri yüksektir. (Mount ve Barrick, 1998 :850; Kim ve vd, 2005: 237; Seibert ve vd, 1999: 418; Crant, 1996: 44).

1.6.3.3. Hedef Yönelimli Olma

Genelde hedef yönelimli olmanın, performans üzerinde faydalı etkileri olduğu bilinmektedir (Barron ve Harackiewicz, 2001: 711). Bundan dolayı hedef yönelimli olan kişiler, hedef yönelimli olmayanlara göre işlerine daha sıkı bağlıdırlar (Sanusi ve vd, 2007: 127; Janssen ve Van Vperen, 2004: 371; Payne ve vd, 2007: 134).

1.6.3.4. Deneyime Açıklık

Deneyime açıklık; duyguları, macerayı, sıradışı fikirleri, hayal gücünü, merakı ve çeşitli deneyimleri genel olarak takdir anlamına gelmektedir. Bu özellik, yaratıcı bireyleri gerçekçi ve basmakalıp düşüncelere sahip bireylerden ayırmaktadır. Deneyime açık olan bireyler, entellektüel olan, meraklı, sanatı takdir eden ve estetiğe duyarlıdırlar (McElroy ve Dowd, 2007: 48; Saadé ve vd, 2006: 543).

1.7. Kariyer Çapalarının Tanımı ve Edgar Schein'in Kariyer Çapaları

Kariyer çapaları Sakal ve Yıldız'a göre (2015: 6612), "*mesleki veya kariyere ilişkin benlik kurgusu*" olarak tanımlanmaktadır. Üç bileşenden oluştuğu ifade edilen kariyer çapaları;

- Bireyin kendi algıladığı kabiliyet ve zihni yetenekler,
- Bireyin kendi algıladığı güduları ve ihtiyaçları ve
- Bireyin kendi algıladığı tutum ve değerleri

şeklinde sunulmaktadır.

Bireylerin kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde kullandıkları en önemli seçim kriteri kendilerinde hâkim olan kariyer çapaları olarak belirtilmektedir (Evans 1996; Marshall ve Bonner 2003; Adıgüzel 2009; Bigliardi ve Alberto 2009). Kariyer

çapasını bireylerin kariyerlerine ilişkin olarak beklentileri, istekleri, değerleri, bilgi ve becerileri gibi unsurları temsil eden bir kariyer kimliği şeklinde tanımlayan Schein (1996), bireylerin kariyer çapaları ve meslekleri arasında bir uyum yakaladıklarında da tatmin, verimlilik, istikrar gibi pozitif çıktılar elde etmelerinin daha mümkün olacağını ifade etmektedir (Schein, 1987). Bozkurt ve Çerik'in ifadelerine göre (2010: 84) özellikle kariyer çapaları bireylerin görüşlerine şekil vermesinden dolayı önemli görülmektedir. İfade edilen çapa metaforu Çakmak Otluoğlu'na göre (2014), kariyer değerlerinin "*sabitlik, durağanlık ve sabitleyicilik*" yönlerine vurgu yapmaktadır.

Bireylerin kendilerinde fark ettikleri davranışlar ile çevresiyle olan ilişkilerini kariyer çapaları olarak ifade etmek mümkündür. Eryiğit'e göre (2000: 3), bu özellikler sayesinde bireyler kariyerlerine yön vererek bireysel özellikleri ile çevreleri arasında bağ kurmaktadır, bunun sonucunda kariyer seçimlerini yapmaktadırlar. Bireylerin sahip oldukları bireysel özellikler ile aileden gelen bazı değerlerin, kariyer değerlerinin oluşumu noktasında önemi son derece büyük görülmektedir. Kariyer seçimi aşamasında etkili olan birtakım çeşitli unsurların birey dünyaya gelir gelmez oluştuğunu Schein (1996) belirtmektedir.

Kariyer seçimini yapacak olan bir bireyin hayattan beklentileri, duygu durumu, topluma bakış açısı ve yeteneklerinin yapacağı tercih üzerinde etkisi oldukça önemlidir. Bu eğilimi en iyi açıklayan modellerden biri olan ve en yaygın olarak tercih edilen Schein'e ait olan "kariyer çapaları (kariyer yönelimi/kariyer değerleri)" modelidir (Adıgüzel, 2009: 279).

Schein tarafından Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 1961 yılında yapılan başlatılan ve 12 yıl boyunca süren bir araştırma sonucunda bu kuram oluşturulmuştur. Yapılan bu araştırmada bireylerin kariyer tercihleri üzerinde etkili olan unsurların belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında 44 yüksek lisans programı mezunu öğrenci ile mülakatlar yapılmış ve kariyer seçimlerinin nedenleri araştırılmıştır (Başrol, Bilge ve Kuzgun, 2012, 59).

Schein (1975, 1978) bu modelde Kariyer Değerleri Kümesi'ni beş grupta toplarken daha geniş meslek grupları ile sonraki yıllarda yapılan çalışmaları da üç grup daha ekleyerek (1987, 1996) kariyer değerlerini sekiz grup olarak sınıflandırmıştır.

Bunlar:

- Teknik Fonksiyonel Yetkinlik
- Genel Yönetmel Yetkinlik
- Girişimcilik Yaraticılık
- Otonomi / Bağımsızlık
- Güvenlik / İstikrar
- Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak
- Saf Meydan Okuma
- Hayat Tarzı

olarak sıralanmaktadır.

Bu kariyer çapaları Feldman ve Bolino'nun belirttiği gibi (1996) örgüt kültürü ve meslek ile tutarlı bir kişilik üzerine odaklanmakta olup bileşen temeline göre de sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırma da:

- Yetenek Temelli Çapalar (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetmel yetkinlik, girişimci yaraticılık): Bu değerler bireylerin mesleki yeteneklerine dayanmaktadır.
- İhtiyaç Temelli Çapalar (güvenlik-istikrar, özerklik ve bağımsızlık, hayat tarzı): Bireylerin güdülerine ve ihtiyaçlarına dayanmakta olan bu değerler bireysel arzu ve istekler ile özel hayatla tutarlı bir çalışma ortamını zorunlu kılmaktadır.
- Değer Temelli Çapalar (saf meydan okuma, hizmete adanma): Bireylerin değer yargıları ile ilgilidir.

Bireylerin kariyer kararları kariyer çapaları tarafından yönlendirilmektedir. (Schein, 1990, 2). Artık bu noktada kariyer çapaları detaylı bir şekilde incelenmesi gereken bir kavram olmaktadır. Bu yüzden sıradaki bölümde kariyer çapalarının aşamaları ele alınıp açıklanacaktır.

1.7.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik

Bireyler arasında teknik fonksiyonel yetkinliğe sahip olanların çalıştıkları alanlarda uzmanlaşmak istemeleri temel hedefleri olmakla birlikte yatay ve dikey olarak yükselmeleri ve terfi alımlarını ise fazla önemli görmemektedirler (Danziger, Rachman-Moore, ve Valency, 2008: 7). Schein'in ifadelerine göre (2006: 8) bireyler uzman oldukları bir alanda eğitim almışlardır ve bu uzmanlığı da elde ettikleri tecrübeleriyle artırmak istemektedirler. Bireyler başladıkları işleri kısa sürede

tecrübeleriyle tamamlamaktadırlar bundan dolayı hata yapma ihtimalleri de azalmaktadır. Bu yetkinliğe sahip bireylerin farklı alanlara yönelmek, farklı alanlar hakkında bilgiler öğrenmek, teklif edilen yüksek maaş ve terfi imkanları gibi bir istekleri olmamakta, ayrıca önemli de görülmemektedir (Günay, 2018: 12). Yetenek alanlarından uzaklaşmalarını gerektirecek olan alan ve pozisyonlardan uzak durmaktadırlar. Büyüme için örgütte yükselmekten ziyade yeteneklerinin gelişmesi olarak ifade etmektedirler (Aytaç, 2005: 102). Barutçugil'e göre (2004: 34) bu bireyler kariyer planlarını, işin niteliğine göre yapmaktadırlar ve kesin işleri tercih etmektedirler.

Cerdin ve Pargneux (2010: 289) bireylerin sadece yetkinlikleriyle teknik veya işlevsel alanlarda ilerlemeler aradıklarını belirtmektedir. Bu yetkinliğin ön planda olduğu uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme, örgütte ilerlemekten daha öne çıkmaktadır (Adıgüzel, 2009, 280). Motive olmalarını sağlayan temel düşünce kimsenin yapamadığını kendilerinin yapabilmeleridir. Uzmanlaşmak için aldıkları eğitimler ile sıkça övünmektedirler ve başka bireyler tarafından uzman olarak nitelendirilebilecekleri işleri seçmektedirler (Andersen, 1994: 163).

1.7.2. Genel Yönetmel Yetkinlik

Schein (1990: 28-30) genel yönetmel yetkinlik çapasını, bireylerin ve örgütlerin organizasyonları ve onların yönetilmeleri, ortak amaçlara ulaşma konusunda analiz ve problem çözme yeteneklerinin baskın olduğu kariyer değeri olarak tanımlamaktadır. Erdoğan ise (2003: 18) bu kariyer çapasını diğer bireylerin ve fonksiyonların organizasyonu, yönetilmesine yönelik olumlu tutuma sahip olmak şeklinde ifade etmektedir.

Bu değere sahip olan bireylerin öncelikleri hedefleri idari yetenek, kişiler arası yetenek, analitik yetenek ve duygusal yetenek gibi yönetmel yetenekleri geliştirmektir (Aytaç, 2005: 97). Genel yönetmel yetkinlik değeri fazla olan bireyler hedef olarak en üst mevkiye çıkmayı istemektedir ve örgüt içerisinde yaşanması muhtemel olan koordinasyon alanındaki eksiklikleri kendilerinin giderebileceğine inanmaktadır. Bu tip bireyler örgüt içerisinde yürütülen faaliyetlerin sorumluluklarını alma noktasında cesurca hareket etmektedirler. Ayrıca kritik zamanlarda liderlik özelliklerini öne sürerek, sorunlar karşısında önemli kararlar vererek inisiyatif almaktan çekinmemektedirler.

Örgüt içerisinde en üst yönetim kademelerine ulaşmayı hedef olarak kendilerine belirleyen bu tipteki bireylerin; yöneticilerin çatışma anlarını ve anlaşmazlıkları yönetme, insanları duygusal anlamda etkileyebilme gibi bazı özellikleri öne çıkmaktadır. Jiang ve Klein (2000: 222), bu kariyer çapasına sahip bireyler için örgütteki diğer çalışanlar ile birlikte hareket edilmesinin örgütün daha büyük başarılarına ulaşabileceğini belirterek bireyleri daha fazla sorumluluk almaya ve çalışmalarına motive olmalarına ittiğini düşünmektedir. Messarra ve diğerleri (2009: 52), bu çapanın baskın olduğu bireylerde sorumluluk almanın ve sorunları çözmenin doğal yeteneklerinin sonuçları olduğunu ifade etmektedir.

1.7.3. Özerklik/Otonomi/Bağımsızlık

Özerklik/otonomi/bağımsızlık çapası yüksek olan bireylerin çalışma hayatlarında özgürce hareket etmeyi tercih ettiklerini ifade eden Schein'e göre örgütsel sınırlamalar altında çalışmama bu tip bireyler için oldukça önemlidir. Erdoğmuş da (2003: 18) bireylerin başkalarına bağımlı olmak yerine tek başlarına çalışmayı tercih ettiklerini belirtmektedir. Barclay (2013: 432), bireylerin kendi hızlarına göre çalışmayı yani kendi programlarını ve iş hızlarını kendilerinin ayarlamak istediklerini belirtmektedir. Bu kariyer çapasının baskın olduğu bireyler genelde akademik alanda kariyer yapmayı, yazılar yazmayı veya küçük işlerini kendi kendilerine yapmayı tercih etmektedirler (Barutçugil, 2004: 325).

Adıgüzel (2009), serbest hareket edebilmenin bu kariyer değerinin temel unsuru olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel sınırlamalar içerisinde çalışmaktan hoşlanmayan bu bireyler, diğer çalışanlardan yönergeler almayı, onların yol göstermesini, kendilerine emirler verilip yasaklar koyulmasından hoşlanmamaktadırlar (Günay, 2018: 15). Örgütler ise çalışanlarını kontrol etmek isteyeceklerdir bu durumda bazıları tarafından çalışanlara güvenilmediği izlenimi yaratabilmektedir. Kendilerine güvenilmediğini hisseden çalışanların da iş ile ilgili olan hevesleri kırılabilmektedir. Bu doğrultuda da örgütler çalışanların motivasyonlarını düşürmemeye dikkat ederek ve sürekli gözetim altında tutmadan gerekli özeni göstermelidirler, çalışanlarını kontrol etmelidirler. (Günay, 2018: 15-16). Örgüt tarafından yapılan kontrol sayesinde çalışanlar işlerini istedikleri bir yöntemle ve özgürce yapabilmektedirler. Bahsedilen bu kontrollerde dikkat edilen husus ise yapılması gereken işin layıkıyla yapılıyor olmasıdır (Günay, 2018: 16).

Bireyler açısından sadece aldıkları maaş önemli görülmemektedir, onlar için yapılan işte geçirilen vaktin ne derece güzel ve kaliteli olduğu ön plandadır. Ayrıca Danziger ve Valency'nin ifadelerine göre (2006: 294) bireyler yapacakları iş ile ilgili zaman planlamasını kendilerinin yapması gerektiğini, başkaları bu planlamayı yaparsa bu durumdan rahatsızlık duyacaklarını vurgulamaktadır.

Özerklik/otonomi/bağımsızlık değeri yüksek seviyede olan bireylerin özgür bir çalışma ortamı talep ettiklerini, mesleklerini de ancak böyle bir ortamda devam ettirebileceklerini yaptığı araştırmanın sonunda ifade eden Schein (2006), büyük olan firma ve kurumlarda kuralların daha net ve sıkı olmasından dolayı çalışmak istemediklerini, istedikleri özgür ortamı küçük örgütlerde bulduklarını tespit etmiştir. Günay'ın görüşü (2018: 17) bu tip bireylerin iş hayatlarındaki en mantıklı tercihlerinin kendi şirketlerini kurmaları yönündedir.

1.7.4. Güvenlik ve İstikrar

Bireylerin kariyer seçimlerinde güvenlik ve istikrar kariyer çapası belirleyicisi olarak rol oynamaktadır. Bu kariyer çapasının egemen olduğu bireyler, işten çıkarılma korkusu yaşamadan istikrar ve güven ortamında çalışmak istemektedirler ve iş seçimlerinde en çok aranan özellikler de bunlardır (Işıker, 2019: 22). Amaçları da istikrar yakalamaktır. İbicioğlu ve diğerlerine göre (2011: 1930) bu bireyler için bu durum mutlu olmak ve rahatlık anlamına gelmektedir. Bunlar ile beraber işin içeriği de büyük önem taşımaktadır. Yüksek maaş, rahat çalışma ortamı gibi unsurlar, motive edici unsurlardan olan iş zenginleştirme gibi unsurlardan daha önemlidir. Hükümet ile ilgili işler ve sivil hizmet işleri bu kariyer çapasına sahip bireyler içindir (Schein, 2006: 17). Güvenlik kariyer çapasına sahip bireyler farklı bölgelere taşınmak istemezler ve bu durumdan hoşlanmazlar, değişime kapalıdırlar. Cerdin ve Pargneux'un ifadelerine göre (2010: 289) bireyler değişime açık olmadıkları için kariyer güvenlikleri, işverenleriyle kalıcı bir ilişki şeklinde sürmektedir. Bu doğrultuda da büyük şirketlerde uzun süreli olarak çalışmaktadırlar (Barutçugil, 2004: 325).

Güvenlik ve istikrar çapasına sahip olan ve bu değeri önemseyen bireyler, geleceklerini güvence altına almak isterler (Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012: 182). Bundan dolayı bu değere sahip bireylerin girişimci olabilme ihtimalleri oldukça az görülmektedir (Leea & Wong, 2004: 12).

Günay (2018), günümüzde kurum ve işletmelerin çalışan bireylere yönelik olarak güvenlik anlamında sundukları çeşitli imkanlarda artışlar yaşandığını ifade etmektedir. Özel sigorta, bireysel emeklilik gibi uygulamalar ile çalışan bireyler daha güvende olduklarını hissetmektedirler ve bu da güvenli bir çalışma ortamını bireye sunmaktadır (Günay, 2018: 19). Schein (2006) yaptığı araştırmalar sonucunda, çalışan bireylerin çoğunun çalışma ortamlarında güven unsurunun öne çıktığını, örgüte güven duymak istediklerini ortaya koymuştur.

1.7.5. Girişimcilik ve Yaratıcılık Yeteneği

Bu kariyer değerini oluşturanları Schein (1990: 18) kendi başlarına bir şeyler üretmekten hoşlanan, kendi işini yapma eğilimine sahip ve girişimci yapıdaki bireyler şeklinde ifade etmektedir. Şentürk ve Buran (2015) yaptıkları çalışmalarda, bu kariyer çapasının yüksek olduğu bireylerin yeni şeyler üretme noktasında istekli olduğunu belirtmişlerdir.

Girişimcilik ve yaratıcılık yeteneği çapasına sahip olan bireyler karşı karşıya kaldıkları zorluklarla mücadele ederek yeni girişimlerde bulunmaktadır (Günay, 2018: 20). Bireylerin buldukları bu girişimlerin elde ettiği başarılar İbicioğlu, Adıgüzel ve Öztürk'e göre (2011: 1930), bireylerin başarılı olarak görülmesine neden olmaktadır. Yeni bir işe başlayarak kendi başlarına bir şey oluşturmak ya da bir iş kurmak, yeni bir hizmet üretmek ve becerilerini bu amaç için kullanmak bu kariyer çapasının en önemli özelliklerindedir (Erdoğan, 2003: 18).

Bu tip bireyler kendi yetenekleri ile kendi organizasyonlarını kurmak, kendi risklerini almak ve karşılaştıkları engelleri kendileri aşmayı tercih etmektedirler (Batur ve Adıgüzel, 2014: 331). Zellweger ve diğerlerine göre (2011: 522) bireyler girişimci bir kariyer tercih ediyorsa kendi yeteneklerini ve kaynaklarını kullanabilmede iyimser olmalıdırlar. Risk almaktan korkmayan girişimci bireyler, meslek seçimlerinde kendilerini garanti altına almak yerine yenilik getirme, yeni fikirler üretme ve kendi girişimleri olan işlere sahip çıkmaktadırlar, böylelikle motive olabilmektedirler (Schein, (b), 2006: 19).

1.7.6. Bir Hizmete veya Bir Olaya Kendini Adama

Bir hizmete veya bir olaya kendini adama kariyer çapasına sahip olan bireylerin dünyayı geliştirmek, değiştirmek gibi toplumsal amaçlar için çaba gösterdikleri ifade edilmektedir (Günay, 2018: 22). İnsanlara yardım etmek, toplumsal değerlere saygılı

olmak ve buna kendini adanmak bu kariyer değerinin önemli özelliklerindedir (İbicioğlu, Adıgüzel, ve Öztürk, 2011: 1930). Bu bireyler, sosyal hayattaki sorunlara çözümler getirmeye çalışmaktadırlar ve bu sayede de içsel motivasyonları yüksek olmaktadır. Ramakrishna ve Potosky'nin ifadelerine göre (2002: 83) bu değere sahip bireyleri iş hayatlarında en çok mutlu eden durumun, yardım ettikleri bireylerin hayatlarında olumlu etkiler olmasını görmeleri şeklinde belirtmişlerdir.

Bu tipteki bireyler kariyerleri hakkında kararlar alırken dünyayı bir alanda güçlendirmek ve yükseltmek isteğiyle hareket etmektedirler. Eczacı, hemşire, doktor ve öğretmen gibi sosyal sorumluluğu yüksek olan meslekleri tercih etmektedirler.

Yapılan iş için adil ödeme ve eşit şekilde fayda sağlamak istemektedirler. Alınan ücret bu kariyer çapasının yüksek olduğu bireylerde çok önemli değildir ancak teknik fonksiyonel yetkinlik çapasına sahip bireyler gibi dış eşitlik önemli görülmektedir. Örgüt içerisinde terfi etmek bu bireyler için uzman oldukları alanlardan daha fazla etkiye sahip olabilecekleri alanlara yükselmek anlamına gelmektedir. Teknik fonksiyonel yetkinlik çapasına sahip bireyler gibi bu tipteki bireyler koydukları hedefleri gerçekleştirmek için eğitim alma, profesyonel bireyler ile tanışma, ödül ve madalya fırsatları gibi unsurları değerlendirmeyi uygun görebilmektedirler (Schein, 2006: 19).

Sosyal hayatta karşılaşılan sorunlara karşı duyarlı olan bu değere sahip bireyler empati kurma konusunda toplumdaki diğer bireylere göre daha hassas davranışlar sergilemektedirler. Bireyin sadece kendini düşünüp başkalarının da çıkarları olabileceğini düşünmeden davranışlar sergilemesi bencillik şeklinde tanımlanırken bu değer yüksek olduğu bireylerde bencillikle karşılaşılması pek mümkün görünmemektedir çünkü genellikle kar amacı gütmeyen çeşitli sivil toplum kuruluşlarında ve sosyal sorumluluk projelerinde görev almayı tercih etmektedirler (Günay, 2018: 24).

1.7.7. Saf Meydan Okuma ve Rekabet

Saf meydan okuma ve rekabet kariyer çapasına sahip olan bireyler yarışmayı ve rekabet etmeyi seven bir kişilik tipine sahiptirler. Schein (1990: 28-30, 2006: 22) bu değere sahip olan bireylerin çözülmesi zor olan sorunlarla uğraşmalarını, önemli rakipler veya düşmanları karşısında kazanmak istemelerini, rekabetten hoşlanmalarını ve büyük engellerin üstesinden gelmelerini en önemli özellikleri

olarak belirtmektedir. Jiang ise (2000: 33), bu tip bireyleri “farklı görevler ve bir dizi zorluklar ile uğraşmayı arzulamaktadırlar” şeklinde tanımlamaktadır. Suutari ve Taka da (2004: 836) bu değeri benimsemiş olan bireyler için “çok fikirli ve benzer beklentileri olmayan, hoşgörüsüz bireyler” demektedir.

Söz konusu olan bireyler için Günay’ın sıraladığı özelliklere bakılırsa (2018: 24) da;

- Çözümüne kavuşamamış sorunları çözmek gurur verici ve mutluluk kaynağı olmaktadır.
- Çözümü güç olan sorunlar ile karşılaşılsa bile mücadeleyi asla bırakmazlar, bu mücadele onlar için hobi olarak değerlendirilir.
- Çözümü kolay olan sorunlar bu değere sahip olan bireylerin ilgisini çekmemektedir.
- Onlar için imkansız başarılabilmek işlerine olan inançlarının göstergesidir, bu inanç sayesinde kariyerlerine yön vermektedirler.

Erdoğmuş da (2003: 18) rekabetten ve rekabet sonunda kazanmaktan hoşlandıklarını ifade etmektedir. Bireyler, tek bir alanda teknik uzmanlık kazanmayı veya tek bir alanda yetenekli olmayı önemli görmemektedirler (Messarra, Mourad ve Al Harake, 2009: 52)

Saf meydan okuma ve rekabet kariyer çapasına sahip olan bireyler için gücü elde bulundurma hevesi ve isteği onlarda en baskın olan duygu halini almaktadır. Bu doğrultuda rakiplerini ya da düşmanlarını mağlup etmek istemektedirler. Böyle bir rekabet ortamıyla da hem kendilerinin performanslarını hem diğer bireyleri yenerek morallerini artırmaktadırlar (Günay, 2018: 25). Günay’ın ifadelerine göre (2018: 25) alınan galibiyetlerle ne kadar güçlü olduklarını çevresindekilere ispatlama gayreti içerisinde giren bu bireyler için, yarış sonunda elde edilecek olan başarı ve başarı ile gelen unvan da oldukça önemlidir.

Bu değer yüksek seviyede bulunduğu bireylerde hırslı bir yapı, cesur olma ve mücadeleyi elden bırakmama bireylerin kendilerine olan güvenlerini artırmaktadır. Bunların sonucunda ise iş hayatlarında başarılı sonuçlar elde ettikleri görülmektedir. Örgüt içerisinde lider konumunda olabilmek için büyük çabalar sergileyen bu tip bireyler, gösterdikleri çabaların sonunda baskın birer karakter haline dönüşebilmektedir (Günay, 2018: 25).

1.7.8. Hayat Tarzı

Hayat tarzı kariyer çapasına sahip olan bireyler; iş hayatlarını, günlük hayatlarından ayrı düşünmemektedirler hatta iş hayatları tüm hayatlarının bir parçasıdır (Günay, 2018: 26). Bundan dolayı bu bireyler; özel hayatlarında mutlu olamayacakları, yakınlarına zaman ayıramayacakları işleri tercih etmemektedirler. Schein (2006, (a): 23) bu kariyer çapasına sahip bireylerin aile yaşamlarına saygı duyan, hafta sonu tatili olan ve mesai saatlerinde esneklik gösteren işleri tercih etmelerini onlar için en iyi seçim olarak değerlendirmektedir. Adıgüzel'e göre (2009: 281) ailelerinin ihtiyaçları ile mesleklerinin gerekliliklerini örtüştürme çabasında olmaları, bu kariyer çapasının önemli özellikleri arasında yer almaktadır. Günay (2018: 27), bireylerin yoğun iş hayatının aile düzenlerini olumsuz etkileyeceği endişesine kapıldıklarını ifade etmektedir ve onlara göre maneviyat maddiyata kıyasla daha önemlidir.

Bu kariyer çapasının daha düşük olduğu bireyler, işlerine oldukça fazla önem vermekte, bundan dolayı da özel hayatlarını ihmal etmektedirler. Bu da zaman içerisinde mutsuzluk yaşamalarına neden olacaktır. Uzun vade de ise tükenmişlik sendromu ile karşılaşma ihtimalleri oldukça yükselmektedir (Günay, 2018: 26).

Bireyler aile ve iş ortamlarında tartışma yaşanmasını istememektedirler, iş ve aileyi birbirilerini tamamlayan unsurlar olarak görmektedirler. Bunun sonucunda her iki ortamda bireyden çeşitli beklentiler içerisine girecektir, eğer bu beklentiler karşılanmaz ise her iki tarafta huzursuzluk yaşayacaktır (İbicioğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011: 1930). Dolayısıyla bu kariyer değeri yüksek olan bireyler iş hayatlarına fazla vakit ayırmayı istememektedirler (Günay, 2018: 28).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER TATMINİ

Bu bölümde kariyer tatmini ve kariyer tatmini ile ilişkili kavramların açıklanmasıyla; kariyer boyutlarına, kariyer tatminini etkileyen faktörlere ve öznel ve nesnel kariyer başarısına değinilmiştir.

2.1. Kariyer Tatmini Tanımı ve İlişkili Kavramlar

Bireylerin, örgütler açısından büyük önem arz ettiğini yapılan araştırmalar ortaya koymaktadır (Günay, 2018: 30). Örgütler, bireylerin sayesinde başarılı performanslar sergileyebilip yüksek verimlilik ile halihazırdaki işlerini gerçekleştirebilmektedir. Bireylere çalışma hayatında verilen değer önemli anlamda gün geçtikçe artış göstermektedir. Temel gereksinimlerini karşılamak ve hayata tutunabilmek için bireyler çalışma hayatlarında maddi ve manevi olarak yoğun bir çaba harcamaktadırlar.

Bireylerin kariyer başarıları içsel ve dışsal bileşenler olmak üzere iki bileşene ayrılmıştır (Judge vd., 1999: 622). Bireyin kendi kariyerine yönelik olarak gösterdiği öznel tepkiler içsel başarı olarak tanımlanırken, nesnel ve gözlemlenebilen ücret ve terfi gibi unsurlarda dışsal başarı şeklinde ifade edilmektedir. İçsel kariyer başarısının en önemli işareti olarak gösterilen kariyer tatmini kavramı Judge ve diğerlerine göre (1999: 622) bireyin kariyer etkinliklerindeki tutumları ve duygularını belirtmektedir (Eby. vd., 2003: 690). Conley ve diğerlerine göre (2005: 41) kariyer tatmini, bireylerin belirledikleri kariyer hedefleri ile beklentilerinin gerçekleşmesinden duydukları memnuniyet olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımlamaya göre ise kariyer tatmini; bireyin var olan işi, geliri, işinde terfi fırsatları ve bu unsurlardan tatmin olma düzeyidir (Van Emmerik vd., 2006: 55). Yıldızhan'a göre (2011: 26) yönetim kavramının incelendiği kaynaklara bakıldığında kariyer ve

kariyer yönetimi gibi kavramların, kişisel ihtiyaçlar ve örgüt ihtiyaçlarının karşılıklı olarak giderilmesi gerektiği için önemli görüldüğü ifade edilmektedir.

Kariyer tatmini kavramı, bireysel olarak bireylerin kariyer hedeflerini hayata geçirmeleri şeklinde tanımlanabilmektedir. Kariyer tatmininin gerçekleşmesi konusunda bireylere sunulan fırsatlardan özellikle maddi desteklerin etkisi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca kariyer tatmini; stres, iş yükü ve örgüt içindeki adaletsizliklerden de etkilenmektedir. Örgüt içinde çalışanlara karşı yapılan cinsiyet, ırk, mezhep, siyasi görüş, dini görüş gibi konulardaki ayrımcılıklar kariyer tatmini noktasında büyük bir düşüşe sebebiyet vermektedir. Sarıışık'ın ifade ettiğine göre (2007: 153), bireyler işlerini yaparken örgüt içinde ne kadar az sorunla karşılaşılırsa o kadar kolay tatmin olabilmektedirler.

Örgütler, çalışanları daha nitelikli hale getirmek için yapılması gereken eğitim faaliyetlerini planlamayı ve kaynaklarının büyük bir kısmını çalışanlarına ayırmayı tercih etmelidir. Bu sayede çalışanların işe karşı olan bağlılıklarını artırma yoluna gidebilirler (Günay, 2018: 31). Gürkan ve Koçoğlu'na göre (2011: 590) ise çalışanlarından daha iyi bir performans bekleyen örgütlerin çalışanların kariyer tatminlerine gereken önemi vermesi gerekmektedir. Bireylerin kariyerlerinde arzu ettikleri pozisyona ulaşmakla geldikleri pozisyonun birbirleriyle uyumlu olması durumunda kariyer tatmini gerçekleşmiş olacaktır. Elde edilen maddi kazanımlar, terfi ve statü gibi nesnel ödüllerin yanında başarı elde etmenin olumlu psikolojik etkileri de hissedilmiş olacaktır (Waters vd., 2014: 405).

Literatürde temelde birbiriyle ilgili olan iş tatmini ve kariyer tatmini oldukça geniş bir yer bulurken bu iki kavram aslında birbirlerinden farklı yapılara değinmektedir. İşe özgü bir ölçüt sağlayan iş tatmini kavramı iken bireyin hayatı boyunca elde ettiği kariyerine ilişkin tatminini ya da memnuniyetsizliğini yansıtan kavram ise kariyer tatminidir (Lounsbury vd., 2008: 352).

Yapılan araştırmalarda sık olarak kullanılan bir değişken halini alan kariyer tatmini kavramı bireylerin kariyer hayatlarında son derece önemli bir çıktı şeklinde görülmekte ve yaşam kalitesinin öncüsü olarak değerlendirilmektedir (Lounsbury vd., 2004: 395-396). Greenhaus ve arkadaşları (1990: 86) kariyer tatminini ölçmeye yönelik çalışmalarda bulunmuşlardır ve kavramı da bireyin kariyerlerinde ulaştıkları başarılarından ve sonucunda kaydettikleri ilerlemelerden duydukları tatmin çerçevesinde ele almışlardır.

Kariyer tatmini kavramı ile ilişkili olan kariyer platosu, kariyer haritası, kariyer patikası, kariyer hayat döngüsü kavramlarına kısaca değinmek gerekirse:

Kariyer Platosu: Hiyerarşik olarak üst kademelerdeki pozisyonlara ulaşmanın mümkün olmadığı durumlarda bu kavramdan bahsedilmektedir. Kariyerde durma noktasına gelinmesi şeklinde tanımlamada yapılabilmektedir. Bireyler yaşamlarının belli dönemlerinde kariyerleri noktasında bazı olumsuzluklarla karşılaşabilmekte bunun sonucunda düşüşler yaşayabilmektedirler. Budak ve Budak'a göre (1995: 33) de kariyerde yaşanan bu düşüşlerin sebepleri, kurum içerisinde yükselme fırsatlarının azalması ve hiyerarşik olarak üst pozisyonlara geçme ölçütlerinde değişikliklere gidilmesi şeklinde ifade edilmektedir.

Kariyer platosu bireylerin kariyerlerinde yükselme fırsatlarının söz konusu olmadığı durumlarda kendini gösterebilmektedir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda bireylerde umutsuzluk, tepkisizlik gibi olumlu olmayan hislerin varlığından söz edilebilmektedir.

Bazen bireyden bazen işveren konumunda olan kurumlardan kaynaklı olarak kariyer platosu yaşanabilmektedir. Bireyden kaynaklı olarak yaşanan kariyer platosunda bireyin yeteneklerinin ve sahip olduğu bilginin onun üst pozisyonlarda görevler almasında yetersiz kalması Peters prensibi adıyla ifade edilmektedir. Böylelikle birey, yeteneklerinin ve bilgi düzeyinin yettiği noktaya kadar ilerleme gösterebilecektir. İşveren konumunda olan kurumlardan kaynaklı olarak yaşanan kariyer platosunda ise üst pozisyonlarda açık kadro olmaması yani bireyler pozisyon için gerekli olan yeterliliklere sahip olsalar bile pozisyonlar dolu olduğu için ilerleme kaydedilememektedir.

Kariyer Haritası: Altun'a göre (1996: 32) kariyer haritası, kurum ile kurumda çalışan bireylerin karşılıklı olarak beklentilerini dikkate alarak, çalışan bireylerin bilgi ve yeteneklerinin iyileştirilmesi amacıyla oluşturulan kariyer hareketlerini içeren bir tablo şeklinde tanımlanmaktadır. Acar'a göre ise (2000: 52) kariyer haritası bir teknik olarak ifade edilmekte ve bu tekniğin sayesinde aynı kurum içinde farklı birimlerdeki pozisyonlara geçişler yaparak kariyerde ilerlemeler elde edilebilmektedir. Kariyer haritasında yer alan pozisyonlara geçiş, yatay ve dikey geçiş olarak her iki geçiş şeklini de kapsayıcıdır. Birbirlerinden farklı niteliklere sahip olan farklı çalışanların aynı pozisyonlar için farklı yolları

deneyebilmektedirler. Bu doğrultuda bu yollarda kariyer yolları olarak ifade edilmektedir (Günay, 2018: 33).

Kariyer Patikası: Hedefe ulaşmak için takip edilen yollar olarak tanımlanan kariyer patikasında (Günay, 2018: 34), örgüt içinde üst pozisyonlara yönetici olarak yerleşmek isteyen bireyin uluslararası alanda tecrübe sahibi olması istenen koşullardan biri olarak belirtilmektedir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Soysal, 2004: 24).

Kariyer Hayat Döngüsü: Bireylerin büyüme çağlarından başlayan ve yaşlılık dönemlerine kadar uzanan hayatlarına kariyer hayat döngüsü denilmektedir (Günay, 2018: 34). Bahsedilen bu kariyer hayat döngüsünün merkezinde, bireylerin olgunlaşma dönemi bulunmaktadır ve bu olgunlaşma döneminde bireylerin çevreleriyle kurdukları iletişim ile bireylerin yetenekleri oldukça önemli görülmektedir (Günay, 2018: 34; Şimşek ve Çelik, 2004: 23).

2.2. Kariyer Boyutları

Şimşek'e göre (2004) bireylerin kariyerleri, nesnel ve gerçekçi algılamalardan oluşan dışsal boyut ve öznel algılamalardan oluşan içsel boyut şeklinde iki boyuttan oluşmaktadır.

2.2.1. İçsel Boyutu

Bireylerin kariyer ilerlemelerinde öznel algılamalardan oluşan kariyerin içsel boyutu bireylerin kişilikleri ile ilgilidir. Birey çalışma hayatında ve bulunduğu pozisyonda irdelemeler yapması ve gelecekte neler beklediğiyle ilgili isteklerini belirlemesi bu boyutta yer almaktadır. "Gerçekte ne istiyorum?", "Hangi konuma ulaşmak istiyorum?", "Belirlediğim hedeflere ulaşma noktasında nelere sahibim?" gibi sorular ile sürekli olarak kendini sorgulayan birey, kişiliğini de sorgulamakta, böylelikle kendini tanımakta ve bu sayede geleceğe yönelik olarak hangi yönde ilerleceğini de belirlemiş olmaktadır (Sav, 2008: 8). Bireyin kendine yönelmesi Örgütsel Davranış Terminolojisinde "kendini gerçekleştirme" kavramıyla nitelendirilmektedir. Soylu'ya göre (2002) kendini gerçekleştirme çabasında olan bireyin psikolojik açıdan sağlıklı sayıldığı kabul edilmektedir ve bu çabada olan birey kariyerini geliştirmek, kariyerinde yükselmek ve koyduğu hedeflere ulaşmaya çalışacaktır. Bireyin bu

çabasının sağlıklı olabilmesi de kariyer hedeflerinin bireysel gerçekler ile çelişmeyecek olmasına bağlanmaktadır (Soylu, 2002: 6).

2.2.2. Dışsal Boyutu

Şimşek'e göre (2004: 15) nesnel ve gerçekçi algılamalardan oluşan kariyerin dışsal boyutu, belli bir işe yönelerek bireyin içerisinde yer aldığı organizasyonun basamaklarında ilerleme olarak tanımlanabilmektedir. Kariyerin dışsal boyutunda organizasyon açısından irdeleme ve yönlendirilme yapılması gerekmektedir (Sav, 2008: 8). Bunun için yapılması gerekenlerden ilki örgütün kendi amaçlarını ve hedeflerini göz ardı etmeden bireysel kariyer planlamalarının bireysel amaç ve hedeflere uyması veya onları kendine uydurmak zorunda kalmasıdır. Amaçların bütünleştirilmesi kavramı ile somutlaştırılan bu ilke, örgütün amaçlarıyla bireysel amaçların birbirleriyle denk duruma gelmesini sağlamaktadır. Kaynak'ın ifadelerine göre (1998) örgüt bu uyumu sağlayamaz ise üst kademelerde bulunan başarılı ve yetkin yöneticiler ile bu üst pozisyonları doldurmaları mümkün olmayacaktır.

2.3. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler

Bireylerin kariyer tatminini gerçekleştirebilmelerini etkileyen faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, örgüt ve çalışma süresi şeklinde gruplandırılabilir.

Yaş: Bireylerin kariyer tatminlerini gerçekleştirmede yaş faktörü önemli bir etkiye sahiptir. Çalışma hayatı içerisinde yer alan bireyler, yaş unsuru açısından değerlendirildiğinde bireyler kariyerlerinin başı, ortası ya da sonunda yer alabilmektedirler. Toker'in ifadelerine göre (2007: 13) yaş faktörünü ele alarak bireylerin hayata bakış açıları, beklentileri ve hedefleri hakkında birtakım sonuçlara varılabilmektedir. Kurumlar bireylere verecekleri eğitimlerde yaş faktörünü dikkate alarak kariyer dönemlerinin başında bulunan çalışanlarına eğitim ve gelişim yönünden daha fazla fırsatlar sunmaktadırlar. Sağdıç ve Demirkaya'nın belirtmiş olduğu gibi (2009) genç yaşlarda olan çalışanların kurum tarafından verilecek olan eğitimlere yaşça ilerlemiş olan çalışanlara göre daha istekli oldukları görülmekte ve sonucunda da daha yüksek performans sergilemektedirler. Yapılan araştırmalara göre çalışan bireylerin yaşlarında artış oldukça kariyer tatmininde de artış görülmektedir (Günay, 2018: 35). Günay (2018: 35) böyle bir durumun en önemli sebebinin ilerleyen yaşın getirmiş olduğu tecrübe ile bireylerin uyumunu artırması şeklinde yorumlamıştır. Toker ise (2007: 103), Günay'ın belirtmiş olduğu durumun yanında

yaşça daha küçük olan bireylerin ise çalışma hayatından beklentileri, çalıştıkları iş ve pozisyonlardan kolaylıkla tatmin olamamalarına yol açmaktadır.

Cinsiyet: Bireylerin kariyer tercihlerinde cinsiyet faktörü oldukça önemlidir (Özkişi, 2012). Günümüzde çalışma hayatı içinde cinsiyet ayrımcılığının etkisi hala sürmektedir ve bunun sonucunda erkek bireyler kadın bireylere göre kariyerlerinde hem yatay hem de dikey olarak daha kolay ilerleyerek yükselebilmektedirler (Günay, 2018: 35). Bunun sonucunda daha kolay tatmin olabilmektedirler. Kahraman ve Şahin'in belirttiği gibi (2010) kariyer tatminlerinin gerçekleşebilmesi için cinsiyete dayalı olan çeşitli engellerin son bulması gerekmektedir. Küçükusta (2007) erkeklerin kariyerlerine kadınlara oranla daha fazla önem verdiklerini belirtmektedir. Kadınların istihdam edilmesi ile ilgili dünya genelinde yapılan çalışmalara rağmen günümüzde hala hamilelik, kadına atfedilen çocuk bakımı ve ev işleri gibi konulardan dolayı cinsiyet ayrımcılığı hala ön planda olmakta ve yapılmış olan çalışmalarında başarı getirmediği gözlenmektedir (Ereş, 2006). Bu durumdan ötürü de kadınların erkeklere oranla kariyer tatminleri çok daha yavaş bir şekilde ilerleme kaydetmektedir.

Eğitim: Eğitim almış bir bireyin çalışma hayatından beklentileri ile eğitim almamış bireylerin beklentileri birbirlerinden farklılık göstermektedir (Toker, 2007). Bunun sebebi bireylerin eğitim düzeylerinin kariyer beklentilerini etkilemesidir. Eğitim seviyesi yüksek olan bireyler daha yüksek ücretler vaat eden ve şartları daha iyi olan işlerde çalışmak isteyeceklerdir, bunları gerçekleştirdikleri zaman kariyerlerinden tatmin olabileceklerdir. Demirdelen ve Ulama'nın ifade ettiği gibi (2013: 70) kariyer tatminini sağlama noktasında eğitimin önemli bir işlevi olduğu görülmektedir.

Örgüt: Örgüt içinde bulunulan konum bireyin kariyer tatmini üzerinde etkilidir (Uzunbacak, 2004: 62). Üst pozisyonlarda yönetici olarak görev alan bireyler, kariyerlerinde daha kolay ve daha fazla doyuma ulaşmaktadırlar (Demirdelen ve Ulama, 2013: 70).

Çalışma Süresi: Aynı kurumda uzun bir süredir çalışan bireyin sahip olduğu tecrübe kariyer tatminini etkilemekte ve bireyin tatmin duygusu yüksek seviyelere ulaşmaktadır. Sürekli olarak iş değiştiren bireylere göre bu bireyler kariyerlerinde daha kolay tatmin olmaktadır. Ayrıca hem çalışma hayatlarında hem de sosyal hayatlarında mutlu olmaya çok daha yakın olmaktadır (Demirel ve Özçınar, 2009).

2.4. Öznel ve Nesnel Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı, bireyin yaptığı iş ve işler sonucunda elde etmiş olduğu tecrübelerin bir süreç şeklinde değerlendirilerek tanımlanmaktadır (Judge, Cable, Boudreau ve Bretz, 1995: 486).

Fu (2011: 281) tarafından kariyer başarısı, bireyin kariyer seçimi yoluyla yaşanan genel mutluluğun seviyesi olarak tanımlanmaktadır. Kariyer başarısı, bireyin iş hayatına yönelik olumlu duygu ve düşüncelerini ifade etmektedir ve aynı zamanda kurumdan daha çok mesleği ile ilgilidir (Carson vd., 1999: 3). Greenhaus ve arkadaşları (1990) ise kariyer başarısı kavramını, bireyin seçtiği kariyer aracılığı ile başarı ve ilerleme yoluyla bireysel tatminin seviyesi olarak belirtmektedir. Ahmed'e göre (2017) bu durum, düşük ya da yüksek performans ile sonuçlanmaktadır. Örgütlerde düşük performansın olması daha az zorlu görevler, daha az sorumluluk, diğer meslektaşlara oranla daha az tanınma ve çalışanlar arasında düşük kariyer başarısına sebebiyet verebilmektedir (Srikanth ve Israel, 2012: 141).

Kariyer başarısı, bireyin zamanla işi ile ilgili bir konuda istediği sonuçları elde etmesiyle çalışma hayatında ilerlemesi, kendini geliştirmesi, kıdeminin artması, toplumsal anlamda saygınlık kazanması, kariyer hayatında elde ettiği kazançlardan, çalıştığı işte süreklilik yakalayacağı bilgi ve beceri birikiminden mutlu olması ve kendini iyi hisseden bir birey olarak kariyer hayatı boyunca yaşamından memnuniyet duymasını sağlamaktadır (Uzunbacak, Zengin ve Çelik, 2019: 201).

Yükselen'e göre (2005: 305) ise bireyin elde ettiği tecrübelerinden memnuniyet duyması kariyer tatmini olarak ifade edilmektedir. Bazı araştırmacılara göre de kariyer tatmini, bireyin kariyer sürecinin bir sonucu olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus, Panasuraman ve Wormley, 1990; Seibert ve Kraimer, 2001). Nabi (1999: 212) bireylerin tecrübelerini değerlendirecek olan bireyin, kariyer başarısını öznel (sübjektif) ve nesnel (objektif) kariyer başarısı/tatmini olarak iki gruba ayırmaktadır. Öznel kariyer başarısında birey kendi kendini değerlendirmektedir, nesnel kariyer başarısında ise bireyin çalışma hayatında elde ettiği ilerlemelerin toplum tarafından değerlendirilmesi söz konusudur. Yapılan değerlendirmede verilen maaş ve hangi pozisyonlara terfi fırsatlarının olduğu incelenmektedir (Heslin, 2005: 115).

Nesnel kariyer başarısı, toplumsal ve kültürel faktörlere atıfta bulunarak artan iş güvenliği veya hiyerarşik olarak terfi ve yükselme gibi faktörleri içermektedir (Nabi, 1999: 212). Öznel kariyer başarı boyutu; başarılı olma hissi, iş ve manevi tatmin, kendini değerli görme, mesleğe veya örgüte bağlılık şeklinde sıralanmaktadır (Nicholson ve Andrews, 2005: 141). Öznel kariyer başarısının şu an ki durumu anlatmasıyla iş tatminini de kapsadığını Judge ve arkadaşları (1995) belirtmektedir. Judge, Cable, Boudreau ve Bretz'in ifadelerine göre (1995: 486-487) nesnel kariyer başarısı için yapılan değerlendirmede kullanılan unsurlar herkesin kolaylıkla ulaşabileceği bilgileri içermektedir fakat yapılan bazı araştırmalar sonucunda nesnel olarak başarılı kabul edilen bireylerin birçoğunun kendi başarılarından tatmin olmadıkları ifade edilmektedir. Öznel kariyer başarısı yüksek olan bireyler, işlerinde daha mutlu ve daha başarılı olmaktadırlar (Nabi, 1999: 212). Bu sebeple kariyer başarısının öznel açıdan değerlendirmeye tabi tutulması oldukça önemli görülmektedir.

2.5.Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi

Kariyer çapalarının boyutlarının kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu görüldüğünden bu bölümde kariyer çapaları ve kariyer tatmininin aralarındaki ilişkiye değinilecektir.

Sakal ve Yıldız'ın (2015) yapmış oldukları araştırma bulgularına göre kariyer çapalarının kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır. Günay'ın (2018) araştırma sonuçlarından elde ettiği bulgulara göre katılımcıların kariyer tatminlerinin yüksek düzeyde olduğu, kariyer çapalarına ise yüksek düzeyde önem verdikleri görülmektedir. Kariyer çapaları ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, katılımcıların güvenlik/düzene, hizmet/bir amaca bağlılığa, otonomi/bağımsızlığa, zor olanı başarma/meydan okumaya, teknik/fonksiyonel yetkinliğe ve yaşam tarzına verdiği önem arttığında kariyer tatminlerinde artış görülmektedir.,

Özkırış (2012), temel benlik değerlendirme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş, sonuçta temel benlik değerlendirme ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Chhabra (2016), çalışmasında temel benlik değerlendirme, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiş, temel benlik değerlendirme ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Temür

(2009), özel sektörde banka çalışanlarının algıladıkları kariyer çapalarının iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş tutumları üzerindeki etkisi üzerinde olan çalışması sonucunda bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır. Işiker'in (2019) çalışmasından ulaşılan sonuçlara göre kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirme ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya konulmuştur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER ÇAPALARININ KARİYER TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: NEVŞEHİR'DEKİ SINIF ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, model ve hipotezleri, evren ve örnekleme açıklandıktan sonra veri toplama yöntemine, veri analizi ve bulgulara, sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Araştırmada; veri toplama yöntemi olarak nicel yaklaşımlardan anket tekniği kullanılmıştır.

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın temel amacı; kariyer çapaları ve kariyer tatmini arasındaki ilişki ve kariyer çapalarının kariyer tatmini üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Nevşehir'de görevli sınıf öğretmenleri ile anket çalışması yapılmıştır.

Tüm örgütlerin olduğu gibi eğitim kurumlarının da önemli ve vazgeçilmez unsuru insandır. Eğitim kurumlarında çalışanların yani öğretmenlerin performansı, ülkemizdeki eğitimin niteliğini de etkilemektedir. Bu anlamda öğretmenlerin kendi yetkinliklerini belirlemesi, ilgi, ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alması, vizyonunu belirlemesi, ileriye dönük hedeflerini ortaya koyması, bu hedeflere ulaşmak için plan, program yapması ve çaba harcaması son derece önemlidir. Öğretmenlerin kariyer hedeflerini belirleyerek bu hedeflere ulaşmaya çalışması; motivasyonlarını arttıracak, örgütleri ile aralarında bulunan psikolojik sözleşmeyi güçlendirecek, mesleki anlamda kendilerini geliştirmelerini sağlayacak ve onlara sosyal statü kazandıracaktır. Fakat buradaki en önemli nokta; kariyerin tek taraflı bir süreç olmamasıdır.

3.2.Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın örnekleme, kullanılan ölçeklere, hipotezlere ve veri analiz yöntemlerine değinilmiştir.

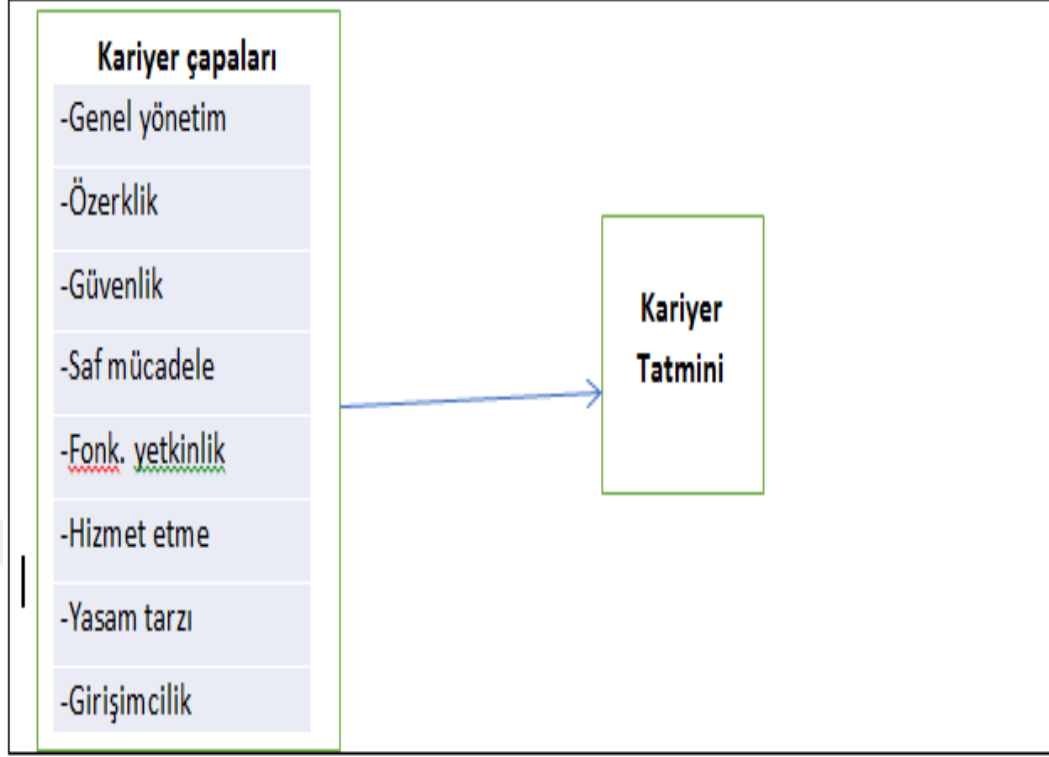
3.2.1.Evren ve Örneklem

Evren araştırmacının çalışma alanını oluşturan, örneğini seçtiği ve elde ettiği sonuçları genelleştireceği gruptur (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2015: 132). Diğer bir ifadeyle evren araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği olay ya da objelerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Balcı, 2018: 96). Örneklem ise bütünün kendi içinden seçilmiş bir parçasıyla temsil edilmesi yani evrenden seçilen evrenin temsilcisi olan sınırlı bir parçadır (Balcı, 2018: 95; Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016: 93- 99).

Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer çapalarına ilişkin algılarının kariyer tatminleri üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın verileri Nevşehir ilinde görev yapan 528 öğretmen ile COVID-19 uygulamalarından dolayı online ortamda gerçekleştirilen anket yoluyla toplanmıştır.

3.2.3.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma kapsamında kariyer çapaları bağımsız değişken, kariyer tatmini bağımlı değişken olarak incelenmiştir. Bağımsız değişken değeri rastgele oluşan, diğer değişken veya değişkenleri etkileyen ve onların değişimlerini açıklayan değişkenlerdir. Yordayan değişken olarak da ifade edilen bağımsız değişken araştırmalarda X ile sembolize edilir. Değeri başka değişkenlerin değişiminden etkilenen ve onların değişimlerine göre değer alan değişken ise bağımlı değişkendir. Yordanan değişken olarak da ifade edilen bağımlı değişken araştırmalarda Y ile gösterilir (Özdamar, 2017: 59; Gürbüz ve Şahin, 2016: 79-80).



şekil 4. 1 Araştırmanın Modeli

Bu modele göre aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

Hipotez 1: Kariyer apalarının boyutlarından genel yönetimin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Hipotez 2: Kariyer apalarının boyutlarından özerkliğin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Hipotez 3: Kariyer apalarının boyutlarından güvenliğin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Hipotez 4: Kariyer apalarının boyutlarından saf mücadelenin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Hipotez 5: Kariyer apalarının boyutlarından fonksiyonel yetkinliğin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Hipotez 6: Kariyer apalarının boyutlarından hizmet etmenin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Hipotez 7: Kariyer apalarının boyutlarından yaşam tarzının kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Hipotez 8: Kariyer çapalarının boyutlarından girişimciliğin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Belli bir konuda saptanmış hipotezlere ya da sorulara bağlı olarak örnekleme oluşturan kaynak kişilere sorular yöneltilmesine imkân sağladığından araştırmada veri toplama araçlarından anket tercih edilmiştir. En yaygın kullanılan veri toplama araçlarından birisi olan anket ayrıca çok sayıda kişilere uygulanması gerektiğinde ideal veri toplama aracıdır (Balcı, 2018: 150; Gürbüz ve Şahin, 2016: 179). Anketlerin yaygınlık kazanmasının önemli gerekçelerinden biri anketlerden elde edilen verilerin bilgisayar destekli istatistik programlarında analiz edilmesinin kolay olmasıdır (Coşkun vd., 2015: 80).

Güvenilirlik bir ölçeğin ölçtüğü olguyu tutarlı ve istikrarlı ölçmesi başka bir deyişle bir test veya ölçeğin aynı koşullar altında tekrar uygulandığında aynı sonuçları vermesi olarak tanımlanmaktadır (Karagöz, 2019: 15). Bu anlamda ölçeklerin güvenilirliğini ölçmede çeşitli yaklaşımlar kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden yaygın olanları test-yeniden test, alternatif form, ikiye ayırma ve cronbach alfa gibi yöntemlerdir (Alpar, 2017: 784). Bu araştırmada ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla “cronbach alfa” yöntemi tercih edilmiştir. Cronbach alfa değeri “0 ile 1” arasında değerler alır ve cronbach alfa değerinin 0.60-0.79 aralığında olması ölçeğin “oldukça güvenilir” olduğunu, cronbach alfa değerinin 0.80–1.00 aralığında olması ise ölçeğin “yüksek güvenilirliğe” sahip olduğunu göstermektedir (Alpar, 2017: 784; Karagöz, 2019: 716). Bu anlamda araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin ve boyutlarının her birinin belirtilen alt sınırlardan yüksek olduğu ve ölçeklerin oldukça ve yüksek güvenilir oldukları tespit edilmiştir.

Diğer taraftan bu araştırmada kapsam(içerik) geçerliliğinden yararlanılmıştır. Kapsam geçerliliği, ölçülmek istenen olguyla ilgili ölçme aracında yeterli sayıda ve nitelikte maddelerin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Bu geçerlilikte ölçülmek istenen olguyla ilgili soruların ankette ne derece yer aldığı, olgunun tam ve ayrıntılı bir şekilde ölçülüp ölçülmediği belirlenmeye çalışılır. Kapsam geçerliliğinde hazırlanan ölçek veya ölçekler oluşturulduktan sonra varsa boyutlar belirlenir ve sonrasında alanında uzman akademisyenlerin görüşüne sunularak ölçek belirlenmeye çalışılır (Karagöz, 2019: 103). Alanın uzmanlarının

görüşüne başvurularak araştırma konusuna yönelik oluşturulan anketlerin araştırma konusunu ölçebilecek nitelikte maddeleri kapsadığı belirlenmiştir.

Yapılan alan yazın taraması ile araştırma değişkenleri için belirlenen ve kullanılan ölçekler farklı bilimsel çalışmalarda kullanılan ölçeklerdir. Çalışmanın değişkenleri olan kariyer çapaları ve kariyer tatmini olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada kariyer çapalarının ölçülmesinde, Igarria ve Baroudi' nin (1992) 25 maddeden oluşan soru formundan, kariyer tatmininin ölçümünde ise, Greenhaus'un beş maddelik 5'li Likert tipi ölçeğinden yararlanılmıştır.

3.4.Pilot Uygulama

Pilot uygulama, ankette yer alması muhtemel hatalardan kaçınmak için taslak anketin gerçek uygulama öncesi sınanmasıdır. Oluşturulan soruların yer aldığı anketin ön denemesi olan pilot uygulamadaki amaç, anketin gerçek alanda çalışıp çalışmadığının ve ankette yer alan ifadelerin anlaşılıp anlaşılmadığının test edilmesidir. Bu amaçla önce konunun uzmanlarının değerlendirilmesi alınır ve sonra anket bir grup katılımcıya uygulanır. Ayrıca anketteki ifadelerin basit, anlaşılır ve katılımcıların kafasında herhangi bir karışıklığa yol açmayacak şekilde sade ve okunabilir olması gerekmektedir (Balcı, 2018: 166; Gürbüz ve Şahin, 2016: 192).

Araştırmanın konusuna yönelik hazırlanan anket anlamsal ve biçimsel açıdan kontrol edilmiş ve pilot uygulama sonucunda ankette hatalı ifadelerin olmadığı, anketin sade ve anlaşılır bir dille hazırlanmış olduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın pilot uygulaması Nevşehir ilinde görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinden 50 öğretmen ile yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiş olup elde edilen veriler istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

3.5.Araştırmanın Bulguları

Yapılan çalışmanın bu bölümünde öğretmenlerin kariyer çapalarına ilişkin algılarının kariyer tatminleri üzerindeki etkisinin bir saha araştırması ile ulaşılan bulgularına yer verilmektedir.

3.5.1.Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklemini 2021 Mart-Haziran ayları arasında Nevşehir ilinde görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu anlamda araştırmaya

katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıda Tablo 4.1’de gösterilmektedir.

Şekil 4. 2 Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değişkenler		F	%
Cinsiyet	Kadın	212	40,2
	Erkek	316	59,8
Yaş	25’ten küçük	5	0,9
	25-30	78	14,8
	31-40	190	36,0
	41-50	171	32,4
	50 üzeri	84	15,9
Medeni Durum	Evli	443	83,9
	Bekar	77	14,6
	Diğer	8	1,5
Çalıştığımız Okulun Bulunduğu Yer	Köy	86	16,3
	Belde/Kasaba	67	12,7
	İlçe Merkezi	221	41,9
	İl Merkezi	154	29,2
Çalıştığımız Okuldaki Öğrenci Sayısı	50’den az	28	5,3
	51 ile 100	64	12,1
	101-200	139	26,3
	201 ve üzeri	297	56,3
Öğrenim Durumu	Lisans	475	90,0
	Yüksek Lisans	53	10,0

Mezun Olduğunuz Fakülte	Eğitim Fakóltesi	426	80,7
	Fen Edebiyat Fakóltesi	42	8,0
	Diğer	60	11,4
Mesleki Unvan	Öğretmen	424	80,3
	Müdüş Yardımcısı	53	10,0
	Müdüş	51	9,7
Kıdem	0-5 yıl	47	8,9
	6-10 yıl	113	21,4
	11-15 yıl	90	17,0
	16-20 yıl	99	18,8
	21-25 yıl	84	15,9
	26 yıl ve üzeri	95	18,0

Örneklemin betimsel istatistiklerinin bir kısmı şöyledir: cinsiyet, 316 erkek (%59,8), 212 kadın (%40,2); yaş, 5 25'ten küçük (%0,9), 78 25-30 yaş aralığında (%14,8), 190 31-40 yaş aralığında (%36,0), 171 41-50 yaş aralığında (%32,4), 84 50 yaş üzeri (%15,9); medeni durum, 77 bekâr (%14,6), 443 evli (%83,9), 8 diğer (%1,5); çalıştığınız okulun bulunduğu yer, 86 köy (%16,3), 67 belde/kasaba (%12,7), 221 ilçe merkezi (%41,9), 154 il merkezi (%29,2); çalıştığınız okuldaki öğrenci sayısı, 64 51 ile 100 arası (%12,1), 139 101-200 arası (%26,3), 297 201 ve üzeri (%56,3); öğrenim durumu, 475 lisans (%90), 53 yüksek lisans (%10); mezun olduğunuz fakülte, 426 eğitim fakóltesi (%80,7), 42 fen edebiyat fakóltesi (%8,0), 60 diğer (%11,4); mesleki unvan, 424 öğretmen (%80,3), 53 müdüş yardımcısı (%10,0), 51 müdüş (%9,7); kıdem, 47 0-5 yıl (%8,9), 113 6-10 yıl (%21,4), 90 11-15 yıl (%17,0), 99 16-20 yıl (%18,8), 84 21-25 yıl (%15,9), 95 26 yıl ve üzeri (%18,0). Araştırmaya katılan öğretmenlerin %19,7'sinin (104) idari görevi bulunmaktadır.

3.5.2.Ölçek İfadelerine İlişkin Yüzde Değerleri

Şekil 4. 3 Ölçek İfadelerine İlişkin Yüzde Değerleri

Ölçekler		Hiç Önemli yok	Önemli yok	Ne önemli ne önemsiz	Önemli	Çok Önemli
Genel Yönetim Yetkinlik	1.Yöneticilik yapmak, liderlik etmek, insanları yönlendirmek, onları denetlemek benim ana kariyer hedefimdir.	10,2	31,4	15,2	35,0	8,1
	2.Bir kurumun yönetsel açıdan tüm sorumluluğunu alabilmeliyim. Kariyerimde gelmek istediğim nokta budur.	21,8	27,1	17,0	27,8	6,3
	3.Benim için kariyer demek yönetim kademesi demektir. Çalıştığım kurumda üst düzeyde yönetici oluncaya dek yükselbilmeliyim.	0,4	4,5	7,4	51,9	35,8
Özerklik	1.Çalıştığım kurumda insanları kalıplara sokan katı kurallar olmamalı, çalışırken kendi işim gibi özerkliğim olmalı.	7,8	29,7	19,1	36,2	7,2
	2.Görevimi/işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanmakta özgür olmalıyım. Prosedürler, kurallar, kısıtlamalar ile işi yapış şeklime karışılmamalı.	0,9	2,5	6,4	44,9	45,3
	3.Kendimi tek bir göreve/işe/kuruma veya tek bir sektöre/alana bağlamadığım "özgür" bir kariyerim olmalı.	4,4	17,0	21,8	43,0	13,8
Güvenlik ve Düzen	1.Çalıştığım kurumun, iş garantisi olmalı (işten sebepsiz atılmama), diğer kurumlara göre avantajları olmalı ve emeklilik olanakları iyi	20,3	37,9	18,0	20,8	3,0

	olmalı.					
	2.Uzun yıllar güvenle (işten çıkarılma korkusu olmadan) çalışabileceğim, bu konuda oldukça stabil -oturmuş bir kurumda kariyer yapmak isterim.	0,2	0,6	1,1	35,0	63,1
	3.Terfi etmek için başka şehre taşınmam gerekse, mevcut işimde/pozisyonumda kalırım ve şehrimi muhitimi, kurulu düzenimi bozmam.	0,2	0,8	2,7	42,6	53,8
	4.Yeni bir işe başlamak için veya mevcut görevimde bir üst pozisyona yükselmek için şehir değiştirmeyi göze almam.	22,0	31,3	18,8	20,1	8,0
Saf mücadele	1.Çözülmesi imkânsız sorunlara meydan okuyacağım, onları çözmekle vakit geçirebileceğim bir işim olmalı.	12,7	32,2	18,4	32,4	4,4
	2.Çalıştığım kurumda sorunları çözmek/iş bitirici olmak benden sorulmalı. Kariyerimdeki amacım çözülmesi beklenen sorunlarla ilgilenmek ve çözüme ulaştırmak olmalı.	11,2	24,4	23,1	29,5	11,7
	3.Çalıştığım kurumda rekabet olmalı, çekişme olmalı, aksiyon ve meydan okuma olmalı. Sürekli rekabet içinde çalışacağım bir işim olsun isterim.	12,1	22,7	19,5	31,8	13,8
Fonksiyonel yetkinlik	1.Uzmanı olmadığım farklı bir alana terfi ederek (yükselerek) geçme şansım olsa dahi bunu istemem Teknik bilgimin	5,1	14,8	14,4	53,4	12,3

	olduğu/uzman olduğum alanda kalmayı tercih ederim.					
	2.Uzmanlık alanım/teknik bilgimin olduğu alan benim için önemlidir, kariyerimde de bu uzmanlık alanım içerisinde ilerlemek isterim. Farklı bir alanda kariyeri asla düşünmem.	1,3	3,4	10,2	47,0	38,1
	3.Bana yapılacak yöneticilik teklifleri mutlaka uzmanı olduğum/ teknik bilgiye sahip olduğum bir alanda olmalıdır. Tecrübesiz olduğum bir alana yönetici olarak terfi etmek istemem.	2,1	3,0	9,7	57,2	28,0
Hizmet etme	1.Yeteneklerimi toplumun ve insanlığın hizmetine adayabileceğim, katkı sağlayabileceğim bir işim/ görevim olmalı.	1,5	9,3	15,2	54,7	19,3
	2.Becerilerimi ve yeteneklerimi önemli şeylerin (projelerin, işlerin, fikirlerin vb.) hizmetine sunduğum bir kariyer isterim.	0,6	1,9	7,6	58,5	31,4
	3.Kendimi önemli bir sorunun çözümüne adayabileceğim, becerilerimi bu sorunun çözümüne hizmet etmek için kullanabileceğim bir kariyerim olmalı.	25,4	32,4	17,0	18,4	6,8
Yaşam Tarzı	1.Çalıştığım işin/kariyerimin gözümdeki değeri ve anlamlı oluşu, kendi hayatımı istediğim şekilde yaşamama ne kadar olanak sağladığına, yaşam tarzımı	1,3	4,2	8,0	40,2	46,4

	ne ölçüde olumsuz etkilemediğine bağlıdır.					
	2.Yaşam tarzım benim için önemlidir, hedeflediğim kariyer mutlaka yaşam tarzıma uygun olmalı, alışık olduğum düzeni etkilememelidir.	13,3	18,0	22,7	31,4	14,6
	3.Mevcut yaşam tarzımı muhafaza etmek benim için başarılı bir kariyer yapmaktan veya iyi bir işe sahip olmaktan daha önemlidir. İş her zaman bulunur.	2,5	9,8	10,4	54,5	22,7
Girişimcilik yaratıcılık	1.Gönlümden geçen kariyer, bir işin sahibi olmak, bir yer işletmek, büyük ya da küçük bir girişimci olmaktır.	12,3	25,4	19,1	30,5	12,7
	2.Bir atılım yapmak, iş kurmak dükkân açmak vb. için hep fırsat kolluyorum. Uygun ortamı bulduğumda açacağım.	2,8	9,1	13,8	46,2	28,0
	3.Benim için tek anlamlı kariyer kendi işimin patronu olmaktır, girişimci olmak iş kurmaktır.	1,1	3,4	6,6	44,9	43,9

3.5.3.Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Katsayıları

Araştırma hipotezleri test etmeden önce araştırma değişkenleri kariyer çapaları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Şekil 4. 4 Kariyer Çapalarının Boyutlarının Ortalama İstatistikleri

	Mean Statistic
Genelyönetim	3,2910
özerklik	3,6042
guvenlik	3,5464
safmucadele	3,0076
fonkyetkinlik	3,9205
hizmetetme	3,4943
yasamtarzı	3,7582
girisimcilik	3,7348
kariyertatmini	3,1905

Tablo 4.3'e bakıldığında sınıf öğretmenlerinin genel yönetimi tasvip ettikleri ve bu yönde kendilerine yöneltilen sorulara ortalama değeri itibari ile 3,29 yani katılıyorum seçeneğine yakın bir tercih etrafında toplandıkları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin özerklik altında yöneltilen sorulara ortalama değeri itibari ile 3,60 yani katılıyorum ifadesine yakınlığı, güvenlik altında yönetilen sorulara ortalama değeri ile 3,54 yani katılıyorum ifadesine yakınlığı, saf mücadele altında yöneltilen sorulara ortalama değeri ile 3,00 yani katılıyorum ifadesine yakınlığı, fonksiyonel yetkinlik altında yöneltilen sorulara ortalama değeri ile 3,92 yani katılıyorum ifadesine yakınlığı, hizmet etme altında yöneltilen sorulara ortalama değeri ile 3,49 yani katılıyorum ifadesine yakınlığı, yaşam tarzı altında yöneltilen sorulara ortalama değeri ile 3,75 yani katılıyorum ifadesine yakınlığı, girişimcilik altında yöneltilen sorulara ortalama değeri ile 3,73 yani katılıyorum ifadesine yakınlığı ve kariyer tatmini altında yöneltilen sorulara ortalama değeri ile 3,19 yani katılıyorum ifadesine yakınlığı görülmektedir.

Kariyer çapalarının boyutları ile kariyer tatmini arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında genel olarak zayıf ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu görülmektedir.

Şekil 4. 5 Kariyer Çapalarının Boyutları ve Kariyer Tatmini Arasındaki Korelasyon Değerleri

	Genelyo netim	ozerklik	guvenlik	safmuca adele	fonkyet kinlik	hizmet etme	yasam tarzı	girisimcilik	kariyertatmini
Genelyo netim	1								
ozerklik	,474**	1							
guvenlik	,515**	,408*	1						
safmuca adele	,184**	,313*	,210*	1					
fonkyetk inlik	,320**	,473*	,288*	,141**	1				
hizmetet me	,170**	,246*	,158*	,193**	,222**	1			
yasamta rzı	,021	,114*	,075	,404**	,125**	,022	1		
girisimci lik	,326**	,299*	,374*	,133**	,256**	,204**	,226**	1	
kariyert atmini	,115**	,158*	,141*	,260**	,064	,411**	,142**	,175**	1

Diğer yandan yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre boyutlar arasında orta derecede pozitif ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Tablo 4.4'e göre saf mücadele, fonksiyonel yetkinlik, hizmet etme, yaşam tarzı, girişimcilik, kariyer tatmini boyutlarının güvenlik boyutu ile arasında düşük ilişki olduğu görülmektedir. Kariyer tatmini ve fonksiyonel yetkinlik boyutları arasındaki ,064 değeri anlamlı olmamakla birlikte diğer boyutlar arasında zayıf ve pozitif yönlü ilişki görülmektedir. Kariyer tatmini ve hizmet etme boyutları arasında da ,411 yani orta derecede ilişki olduğu görülmektedir.

3.5.4.Kariyer Çapalarının Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Kariyer çapalarının kariyer tatmini üzerindeki etkisine dair hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon bulguları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında tablo

3'deki VIF değeri 1,126- 1,673 arasındadır. Bu değer en üst sınır kabul edilen 10'dan çok düşüktür. Tabloda en düşük tolerans değeri 0,598 olup en alt sınır olan 0,10'dan büyüktür. Diğer yandan tablo 2'deki Durbin-Watson Katsayısının 1,953 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer 2'den küçük olduğu için otokorelasyon sorunun olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. 1. Araştırmaya İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47,462	8	5,933	17,930	,000 ^b
Residual	171,731	519	,331		
Total	219,193	527			

a. Bağımlı Değişken: kariyertatmini

b. Tahmin Değişkenleri: (Constant), girisimcilik, safmucadele, hizmetetme, fonkyetkinlik, Genelyonetim, yasamtarzi, guvenlik, ozerklik

ANOVA tablosundaki F (17,930) ve sig. ,000 değeri birlikte değerlendirildiğinde regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğundan söz edilebilir.

Tablo 4. 2. Araştırmaya İlişkin Çoklu Regresyon Sonuçları

Regresyon Modeli Özeti						
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,465 ^a	,217	,204	,57523	1,953	

a. Tahmin Değişkenleri: (Constant), girisimcilik, safmucadele, hizmetetme, fonkyetkinlik, Genelyonetim, yasamtarzi, guvenlik, ozerklik

b. Bağımlı Değişken: kariyer tatmini

Bu sonuçlardan hareketle kariyer çapalarının alt boyutlarından oluşan tahmin değişkenlerinin kariyer tatminindeki değişimin yaklaşık %20'sini açıkladığı görülmektedir. Araştırmada kullanılan Durbin Watson (DW) testi, modeldeki değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığını ortaya koyan bir testtir. Söz

konusu test değerinin 1.5 ile 2.5 aralığında olması istenmektedir. DW 1,953 ile değişkenler arasında oto korelasyon olmadığını göstermektedir.

Tablo 4. 3. Araştırmaya İlişkin Katsayı Sonuçları

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Sabit)	1,058	,272		3,890	,000		
Genelyonetim	,002	,050	,002	,034	,973	,633	1,580
ozerklik	,016	,053	,015	,297	,766	,598	1,673
guvenlik	,053	,068	,037	,776	,438	,657	1,522
safmucadele	,145	,043	,152	3,347	,001	,735	1,361
fonkyetkinlik	-,096	,052	-,084	-,065		,738	1,356
				1,851			
hizmetetme	,392	,043	,375	9,103	,000	,888	1,126
yasamtarzı	,057	,040	,064	1,446	,149	,780	1,282
girisimcilik	,063	,042	,066	1,486	,138	,764	1,309

a. Bağımlı Değişken: kariyer tatmini

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda kariyer tatmini üzerinde kariyer çapalarına ilişkin boyutlardan saf mücadele ve hizmet etme veya hizmete adanma değişkenlerinin anlamlı bir etkiye sahip olduğu, diğer boyutların etkisinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olup olmadığını ifade edebilmek için doğrusal bağlantı (Collinearity) sütunundaki Tolerans ve VIF değerlerine bakılmaktadır. Gujarati (1999) söz konusu değer "parmak hesabı" ile 10'dan büyük olması, Tarı (2008) ise ilgili değer beşten büyük olması halinde çoklu doğrusal bağlantının olacağına işaret etmektedirler. İlgili değerlerin belirtilen değerlerden düşük olmasından dolayı değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının bulunmadığından söz edilebilir. Bu sonuçlara göre Hipotez 4 ve Hipotez 6 kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmanın temel amacı öğretmenlerin kariyer çapalarına ilişkin algılarının kariyer tatminleri üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaç ile hareket edilerek önce literatür taraması ile başlandı ve kariyer çapaları konusuna sosyal bilimlerde olan pek çok kavram gibi çok değişik anlamlar yüklenildiği görülmüştür.

Kariyer kavramı değerlendirilirken kariyer kavramının kullanılmaya başlandığı ilk zamanlara bakacak olursak mesleki danışmanlık konusu merkeze alınmıştır. Sonraki dönemlerde de bu kavram, bireyleri örgüt içerisinde uygun olan konumlarda çalıştırmak anlamına gelecek şekilde kullanıldığı belirtilmektedir. Günümüzde ise kariyer kavramı, bireysel amaçlar ile örgüt amaçlarının bir araya getirilerek bütünleştirilmesi şeklinde kullanılmaktadır.

Kariyer başarısı genellikle nesnel ve öznel olmak üzere iki kısma ayrılır. Nesnel kariyer başarısı, terfi sayısı ve maaş artışı gibi doğrudan gözlemlenebilir başarıları ifade eder. Öznel kariyer başarısı, bireyin kariyer başarılarından elde ettiği memnuniyeti ifade eder (Judge vd., 1995) ve genellikle iş tatmini veya kariyer tatmini ile değerlendirilir (Heslin, 2005). İş tatmini bireyin işi, işyeri ve işin çeşitli çıktıları hakkında hissettikleri ve düşünceleri ile ilgili bir kavramdır (Miner, 1992; Spector, 1997). Kariyer tatmini, kişinin kariyere ilişkin hedef ve beklentilerine ulaşma derecesine ilişkin algıyı ifade etmektedir (Gattiker ve Larwood 1988). Kariyer tatmini ile iş tatmini arasında ampirik ayrımlar kurulmuştur (Judge vd., 1995). Bir çalışanın kariyer tatmini yüksek olduğunda işyerinin bazı özelliklerinden memnun olmadığı takdirde iş tatmini düşük olabilir (Sakal, 2020: 4545).

Nauta ve diğerlerine göre (2009) kariyer tatmininin bir boyutunu, insanların kariyerlerinden elde ettikleri tatmin ve kariyer başarıları oluştururken diğer boyutunu gelecekte elde etmek istedikleri kariyer ilerlemeleri için bireylerin algıladıkları umut oluşturmaktadır. Greenhaus ve diğerleri (1990), çalışanların kariyer tatmininde kariyer başarıları, tüm kariyer hedeflerine ulaşma derecesi, gelir hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi, kendini geliştirme hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi, yeni beceri ve yetkinlik elde etme konusunda elde edilen ilerlemeler adlı beş temel faktörün önemine değinmiştir. August ve Waltman'a (2004) göre de işin kendisi ve bireyin kariyer gelişimine yönelik kontrol algısı, bireyin özerklik derecesi, işin teşvik

ediciliği, çalışanların iş arkadaşları ve kurumları tarafından nasıl değerlendirildikleri ve şeffaflık algıları, çalışanların kariyer tatmininde önemli öğeleri oluşturmaktadır.

Birey ve örgüt performansı açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilen kariyer tatmini, işe devam oranını artırırken işgücü devir hızını da azalmaktadır (August ve Waltman, 2004: 178). Chapman (1982), Holland'ın mesleki seçim modelinden yola çıkararak, öğretmenlerin kariyer tatmininin bu öğretmenlerin seçilmiş becerileri, değerleri ve mesleki başarıları ile önemli ölçüde ilişkili olduğuna değinmiştir.

Çalışmanın sonuçlarına göre de kariyer çapalarını oluşturan; teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, özerklik, güvenlik, girişimcilik, hizmete adanma, saf mücadele ve yaşam tarzı boyutlarından saf mücadele ve hizmete adanmanın kariyer tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olduğu, diğer boyutların anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçları bu iki değerkenin kariyer tatmini ile pozitif yönde ve zayıf seviyede bir anlamlı ilişki ortaya koyduğunu göstermektedir. Kariyer tatmini ile kariyer apaları ve alt boyutlarından olan genel yönetim, fonksiyonel yetkinlik, özerklik, güvenlik, saf mücadele, girişimcilik, yaşam tarzı ve hizmet etme boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Türkçe literatürde kariyer tatmininin farklı araştırma değerkenleri ile ilişkisi araştırılmıştır. Örneğin; bireycilik-toplulukçuluk değerleri, kariyer apaları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin 145 orta düzey yönetici üzerinde incelendiği bir çalışmada; kültürün, kariyer çapalarını ve kariyer tatminini açıklayan önemli bir faktör olduğu görülmüştür (Sakal ve Yıldız, 2015). Kamu ve özel sektör çalışanlarının katıldığı başka bir çalışmada ise, iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Gerçek, Atay ve Dündar, 2015). Kendir ve zko (2018) tarafından 400 otel çalışanı üzerinde yapılan çalışmada ise çalışanların kariyer bağlılıklarının kariyer tatminlerini anlamlı ve doğrusal yönde etkilediği ifade edilmiştir. İstanbul'da bankacılık sektöründe çalışan 203 kişi üzerinde de yapılan bir çalışmada, bireysel kariyer planının kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır (iek ve Işık, 2019). Gürkan ve Koçoğlu (2014) alışmalarında yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatminini desteklediğini ortaya çıkarmışlardır. Aktaş (2014) ise çalışmasında, kariyer tatmini yüksek olan bireylerin

mesleki normatif bağıllık ve mesleki duygusal bağıllık düzeylerinin güçlendiğini ifade etmiştir.

Bu tez çalışmasının literatüre katkısı olmakla birlikte araştırmanın bulguları değerlendirilirken bazı sınırlılıkları da dikkate alınmalıdır. Sınırlılıklardan ilki, COVID-19 uygulamalarından dolayı araştırma verilerinin Nevşehir’de görev yapan sınıf öğretmenlerinden elde edilmiş olması kabul edilebilir. Bu doğrultuda, yapılan değerlendirmeler yalnızca Nevşehir’de bulunan sınıf öğretmenleri ölçeğinde geçerlilik göstermektedir. Çalışmanın farklı bölge ya da kapsamlarda tekrarlanması elde edilen bulguların genelleme yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise, kariyer çapalarının kariyer tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak sınıf öğretmenleri üzerinde bir araştırma ile ilgili literatürde herhangi bir çalışmanın bulunmaması gösterilebilir. Bu durumdan dolayı da yapılan çalışmanın bazı eksikliklerinin olabileceği düşüncesi doğmaktadır. Bulguların dikkatli ve özenli bir biçimde incelenip değerlendirilmesi gerekmektedir. Son olarak araştırmada kullanılan yöntemin anket olması sınırlılık olarak gösterilebilir.

Bu çalışmada Nevşehir’de görev yapan sınıf öğretmenlerinin kariyer çapalarının kariyer tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Daha sonra yapılacak olan çalışmalarda ise farklı bölge ya da farklı örneklem grubunda bir incelemenin yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar N (2000) *İnsan kaynakları yönetimi* (MPM Yayınları, Ankara).
- Adıgüzel O (2009) Schein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 277-292.
- Ahmed NOA (2017). Career commitment: The role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
- Akın A (2005) Takım kariyer modeli ile proje takımlarında kariyer geliştirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 25.
- Aktaş H (2014) Kariyer safhaları ile değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ve mesleki bağlılık ilişkisi: Büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde bir araştırma. *International Journal of Social Science*, (26): 195-212.
- Altun B (1996) Kariyer planlamada hepimizin bildiği gerçekler. *İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, 1(2).
- Andersen A (1994) *Effective personel manager* (Oxford: Blackwell Business).
- August L, Waltman J (2004) Culture, climate and contribution: Career satisfaction among female faculty. *Research in Higher Education*, 45(2): 177-192.
- Aydemir N (1995) *2000'li yıllara doğru özel imalat sanayinde insan kaynakları yönetimi ve kariyer arayışları* (TÜGİAD, İstanbul).
- Aydın Ş (2005) *İşgören devri, nedenleri ve sonuçları. C. Demir içinde, konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi: ilkeler ve uygulamalar* (Nobel Yayın Dağıtım, Ankara).
- Aytaç S (1997) *Çalışma yaşamında kariyer: yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları* (Epsilon Yayıncılık, İstanbul).
- Aytaç S (2002) Kariyerin değişen doğası ve yeni yaklaşımlar, ed. Keser Aşkın. *Çalışma Hayatında Dönüşümler* (Ezgi Kitabevi, Bursa).
- Aytaç S (2005) *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, gelişimi ve sorunları* (Ezgi Kitabevi, Bursa).

- Baker T, Aldrich H (1996) Prometheus stretches: building identity and cumulative knowledge in multiemployer careers, in the boundaryless career, ed. J.A. Arthur and D. Rousseau, New York: Oxford University Press, 132–149.
- Barclay WB, Chapman JR, Brown BL (2013) Underlying factor structure of Schein's career anchor model. *Journal of Career Assessment*, 21(3): 430-451.
- Barron KE, Harackiewicz JM (2001) Achievement goals and optimal motivation: testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, (80): 706-722.
- Barutçigil İ (2002) *Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi*.
- Başol O, Bilge E, Kuzgun Ş (2012) Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitine yönelik bir araştırma: bireysel değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2): 57-68.
- Bayraktaroğlu S (2008) *İnsan kaynakları yönetimi* (Sakarya Yayınları, Adapazarı).
- Bayram N, Gürsakal S, Aytaç S (2012) Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2): 181-190.
- Bilen D (1998) Örgütlerde kariyer geliştirme ve bir uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, M. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Boyatzis RE, Kolb DA (2000) Performance, learning and development as modes for growth and adaptation throughout our lives and careers. In Peiperl, M., Arthur, M., Goffee, R. And Morris, T. (Eds), *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives*. Oxford: Oxford University Press, 5-8.
- Bozkurt S, Çerik Ş (2010) Çalışanların örgütsel sosyalizasyon ve kariyer çapalarına yönelik algılamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve banka çalışanlarına yönelik bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, (35): 77-97.
- Briscoe JP, Hall DT (2002) The protean orientation: creating the adaptable workforce necessary for flexibility and speed. *Paper Given at the Academy of Management*, Denver, 41-59.
- Briscoe JP, Hall DT, DeMuth RLF (2006) Protean and boundaryless careers: An empirical exploration, *Journal of Vocational Behavior*, 69(1): 30–47.

- Budak G, Budak G (1995) *Mükemmel yönetim stratejileri* (Capital Guide).
- Byars LL, Rue LW (2004) *Human resource management*, Mc Graw Hill Co., Boston, 227-228.
- Can H, Kavuncubaşı Ş, Yıldırım S (2009) *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi* (Siyasal Kitabevi, Ankara).
- Carson KD, Carson PP, Roe C, Birkenmeier BJ, Philis JS (1999) Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery and work attitudes. *Public Personnel Management*, 28(1): 1-13.
- Cascio WF (1991) *Applied psychology in personel management*. Fourth Edition, Prentice Hall Internationals Editions, Englewood Cliffs New Jersey.
- Cerdin JL, Pargneux ML (2010) Career anchors: A comparison between organization-assigned and self-initiated expatriates, *Published online in Wiley InterScience*, 287-299.
- Chapman DW (1982) Career satisfaction of teachers. *Educational Research Quarterly*, 7(3): 40-50.
- Chhabra B (2016) Mediating role of job satisfaction in the relationship between core self-evaluation and employee outcomes. *International Journal of Business Competition and Growth*, 5(1): 34-48.
- Clarke M (2009) Plodders, pragmatists, visioners and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International*, 14(1): 8-28.
- Conley S, Muncey DE, You S (2005) Standards-based evaluation and teacher Career satisfaction: A structural equation modeling analysis. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 18(1): 39-65.
- Crant JM (1996) The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34(3): 42-49.
- Crosby O (2010) Informational interviewing: get the inside scoop on careers. *Occupational Outlook Quarterly (Summer)*, 22-29.
- Çakmak Otluoğlu KÖ (2014) Kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında kullanılan metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2): 221-230.

- Çiçek B, Işık M (2019) Bireysel kariyer planlamasının kariyer tatminine etkisinde psikolojik güçlendirme faaliyetlerinin aracılık rolü. *Business&Management Studies: An International Journal*, 7(5): 2805-2827.
- Danziger N, Rachman-Moore D, Valency R (2008) The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International Emerald Group*, 13 (1): 7-19.
- Demirdelen D, Ulama Ş (2013) Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2): 65-89.
- Demirel Y, Özçınar MF (2009) Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlere yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1): 129-145.
- Dikili A (2012) Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 473-484.
- Eby LT, Butts M, Lockwood A (2003) Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6): 689-708.
- Erdoğan N (2003) *Kariyer geliştirme kuram ve uygulama* (Nobel Yayın Dağıtım, Ankara).
- Erdoğan N, Koçer S (2009) Televizyon yayıncılığı sektöründe çalışan profesyonellerin kariyerinin "sınırsız kariyer kuramı" açısından incelenmesi, 7. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Uluslararası Kongresi Bildiriler Kitabı, 1469-1479.
- Ereş F (2006) Türkiye'de kadının statüsü ve yansımaları. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, (19): 40-52.
- Feldman DC, Bolino MC, (1996) Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences, *Human Resource Management Review*, 6(2): 89-112,
- Flippo EB (1980) *Personnel management*. Edt. Formerly Publ.

- Fu JR (2011) Understanding career commitment of IT professionals: perspectives of push pull–mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31(3): 279- 293.
- Gerçek M, Atay SE, Dündar G (2015) Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*, 6(11): 67.
- Gezen T, Köroğlu Ö (2014) Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesine yönelik bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Greenhaus JH, Parasuraman S, Wormley WM (1990) Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1): 64-86.
- Gutteridge TG (1986) Organizational career development systems, In D. Hall (Ed.) *Career Development in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Günel S (2009) Yeni Kariyer Yaklaşımları, <http://www.yenimakale.com/yeni-kariyer-yaklasimlari.html>.
- Günay G (2018) Kariyer çapaları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik X ve Y kuşağı çalışanları üzerinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürkan GÇ, Koçoğlu M (2011) Yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatmini üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracı değişken rolü: Türkiye’de bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29): 588-602.
- Gürkan GÇ, Koçoğlu M (2014) Yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatmini üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracı değişken rolü: Türkiye’de bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 7(29).

- Greenhaus JH, Panasuraman S, Wormley WM (1990) Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1): 64-86.
- Hall DT (1996) The career is dead-long live the career. *A Relational Approach to Careers*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Hall D, Moss JE (1998) The new protean career contract: helping organizations and employees adapt, *Organizational Dynamics*, 26(3): 41-59.
- Hall DT (2004) The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, (65).
- Heslin PA (2005) Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behaviour*, (26): 113-136.
- Ibarra H (1999) Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4): 764–91.
- Işıker A (2019) Kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirmenin iş tatminine etkisi: bir alan çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ivancevich JM (2010) *Human Resource Management* (McGraw Hill, Boston).
- İbicioğlu H (2011) *İnsan kaynakları yönetimi* (Alter Yayıncılık, Ankara).
- Janssen O, Van Yperen NW (2004) Employees goal orientations, the quality of leader-member exchange and the Outcomes of job performance and Job aatisfaction, *Academy of Management Journal*, 47(3): 368-384.
- Jiang, JJ, Klein G, Balloun J.L (2000) The joint impact of internal and external career anchors on entry-level IS Career Satisfaction, *Information Management Elsevier*, 31-39.
- Judge TA, Cable DM, Boudreau JW, Bretz RD (1995) An emperial investigation of the predictors of executive Career Success. *Personal Psychology*, (48): 485-519.
- Kahraman M, Şahin K (2010) Kadın ve kariyer. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1): 75-88.

- Karakaya YE, Karataş Ö, Özdenk Ç, Karataş F (2013) Üniversiteli sporcu öğrencilerin kariyer değeri algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1): 86-94.
- Kaya K (2007) Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin öğretmen görüşleri (Elâzığ ili örneği), Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Kaynak, T. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Kendir H, Özkoç AG (2018) Otel işletmelerinde çalışanların kariyer tatmini ve kariyer bağlılığı ilişkisinde öz. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4): 78-112.
- Kılıç G, Öztürk Y (2010) Kariyer yönetim sistemi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 10(3).
- Kırçlı Z (2007) Motivasyon unsuru olarak kariyer geliştirme ve bir uygulama, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kim TY, Cable DM, Kim SP (2005) Socialization tactics, employee proactivity and person-organization fit. *The Journal of Applied Psychology*, 90(2): 232–241.
- Kitapçı, H. ve Sezen, B. (2002). Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1): 219-230.
- Koca Aİ (2009) Üniversite öğrencilerinin değerleri ve bireysel özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Koca Aİ (2010) Kariyer seçiminde kariyer değerleri ile demografik faktör ilişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1): 56-70.
- Koçel T (2007) İşletme yöneticiliği (Arıkan Basım Yayın Dağıtım, İstanbul).
- Kök BS, Halis M (2007) Kariyer yönetimi (Orion Yayınevi, Ankara).

- Küçükusta D (2007) Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3): 243-268.
- Lounsbury JW, Park SH, Sundstrom E, Williamson JM, Pemberton AE (2004). Personality, career satisfaction and life satisfaction: test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12(4): 395-406.
- Lounsbury JW, Steel RP, Gibsonm LW, Drost AW (2008) Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Human Resource Development International*, 11(4): 351-366.
- Leea SH, Wong PK (2004) An exploratory study of technopreneurial intentions: A career anchor perspective, *Journal of Business Venturing*, 7-28.
- Mavisu H (2010) Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- McElroy T, Dowd K (2007) Susceptibility to anchoring effects: how openness to experience influences responses to anchoring cues, *Judgment and Decision Making*, 2(1). 48–53.
- Messarra L, Mourad M, Al Harake N (2009) The linkage between professionals' goal orientation and career anchors. *International Journal of Business Research*, 9(1): 50-56.
- Mirvis PH, Hall DT (1994) Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4): 365-380.
- Mount M, Barrick M (1998) Five reasons why the “Big Five” article has been frequently cited. *Personnel Psychology*, 51(2): 849–857.
- Nabi GR (1999) An Investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 4(4), 212-225.
- Nicholson N, de Waal-Andrews W (2005) Playing to win: biological imperatives, self-regulation and trade-offs in the game of career success. *Journal of*

- Organizational Behavior: *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2): 137-154.
- Onay M, Vezneli (2012). Sınırsız ve çok yönlü kariyer: akademisyenlerin kariyer yaşamı. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(1): 193-202.
- Öge HS (1998) Kariyer yönetimi ve kariyer yönetiminde karşılaşılan güncel sorunlar. Verimlilik Dergisi. Milli Prodüktive Yayınları.
- Özden MC (2001) Bireysel kariyer yönetimi (Ümit Yayıncılık, Ankara).
- Özden MC (2007) Bireysel kariyer yönetimi (Akis Kitap, İstanbul).
- Özgen H, Öztürk A, Yalçın A (2002). *İnsan kaynakları yönetimi* (Nobel Kitabevi, Ankara).
- Özkan S (1998) İşletme Organizasyonlarında Kariyer Geliştirme ve Uygulamalar Konulu Çalışması. Yayınlanmamış Master Tezi, İstanbul.
- Özkırış B (2012) Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul,
- Özkişi ZG (2012) Toplumsal cinsiyet bağlamında Türkiye’de kadınların bestecilik eğitimine erişimi ve bestecilik kariyeri. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3): 2105-2114.
- Pang M, Chua BL, Chu, CWL (2008) Learning to stay ahead in an uncertain environment. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7): 1383–1394.
- Patton W, McMahon M (2006) Career development and systems theory connecting theory and practice. Sense Publishers.
- Payne SC, Youngcourt SS, Beaubien JM (2007) A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92(1): 128-150.
- Peiperl M, Yehuda B (1997) Back to square zero: the post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 7–22.

- Ramakrishna H, Potosky D (2002) Structural shifts in career anchors of information systems personnel: A preliminary empirical analysis, *Journal of Computer Information Systems*, 42(2): 83-89.
- Raymond AN (1999) çev. Çetin C. *Kariyer ve kariyer yönetimi*, İstanbul.
- Saadé RG, Kira D, Nebebe F, Otrakji C (2006) Openness to experience: An HCI experiment, *Issues in Informing Science and Information Technology*, 3(1): 541-550.
- Sağdıç M, Demirkaya H (2009) Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26): 233-246.
- Sakal Ö, Yıldız S (2015) Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi, *Journal of Yasar University*, 10(40): 6612-6623.
- Sanusi MZ, Iskandar TM, Poon JML (2007) Effects of goal orientation and task complexity on audit judgment performance, *Malaysian Accounting Review*, 6(2): 123-139.
- Sarıışık M (2007) Turizm sektöründe meslek sahibi olmaya yönelten etkenler: meslek yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir çalışma. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(2): 143-160.
- Sav D (2008) Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Schein EH (1975) How career anchors hold executives to their career paths, *personel*, (52): 11-24.
- Schein EH (1987) Individuals and careers. In J. Lorsch (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (155-171). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schein EH (1990) *Career anchors* (discovering your real values), San Francisco.
- Schein EH (1996) Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10(4): 80-88.

- Schein EH (2006a) Career anchors, Participant Workbook, USA: John Wiley & Sons, Inc,
- Schein EH (2006b) Career anchors, Self Assessment, USA: John Wiley & Sons, Inc,
- Seçer B, Çınar E (2011) Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi*, 18(2): 49-62.
- Sullivan SE (1999) The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal Of Management*, 25(3): 457–458.
- Siebert SE, Crant JM, Kraimer ML (1999) Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3): 416–427.
- Seibert SE, Kraimer ML (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, (58): 1-21.
- Soylu A (2002) Yalın örgütlerde kariyer yönetimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon,
- Soysal A (2004) *Örgütlerde kariyer planlama ve geliştirme, kariyer yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları* (Gazi Kitabevi, Ankara).
- Shrikanth PB, Israel D (2012) Careers commitment & career success: mediating role of career satisfaction. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(1): 137-149.
- Sturges J, Conway N, Liefoghe A (2008) What's the deal? An exploration of career management behaviour in iceland. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4): 752–768.
- Suutari V, Taka M (2004) Career anchors of managers with global careers, *Journal of Management Development Emerald Group*, 23(9): 833-847.
- Şimşek Ş, Çelik A (2004) *Kariyer yönetimi* (Gazi Kitabevi, Ankara).
- Şimşek Ş, Çelik A, Akgemci T, Soysal A (2004) *Kariyer yönetimi* (Gazi Kitabevi, Ankara).
- Şimsek MŞ, Öge HS, (2007) *Stratejik ve uluslararası boyutları ile insan kaynakları yönetimi* (Gazi Kitabevi, Ankara).
- TDK (2020) Güncel türkçe sözlük. <http://www.tdk.gov.tr> (12.10.2020).

- Temür S (2009) Algılanan kariyer özendiricilerinin iş tutumu ve iş davranışları üzerindeki etkisi: bir görgül çalışma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Toker B (2007) Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1): 92-107.
- Tunçer P (2012) Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1): 203-233.
- Türkmen M, Yıldız K (2012) Çalışma Hayatında Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Yönetimi. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 7(1): 4-17.
- Uğur A (2003) *İnsan kaynakları yönetimi* (Sakarya Kitabevi, Adapazarı).
- Uyargil C, Akdal Z, Ataay İD, Acar AC, Özçelik AO, Gönen D, Sadullah Ö, Tuzuner L (2010) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Beta Yayıncılık, İstanbul).
- Uzunbacak HH (2004) Türk emniyet teşkilatının amir sınıfının mesleki durgunluk (kariyer platosu) döneminin geciktirilmesine yönelik kariyer planlaması, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Uzunbacak HH, Zengin S, Çelik Y (2019) Sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki etkisinde kariyer bağlılığının rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3): 629-642.
- Yavuz Çiftçi E (2007) Okul müdürlerinin kariyer aşamaları ile tercih ettikleri liderlik model algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Waters L, Briscoe JP, Hall DT, Wang L (2014) Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3): 405-419.
- Whymark K, Steve E (1999) Whose career is it anyway? Options for career management in flatter organization structures. *Career Development International*, 4(2):117-120.

Yıldızhan Y (2011) Örgütsel adalet ile iş doyumu arasındaki ilişki: eğitim teknolojileri genel müdürlüğü örneği. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.

Yükselen İ (2005) İş-aile çatışmasının, kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2): 301-314.

Zellweger T, Sieger P, Halter F (2011) Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background. *Journal of Business Venturing*, 521–536.



EKLER

EK-1: ANKET FORMU

Bu araştırma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalında yürütülmekte olan “**Liderlerin Üslubuna Yönelik Alguların Oy Verme Davranışı Üzerindeki Etkisinde Dindarlığın Düzenleyici Rolü: Adana ve Nevşehir İli Örneği**” konulu yüksek lisans çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Anket sonuçları sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup, **ankete hiçbir kimlik bilgisi yazılmayacaktır**. Sorulara vereceğiniz samimi cevapların çalışmanın güvenilirliğine ve amacına ulaşmasına doğrudan etki edeceğini hatırlatır, kıymetli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederim. Saygılarımla.

Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Memiş BÜLBÜL

Tez Danışmanı

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Lütfen öğretmenlik mesleğinizi veya kariyerinizi göz önünde bulundurduğunuzda aşağıda yer alan ifadelerden size en uygun seçeneği işaretleyiniz.	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
01. Kariyerimde ulaştığım başarı beni tatmin ediyor.					
02. Tüm kariyer hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.					
03. Gelir hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.					
04. Terfi hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.					
05. Kariyer hedeflerim doğrultusunda yeni yetenekler geliştirmek beni tatmin ediyor.					
Aşağıda yer alan kariyer yöneliminize ilişkin ifadelerden lütfen size en uygun seçeneği işaretleyerek cevap veriniz.	Hiç Önemi yok	Önemi yok	Ne önemli ne önemsiz	Önemli	Çok Önemli
1. Yöneticilik yapmak, liderlik etmek, insanları yönlendirmek onları denetlemek benim ana kariyer hedefimdir					
2. Çalıştığım kurumda insanları kalıplara sokan katı kurallar olmamalı, çalışırken kendi işim gibi özerkliğim olmalı.					
3. Çalıştığım kurumun, iş garantisi olmalı (işten sebepsiz atılmama), diğer kurumlara göre avantajları olmalı ve emeklilik olanakları iyi olmalı.					
4.Çözülmesi imkânsız sorunlara meydan okuyacağım, onları çözmekle vakit geçirebileceğim bir işim olmalı					
5. Uzmanı olmadığım farklı bir alana terfi ederek (yükselerek) geçme şansım olsa dahi bunu istemem Teknik bilgimin olduğu/ uzman olduğum alanda kalmayı tercih ederim.					

6. Bir kurumun yönetsel açıdan tüm sorumluluğunu alabilmeliyim. Kariyerimde gelmek istediğim nokta budur.					
7. Görevimi/ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanmakta özgür olmalıyım. Prosedürler, kurallar, kısıtlamalar ile işi yapış şeklime karışılmamalı					
8. Uzun yıllar güvenle (işten çıkarılma korkusu olmadan) çalışabileceğim, bu konuda oldukça stabil -oturmuş bir kurumda kariyer yapmak isterim.					
9. Yeteneklerimi toplumun ve insanlığın hizmetine adayabileceğim, katkı sağlayabileceğim bir işim/ görevim olmalı.					
10. Çalıştığım işin/ kariyerimin gözümdeki değeri ve anlamlı oluşu, kendi hayatımı istediğim şekilde yaşamama ne kadar olanak sağladığına, yaşam tarzımı ne ölçüde olumsuz etkilemediğine bağlıdır.					
11. Gönlümden geçen kariyer, bir işin sahibi olmak, bir yer işletmek, büyük yada küçük bir girişimci olmaktır.					
12. Uzmanlık alanım/ teknik bilgimin olduğu alan benim için önemlidir, kariyerimde de bu uzmanlık alanım içerisinde ilerlemek isterim. Farklı bir alanda kariyeri asla düşünmem.					
13. Benim için kariyer demek yönetim kademesi demektir. Çalıştığım kurumda üst düzeyde yönetici oluncaya dek yükselebilmeliyim.					
Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz					
14. Terfi etmek için başka şehre taşınmam gerekse, mevcut işimde/pozisyonumda kalırım ve şehrimi muhitimi, kurulu düzenimi bozmam.					
15. Becerilerimi ve yeteneklerimi önemli şeylerin (projelerin, işlerin, fikirlerin vb.) hizmetine sunduğum bir kariyer isterim.					

Aşağıda yer alan kariyer yöneliminize ilişkin ifadelerden lütfen size en uygun seçeneği işaretleyerek cevap veriniz.	Hiç doğru değil	Doğru değil	Kararsızım	Doğru	Tamamen doğru
16. Çalıştığım kurumda sorunları çözmek/iş bitirici olmak benden sorulmalı. Kariyerimdeki amacım çözülmesi beklenen sorunlarla ilgilenmek ve çözüme ulaştırmak olmalı.					
17. Bir atılım yapmak, iş kurmak dükkân açmak vb. için hep fırsat kolluyorum. Uygun ortamı bulduğumda açacağım.					
18. Yeni bir işe başlamak için veya mevcut görevimde bir üst pozisyona yükselmek için şehir değiştirmeyi göze almam.					
19. Yaşam tarzım benim için önemlidir, hedeflediğim kariyer mutlaka yaşam tarzıma uygun olmalı, alışık olduğum düzeni etkilememelidir.					
20. Bana yapılacak yöneticilik teklifleri mutlaka uzmanı olduğum/ teknik bilgiye sahip olduğum bir alanda olmalıdır. Tecrübesiz olduğum bir alana yönetici olarak terfi etmek istemem.					
21. Kendimi tek bir göreve/işe/kuruma veya tek bir sektöre/alana bağlamadığım "özgür" bir kariyerim olmalı.					
22. Kendimi önemli bir sorunun çözümüne adayabileceğim, becerilerimi bu sorunun çözümüne hizmet etmek için kullanabileceğim bir kariyerim olmalı.					
23. Çalıştığım kurumda rekabet olmalı, çekişme olmalı, aksiyon ve meydan okuma olmalı. Sürekli rekabet içinde çalışacağım bir işim olsun isterim.					
24. Mevcut yaşam tarzımı muhafaza etmek benim için başarılı bir kariyer yapmaktan veya iyi bir işe sahip olmaktan daha önemlidir. İş her zaman bulunur.					
25. Benim için tek anlamlı kariyer kendi işimin patronu olmaktır, girişimci olmak iş kurmaktır.					

Cinsiyetiniz Kadın Erkek

Yaşınız 25'ten küçük 25-30 31-40 41-50 50 üzeri

Medeni durumunuz Evli Bekar Diğer

Çalıştığınız Okulun Bulunduğu Yer Köy Belde/Kasaba İlçe Merkezi İl Merkezi

Çalıştığınız Okuldaki Öğrenci Sayısı 50'den az 51 ile 100 101-200 201 ve üzeri

Mezun Olduğunuz Üniversite (.....)

Mezun Olduğunuz Fakülte Eğitim Fak. Diğer

Yönetici misiniz? Evet Hayır



Bilimsel Etik Kurulu

EK-3: Bilimsel Etik Kurul İzni

