

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KARİYER ÇAPALARI VE TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMENİN İŞ
TATMİNİNE ETKİSİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

ADNAN İŞİKER

GAZİANTEP – 2019

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KARİYER ÇAPALARI VE TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMENİN İŞ
TATMİNİNE ETKİSİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

ADNAN İŞİKER

TEZ DANIŞMANI

DOÇ.DR. TUBA BÜYÜKBEŞE

GAZİANTEP – 2019



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU**

İşletme Anabilim Dalı **İşletme** Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Adnan İŞİKER** tarafından hazırlanan “**Kariyer Çapaları Ve Temel Benlik Değerlendirmenin İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Çalışması**” başlıklı tez, **14 / 10 /2019** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Görevi

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası:

Kurumu/Üniversitesi

Jüri Başkanı

Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE

Tez Danışmanı

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ÖZGÜNER

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Esra ÇIKMAZ

Gaziantep Üniversitesi

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

**Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü**

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Kariyer Çapaları ve Temel Benlik Değerlendirmenin İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Çalışması**” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım./...../2019

Adnan İŞİKER

ÖNSÖZ

Tezimin her aşamasında sabır ve özveriyle bana yol gösteren, ilgi ve desteğini esirgemeyen, bilgi ve deneyimleri ile beni yönlendiren danışman hocam Sayın Doç.Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE'ye teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmaya katılım göstererek, değerli katkıları ile bana her konuda yardımcı olan, başta Mardin Artuklu Üniversitesi Rektörlüğü ve Bilgi İşlem Daire Başkanlığı ailesi olmak üzere bütün çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Yapmış oldukları önemli katkılardan dolayı Dr.Öğr.Üyesi Bünyamin AĞALDAY ve Öğr.Gör.Cuma BARAK'a canı gönülden teşekkür ederim.

Tez çalışmam süresince beni hiç yalnız bırakmayan, değerli öneri ve yönlendirmeleri ile her konuda yardımcı olan Öğr.Gör. Yakup IŞIKER'e ve ihtiyaç duyduğum zamanlarda bana rehberlik ederek yol gösteren ve motivasyonumu yüksek tutmamı sağlayan Öğr.Gör. Mehmet IŞIKER'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayat boyunca maddi ve manevi destekleriyle her zaman yanımda olan, babam Mehmet Remzi IŞIKER, annem Kamile IŞIKER, abim İbrahim Halil IŞIKER, kardeşim Kenan IŞIKER ve Zeynep IŞIKER'e bu zorlu tez sürecinde de güvenlerini benden hiç esirgemedikleri için sonsuz teşekkür ederim.

Son olarak tez çalışmam süresince bana sürekli destek veren, motive eden ve her zaman yanımda olan hayat arkadaşım Meryem IŞIKER'e teşekkürlerimi sunarım.

Gaziantep, 2019

Adnan IŞIKER

ÖZET

Geleceğin nitelikli insan gücünü yetiştiren üniversitelerin eğitimde kaliteye ulaşmaları, kendilerinden ulusal ve uluslararası düzeyde söz ettirmeleri, bünyelerinde görev yapan akademik ve idari personelin performansına bağlıdır. Bu performansa da işinden tatmin olan, işini severek yapan personel ile ulaşılabilir. Bu bağlamda iş tatminini etkileyen faktörlerin tespit edilmesi son derece önemlidir.

Araştırmada çalışanların kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirmesinin iş tatminine etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Mardin Artuklu Üniversitesi'nde akademik ve idari kadrolarda görev yapan 261 personel oluşturmaktadır. Anket aracılığıyla toplanan veriler Spss programında frekans, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda; çalışanların kariyer çapaları ile temel benlik değerlendirmesine ilişkin algılarının genel iş tatminleri üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Çapaları, Temel Benlik Değerlendirme, İş Tatmini.

ABSTRACT

If universities, training the qualified work force of the future, would like to attain quality, if they want to make an indelible national and international impression, this depends on the performance of the academic and administrative staff members carrying out their assignments there. This performance can be attained with staff members satisfied with their jobs, carrying out their assignments with love. Within this context, determination of factors that influence job satisfaction is extremely important.

The effect of career anchors and core self-evaluation of the staff on job satisfaction has been examined in the study. The sampling of the study consists of 261 staff members carrying out their assignments in academic and administrative positions at the University of Artuklu in Mardin. Data collected through surveys has been assessed in SPSS program through frequency, correlation and regression analyses.

What has been concluded at the end of the study is that perceptions of staff members on their career anchors and on their core self-evaluation have positive effects on their general job satisfaction.

Key Words: Career Anchors, Core Self-Evaluation, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	1
1.1.2. Alt Problemler.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları	2
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.6. Tanımlar	3
İKİNCİ BÖLÜM	4
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Kariyer Kavramı ve Schein'in Kariyer Çapaları.....	4
2.1.1. Kariyerin Kavramının Tanımı ve Önemi	4
2.1.2. Kariyer Kavramıyla İlgili Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar.....	6
2.1.3. Kariyer Aşamaları	7
2.1.4. Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler	10

2.1.5. Kariyer Seçimiyle İlgili Teorik Yaklaşımlar	12
2.1.6. Edgar Schein'in Kariyer Çapaları	15
2.2. Benlik ve Temel Benlik Değerlendirme (TBD) Kavramı	25
2.2.1. TBD Kavramının Tanımı	26
2.2.2. TBD'nin Önemi	27
2.2.3. TBD'nin Özellikleri	28
2.2.4. TBD'nin Bileşenleri	28
2.2.5. TBD'nin Boyutları Arasındaki İlişkiler	32
2.3. İş Tatmini Kavramı	32
2.3.1. İş Tatmini'nin Tanımı	33
2.3.2. İş Tatmininin Önemi	34
2.3.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	35
2.3.4. İş Tatmini Teorileri	42
2.3.5. İlgili Araştırmalar	46
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	51
YÖNTEM.....	51
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	51
3.2. Evren ve Örneklem	53
3.3. Verilerin Toplanması	54
3.4. Veri Toplama Araçları	54
3.4.1. Kariyer Çapaları Ölçeği	54
3.4.2. Temel Benlik Değerlendirme Ölçeği	55
3.4.3. İş Tatmini Ölçeği	56
3.5. Verilerin Analizi	56
3.6. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri	56
3.6.1. Güvenilirlik Analizi	57
3.6.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi	58

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	63
BULGULAR VE YORUM	63
4.1. Demografik Bulgular.....	63
4.1.1. Katılımcıların Kariyer Çapası Boyutları ve Temel Benlik Değerlendirme ile İş Tatmini Boyutları Düzeylerinin Ortalaması	66
4.2. Kariyer Çapaları ve Temel Benlik Değerleri İle İş Tatmini ve Boyutları Arasındaki Korelasyon Sonuçlarına İlişkin Bulgular	68
4.3. Kariyer Çapası Boyutları İle Temel Benlik Değerlendirmenin İş Tatmini ve Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	71
4.3.1. İçsel İş Tatmini Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular.....	71
4.3.2. Dışsal İş Tatmini Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular	74
4.3.3. Genel İş Tatmini Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular.....	76
BEŞİNCİ BÖLÜM	80
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	80
5.1. Sonuç.....	80
5.2. Öneriler.....	85
KAYNAKÇA	86
EKLER.....	98

TABLULAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1. Örneklem Büyüklükleri.....	53
Tablo 2. Ölçeklerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	57
Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	58
Tablo 4. Kariyer Çapaları Ölçeği Modeli	60
Tablo 5. Temel Benlik Değerlendirme Ölçeği Modeli	61
Tablo 6. İş Tatmini Ölçeği Modeli	62
Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı	63
Tablo 8. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı	64
Tablo 9. Katılımcıların Çalıştıkları Birim Değişkenine Göre Dağılımı.....	64
Tablo 10. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı	64
Tablo 11. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı	65
Tablo 12. Katılımcıların Kadro Unvanı Değişkenine Göre Dağılımı.....	65
Tablo 13. Katılımcıların Yöneticilik Durumu Değişkenine Göre Dağılımı	65
Tablo 14. Katılımcıların Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Dağılımı	66
Tablo 15. Katılımcıların Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı.....	66
Tablo 16. Katılımcıların Kariyer Çapası Düzeylerinin Ortalamaları.....	66
Tablo 17. Katılımcıların Temel Benlik Değerlendirme Düzeylerinin Ortalamaları	67
Tablo 18. Katılımcıların İş Tatmini Düzeylerinin Ortalamaları	68
Tablo 19. Kariyer Çapaları ve Temel Benlik Değerleri İle İş Tatmini ve Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları	69
Tablo 20. Kariyer Çapası Boyutlarının İçsel İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 21. Kariyer Çapası Boyutları ile Temel Benlik Değerlendirmenin Birlikte İçsel İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	73
Tablo 22. Kariyer Çapası Boyutlarının Dışsal İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 23. Kariyer Çapası Boyutları ile Temel Benlik Değerlendirmenin Birlikte Dışsal İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	75
Tablo 24. Kariyer Çapası Boyutlarının Genel İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 25. Kariyer Çapası Boyutları ile Temel Benlik Değerlendirmenin Birlikte Genel İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	78

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 1: Kariyer Aşamaları Modeli	10
Şekil 2: John Holland'ın Mesleki Seçim Şeması.....	13
Şekil 3: Temel Benlik Değerlendirme(TBD) Modeli	29
Şekil 4: Araştırmanın Modeli.....	51
Şekil 5: Kariyer Çapaları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	59
Şekil 6: Temel Benlik Değerlendirme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	60
Şekil 7: İş Tatmini Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	61

KISALTMALAR LİSTESİ

TBD	:	Temel Benlik Değerlendirme
KÇ	:	Kariyer Çapaları
TFY	:	Teknik Fonksiyonel Yetkinlik
GY	:	Genel Yönetmel Yetkinlik
GY	:	Girişimcilik/Yaratıcılık
SMO	:	Saf Meydan Okuma
HT	:	Hayat Tarzı
HKA	:	Hizmet/Kendini Adama
Gİ	:	Güvenlik/İstikrar
OB	:	Otonomi/Bağımsızlık

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin hızlı bir şekilde yaşandığı günümüzde örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü ellerinde bulundurmaları açısından sahip oldukları insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmaları son derece önemlidir. Ülkemizde son yıllarda sayılarında ciddi bir artış yaşanmakla birlikte öğrenci odaklı olan, bilimsel, sosyal ve aktif bireyler yetiştiren, gelişim yönünden ülkemizin kalkınması için itici bir güç konumunda bulunan üniversitelerin de insan kaynaklarına gereken önemi vermeleri gerekmektedir. Bu kapsamda mutlu ve verimli çalışma grubu oluşturmak isteyen üniversiteler çalışanlarının iş tatminlerini artırıcı faaliyetlerde bulunmalı onlara kariyerlerini geliştirme imkanları sunmalıdır.

Bu çalışma beş kısımdan meydana gelmektedir. Birinci kısımda; araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve problem cümleleri ortaya konulmuştur. İkinci kısımda kavramsal çerçeve üzerinde durulmuştur. Üçüncü kısımda araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri analizlerine yer verilmiştir. Dördüncü bölümde bulgular, beşinci bölümde ise sonuçlar ve öneriler sunulmuştur.

1.1. Problem Durumu

İnsan unsurunun işletmedeki en değerli kaynak olarak algılanmasıyla beraber iş tatmini çalışma hayatının vazgeçilmez konularından biri haline gelmiştir. İşinden tatmin olan çalışanların hem çalışma hayatında, hem de özel hayatında olumlu tutum ve davranış sergiledikleri birçok çalışmada bulgulanmıştır. Bu çalışmada ise iş tatminini önemli düzeyde etkileyebileceği düşünülen kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirilmesinin, akademik ve idari personelin içsel ve dışsal iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çünkü yapılan literatür taramasında kariyer çapaları, temel benlik değerlendirme ve iş tatmininin bir arada incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “çalışanların kariyer çapaları ve temel benlik algıları iş tatminlerini etkiler mi?” şeklindedir.

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri aşağıda yer almaktadır:

Kariyer çapaları boyutları ve TBD içsel iş tatminini etkiler mi?

Kariyer çapaları boyutları ve TBD dışsal iş tatminini etkiler mi?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı meslek ve kariyer seçiminde etkili olan kariyer çapaları ile bireylerin kendilerine, başkalarına ve dünyaya ilişkin öz değerlendirmelerini ifade eden temel benlik değerlendirmesinin, seçilen meslek ve kariyerdan duyulan memnuniyet durumunu ifade eden iş tatminine olan etkisini ve ilişkisini incelemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Üniversiteler hedeflerine ulaşmak için bünyelerinde görev yapan akademik ve idari personelin beklentilerine önem vermelidirler. İşinden tatmin olan personel kurumuna daha fazla katkı sağlamak için elinden geleni yapacaktır. Bu doğrultuda kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirmenin iş tatminine etki düzeyinin tespit edilerek oluşan fırsatların değerlendirilmesi veya gerekli tedbirlerin alınması alana katkı sağlayacaktır.

Ayrıca literatür incelendiğinde;

- Kariyer çapaları – İş Tatmini,
- Temel Benlik Değerlendirmesi – İş tatmini
- Temel Benlik Değerlendirmesi – Kariyer çapaları

Arasındaki ilişki ve etki düzeyini inceleyen araştırmaların bulunduğu tespit edilmiştir. Ancak; Kariyer çapaları, Temel Benlik Değerlendirmesi ve İş Tatmini kavramlarının birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Çalışma grubunu oluşturan Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin veri toplama aracı olarak kullanılan ankete, içinde buldukları gerçek durumlarını yansıtacak şekilde doğru ve içten cevap verdikleri varsayılmaktadır.

Ölçme araçlarının istenilen özellikleri ölçme yeterliliğine sahip olduğu ve örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sadece Mardin Artuklu Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personeli kapsamaktadır.

Araştırma amacına yönelik olarak kullanılan veri toplama araçları Kariyer apaları Ölçeği, Temel Benlik Değerlendirme Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği ile Kişisel Bilgi Formu ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kariyer apaları: Edgar Schein, kariyer çapalarını, bireylerin kariyer seçimlerinde onlara yol gösteren, birleştiren, dengede tutan, sınırlandıran ve bireyin kendini algılamasına imkan veren tutum biçimi olarak ifade etmiştir (Bozkurt ve erik, 2010:35).

Temel Benlik Değerlendirme: Kişilerin kabiliyetleri veya benlik değerleri hakkında yapmış oldukları temel değerlendirmeleri ifade etmektedir (Chang vd., 2012:81).

İş Tatmini: Çalışanların işlerinden beklentileri sonucunda oluşan işlerine karşı duydukları duygusal tepkileridir (Işıkhan, 1996:118).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Kavramı ve Schein'in Kariyer Çapaları

Bu bölümde kariyer kavramının tanımı, önemi, kapsamı genel hatlarıyla incelenerek kariyer ile ilgili bazı temel kavramlar üzerinde durulacaktır. Daha sonra ise kariyer seçimlerini etkileyen faktörler ve kuramsal yaklaşımlar ile Edgar Schein'in kariyer çapaları hakkında bilgi verilecektir.

2.1.1. Kariyerin Kavramının Tanımı ve Önemi

Kariyer kavramının kökeni; İngilizce career (meslek, meslek hayatı), Latince'de ise carrus (at arabası) ve carrera (yol), sözcüklerinden oluşmaktadır. Bu kavram geçmiş yıllardan günümüze kadar kullanılmasına rağmen özellikle, 1970'li yıllardan sonra personel yönetimi, işletmecilik ve daha sonra insan kaynakları yönetimi yazınında çok fazla ele alındığı ve hakkında ayrıntılı akademik araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Uyargil vd, 2010: 264).

Kariyer kavramı 16. yüzyıl itibariyle keşfedilmiş olmasına rağmen, kişiler ve iş yaşamları bakımından bilimsel anlamda kullanılmaya başlanması ilk kez 1956 yılında Anne Roe'nun yazdığı "meslekler psikolojisi" adlı kitap ile görülmekle birlikte daha sonra 1957'de Donald E. Super tarafından "kariyer psikolojisi" adlı kitabın yazıldığı görülmektedir. 1963 yılında ise Tiedeman ve O'Hara'nın "kariyer gelişimi, seçimi ve uyarlanması ile bireysel kariyer gelişim teorisi" ve 1966'da John Holland'ın "meslek tercihi teorisi" çalışmaları kariyer konusunu tartışılabilir bir seviyeye taşımıştır. Daha sonra yapılan araştırmalar söz konusu çalışmaların devamı niteliğinde olup, konunun daha fazla geliştirilmesine yardımcı olmuştur. 1970'li yıllardan sonra farklı yönleriyle ele alınan kariyer kavramı 1980'li yıllardan sonrada küreselleşmenin yol açtığı yeni yönetsel yaklaşımlar ile birlikte örgütlerde ön plana çıkmıştır. Kariyer kavramı bu gelişimi ile birlikte, insan psikolojisinin ve örgüt içerisindeki davranışlarının değerli olmasını sağlamıştır. (Şimşek, vd., 2004:4-5).

Günümüzde, meslek ve kariyer kavramlarının yakın anlamda ya da benzer anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Kariyer ve meslek kavramlarına bakıldığında aralarında ince farklılıkların bulunduğu görülmektedir. Söz konusu ayrımlar bu iki kavramı oluşturan anlamların daha detaylı incelenmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Meslek, kariyeri de içeren, onu saran ve dolayısıyla kariyerden daha büyük bir kümeyi açıklamaktadır. Ayrıca kariyerin, meslek grubu içinde yer alan bir alt kategoride bulunduğunu açıklamak

gerekmektedir. Kariyer ve meslek olgularının bütünleşmiş olduğunu ve iç içe bir yapı şekline geldiği söylenmektedir. Zaman dilimi olarak, meslek geniş bir dilime yayılmaktadır. Mesela, mühendis olduğunuz halde siz o mesleği yapmazsanız bile toplum, içinde sizi her zaman mühendis olarak bireyselleştirecek ve her zaman mühendis olarak görüleceksiniz. Buna rağmen, kariyeriniz boyunca elde ettiğiniz kazanımlar, özellikle unvan sahiplikleri geçici olmaktadır. Bunlar belirli bir zaman aralığında sıkışıp kalmaktadırlar. Kişinin varlığı tarafından sürdürülmezler. Bir firmada satış müdürü olursanız bile, bulunduğunuz pozisyonundan ayrıldığınızda bu unvanı bırakacaksınız. Geniş zaman diliminde meslekte varoluş, kariyerde ise sınırları belli, kısıtlı ve oldukça daha az bir zaman dilimine dönüşecektir. Bir bakıma meslek dün, bugün ve yarına doğru yayılım gösterirken, kariyer ise şimdinin yansıması olarak açıklanmaktadır. Bu olgunun bizlere mesleğin içerisinde ucu açık bir hayat boyutunun, kariyerin ise sonlu, ucu kapalı ancak geleceğe dönük bir hayat boyutunun var olduğu verisine de ulaştırmaktadır (Navaro'dan [2014] aktaran Batur, 2014:6).

İnsanlar eğitimleri süresince, çalışma hayatına yönelik kişisel olarak hedeflerini ortaya koymakta ve bu hedeflerine ulaşabilmek için kendilerini geliştirmeye uğraşmaktadırlar. Aynı şekilde, işletmeler de işgörenlerine yönelik bazı kariyer planları yapmak ve bu planları uygulamak için çaba sarf etmektedirler. Kariyer her birey için aynı anlama gelmeyebilir. Bazı kişiler için kariyer üst mevkilere gelebilmek, bazıları için ise kendini gerçekleştirme zorunluluğunu giderebilmektir (Özler, 2008:314). Aşağıda kariyer ile ilgili bazı tanımlara yer verilmektedir:

Genel olarak kariyer kavramının, kaynaklarda iki şekilde ifade edildiği görülmektedir. Kariyer kavramı ilk tanıma göre, kişinin bir meslek veya örgütteki kariyer hareketliliklerini kapsamaktadır. İkinci tanımda ise kariyer kavramı, bir meslek ya da örgüt yerine kişilere ait bir özelliktir. Bireyler, buldukları vazifeler, yapmış oldukları işler sonucunda kendilerine özel bir kariyer elde etmektedirler (Erdoğan, 2003:11).

Başka bir tanıma göre kariyer; insanın doğumu, yetiştirilmesi, ailesinin tutumu, ailesinin olumlu veya olumsuz yönlendirmesi, eğitimi ve kişilik özellikleri ile şekil alan bir kavram olarak açıklanmaktadır (Özdemir ve Mazgal, 2012:101).

Cascio (1992:302), ise kariyeri kısaca, birey tarafından yaşam boyu, sırası ile işgal edilen pozisyonlar dizisi şeklinde tanımlamıştır.

Kariyer kavramı yalnızca başarı, yükselme, ilerleme, kazanma gibi dikey yönde hareket etmeyi ifade etmemekte; bunun yanı sıra bireylerin çalışma yaşamları boyunca

yapmış oldukları bütün işleri kapsar. Diğer taraftan kariyer kavramı, kişinin işi ile işini sürdürmekte olduğu kurum arasındaki ilişki yönüyle de ele alınmaktadır. Kariyer bu açıdan hem kişisel hem de örgütsel bir boyut taşır. Bu anlayışa göre; örgütsel kariyer, dışsal kariyer, bireysel kariyer ise içsel kariyer, şeklinde açıklanmaktadır (Bolat ve Seymen, 2003: 7).

Kişinin kariyeri birçok nedenden dolayı önem arz etmektedir. İnsan, çalışma yaşamına atılmasıyla beraber gereksinimlerini karşılamak, geleceğe dönük planlamalar yaparak ilerlemek, beklenti ve isteklerini tatmin etmek, yükselmek ve başarılı olmayı istemektedir. Kişilerin çalışmak ve bunun karşılığında kazanç elde etmeyi istemelerinin esasında ekonomik ve toplumsal unsurlar ile birlikte psikolojik gereksinimler de yer almaktadır. Kişi bütün bu ihtiyaçlarını giderebildiği seviyede kariyerinden doyuma ulaşacaktır. Bu açıdan kariyer tercihi büyük ehemmiyet taşımaktadır. En doğru kariyer tercihi, kişinin istek ve ihtiyaçları arasında en uygun eşleşmeyi sağladığı kariyer tercihidir (Sharf, 2002;Brown, 2003).

Kariyer bireyin kimliğinin, sosyal durumunun ve statüsünün oluşturulmasına yardımcı olur. İnsanın yaşamı için bir hedef ve anlam ifade etmektedir. Ayrıca meslek yaşamının sürekliliği açısından gerekli olan maddi gücün elde edilmesinde de aktif bir araçtır (Kula, 2012:5). Bireyin iş ortamı, çok sayıda insanla iletişim içinde olması ve onlarla işbirliği içerisinde çalışması bir mesleğin toplumsal yönünü meydana getirirken bu meslekten elde edeceği iş tatmini ise psikolojik yönünü oluşturmaktadır (Aldemir vd., 2001:199).

Kariyer kişinin gerekli olan maddi gücü kazanmasını, sosyal bir statü elde etmesini, diğer kişilerle yakınlaşmasını sağlamasından dolayı önemlidir ve iş görenlerin bu tip ihtiyaçlarını karşılamak için mücadele ettiği eylemleri ifade etmektedir (Can, 1999: 303).

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere kariyer bireylerin yaşamları boyunca ilerleyebilecekleri bir hedeflerinin olması açısından son derece önemlidir.

2.1.2. Kariyer Kavramıyla İlgili Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

Kariyer, geçmiş yıllardan günümüze, bazen iş görenlerin bir uzmanlık branşına kendilerini feda etmeleri, bazen ise aralarında yalnızca zayıf ilişkilerin bulunduğu bazı işlerde çalışmayı istedikleri şeklinde kullanılmıştır. Bununla beraber ortak olarak kabul gören bir hakikat var ki o da kariyerin bir başarı seviyesini anımsattığıdır (Gök, 2000; 8).

Kariyer kavramı, bireylerin ömürleri boyunca karşılaştıkları işlerle ilgili tecrübe ve etkinlikleri hakkında algıladıkları tutum ve davranışlar bütünüdür. Bu sebeple kariyer

kavramının içeriği ile ilgili olarak aşağıda belirtilen noktalara dikkat edilmesi gerekmektedir (Can vd., 2001:159) ;

- Kariyer terimi yalnızca yüksek düzeydeki veya çabuk ilerleme imkânları olan bireylerle ilgili olmamakta, daha “demokratikleşmiş” bir anlamı ifade etmektedir. Örgütsel konumlarına ve yapmış oldukları işlere bakılmaksızın kişilerin iş yaşamları boyunca yapmış oldukları işler dizinini ifade etmektedir.
- Kariyer teriminin, bir faaliyet alanı veya bir kurumda işe alınmayla eş anlamı bulunmamakta olup, kişi birden çok faaliyet alanını ya da örgütü kapsayan kariyer yolları ile ilgili tecrübeye edinmiş olabilir.
- Örgütler artık kişilerin kariyerleri üzerinde tek taraflı denetime sahip olmamakta, iş görenler de kendi kariyerlerinin denetimi ve planlanmasında söz sahibi olmaktadır.
- Kariyer terimi, yalnızca dikey yönde ilerlemenin, yani örgüt içerisinde üst mevkilere yükselmenin oluşturduğu iş değişiklikleri ile ilgili olmamakta; aynı zamanda yatay yöndeki hareketlilikleri de kapsamaktadır.

2.1.3. Kariyer Aşamaları

Kişi iş hayatı ile gerçek iş yaşamını zihninde uyumlaştırmaya uğraşırken, çalışma yaşantısı süresince bazı aşamalardan geçer. Kariyer aşamalarına yönelik çok sayıda model geliştirilmiştir. Birtakım modeller iş hayatındaki çalışma sürelerine göre, birtakım modeller ise yaşa göre belirlenmektedir (Bayraktaroğlu, 2008:147-148). Birey, çalışma hayatı boyunca kariyerinde farklı aşamalardan geçmektedir. Kariyer aşamaları sırasıyla; keşif aşaması, kurulma aşaması, kariyer ortası ile kariyer sonu ve azalma aşaması şeklindedir (Çalık ve Ereş, 2006:53).

2.1.3.1. Keşif

Bu aşama okul döneminden ilk işe başlangıç zamanına kadar geçen, genelde yirmili yaşların ortasında son bulan süre şeklinde tanımlanır. Bu evre kendini kanıtlama ve kariyer seçeneklerini değerlendirme dönemidir. Bireyin kariyer seçeneklerini ilişki içinde bulunduğu arkadaş, öğretmen, ebeveynlerinden duyduğu, televizyonda, sokak köşelerinde görmüş olduğu ve oynadığı rol oyunları ile değerlendirmeye başladığı, başka bir ifade ile bireysel gözlemleri sonucunda mesleğini seçtiği dönemdir (Can vd., 2001:304). Birey kariyeriyle ilgili çalışmalara bu evrede başlamaktadır. Öncelikli olarak kendini bulmaya ve anlamaya uğraşır. Hangi işte daha fazla başarı gösterebileceğini araştırır. Bu arada isterse veya gerekirse bazı

kabiliyet veya yatkınlık gerektiren çeşitli testler uygulayabilir (Bayraktaroğlu, 2008:148). Kısacası, kişinin güçlü ve zayıf tarafları, değerleri ve istenilen yaşam tarzı ile mesleğin birtakım gerekleri ile sunduğu faydalar arasındaki bir uyumlaştırmanın gerçekleştirilme sürecini ifade etmektedir. Söz konusu süreç sonucunda, kişi ilk mesleki tercihinde bulunarak eğitim ve öğrenim programlarına bu tercih doğrultusunda katılmaktadır (Bingöl, 2013:335).

2.1.3.2. Kurulma

Bu evre yirmi beş yaşlarında başlayıp otuz beş yaşlarına kadar devam eden bir ilerleme sürecidir. Bu dönem içinde güvenlikten daha fazla saygınlık, başarı ve bağımsızlık ihtiyacı ön planda olmaktadır. Terfi almak ve ilerlemek için sorumluluk sahibi olmak ve bağımsız bir şekilde karar vermek bu dönemin bazı özelliklerini yansıtmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006:53). Dünyaya geldikten itibaren aileden başlamak üzere çevreden ve okuldan elde edinmiş olduğu eğitim alt yapısı ile hazır duruma gelen bireyin, ya kendisinin iş kurması ya da bir işe yerleşme çabasında bulunması beklenir. Artık birey kendisi için yeni bir yaşam dönemine geçerek ekonomik ve sosyal anlamda alıcı olma durumundan daha çok verici olma durumuna geçmektedir. Henüz girmiş olduğu işte tecrübe sahibi değildir. Teorik olarak sahip olduğu bilgileri işyeri ve işletmenin gerçekleriyle bir araya getirmek durumundadır. Bu evrede, koçluk ve rehberlik korumasına ihtiyaç duyabilmektedir (İbicioğlu, 2011:175). Bu aşamada birey artık aramış olduğu işi bulmuştur. İş ile alakalı fırsatları gözetme ve değerlendirme yolunu tercih etmektedir. Tutum ve davranışlarını geri bildirim sistemlerini işleterek denetleyip düzenlemektedir. Bu evre ilk iş bulma, öğrenme, tecrübe edinme ve yaşlıları tarafından kabul görme aşamalarını kapsar (Tunçer, 2012:15). Bu dönemin tipik özellikleri arasında iş görenin sorumluluğunun artarak diğer çalışanlara liderlik etmesinin başlaması yer almaktadır. Mesleğinde ilerleme süreci içerisinde bulunan kişi, bu süreçte yukarı doğru yönetim basamaklarında hızlı bir şekilde yol almaktadır (Çiftci, vd., 2007:144).

2.1.3.3. Kariyer Ortası

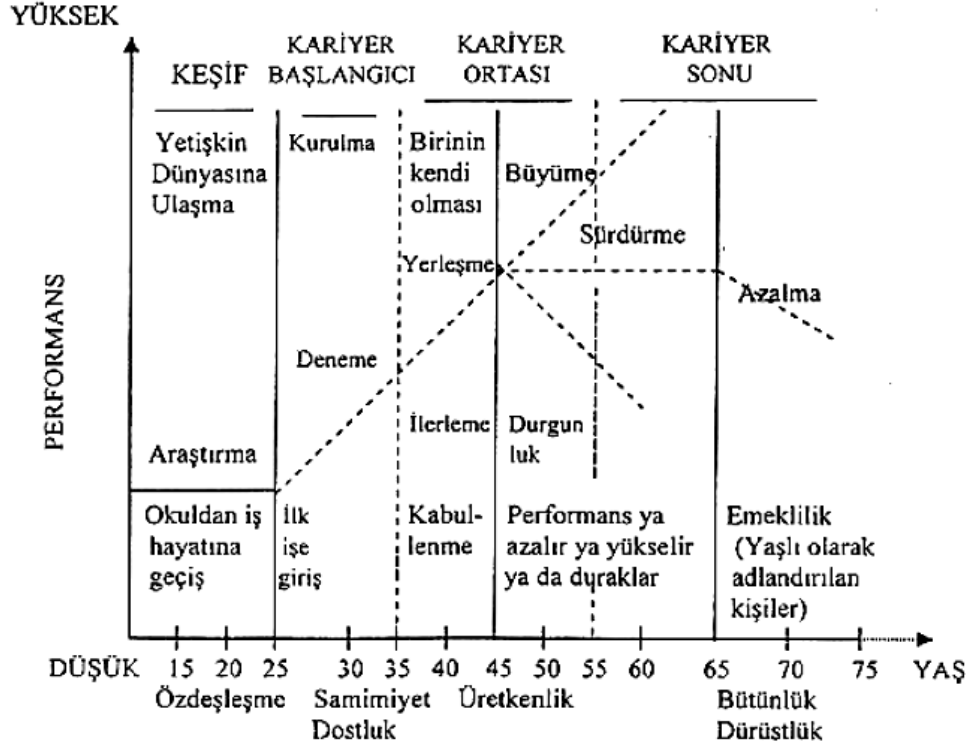
Bu aşamanın içeriği, daha ileri düzeyde büyüme, ilerleme ya da durağan bir durumun korunmasını barındırmaktadır. Her iki şekilde de, kariyerin ve hayat yönünün tekrar değerlendirilmesi söz konusu olmaktadır. Ancak kişi genellikle bu dönem içinde, ulaştığı noktayı muhafaza etmeye yönelmektedir. Ayrıca meslek yaşamında saygın bir konuma gelerek maddi ve manevi tatmine ulaşmış olabilir (Bingöl, 2013:336).

Bu evrede birey kurulma aşamasında göstermiş olduğu gayretle kariyerinde artık belli bir noktaya ulaşmış bulunmaktadır. Kişi bu dönemde kazanmış olduğu fonksiyon ve

konumları daha rahat bir şekilde elinde tutarak ıraklık d6neminden ustalık d6nemine 6ğrencilikten yapıcı olmaya doğru bir geçiş yaşamaktadır. G6venlik gereksiniminin 6nemi bu d6nemde azalmakta 6zerklik, başarı ve saygınlık gereksinimleri 6n plana çıkararak, sorumluluk ve 6ncecilik 6zellikleri bulunduran işlere geçiş yapma isteği hâkim olmaktadır. Bu aşamada kişinin hayatı olgunluk ile b6y6k 6l6de çatışmaktadır. Birey bulunduğu pozisyonu korumaya uğraşırken diğer taraftan y6kselme imkânlarını araştırmaktadır. İnsanların hızlı bir şekilde değişen teknoloji ile artış g6steren rekabet koşulları karşısında kendilerini geliştirerek bu değişiklikleri takip etmeleri gerekir (6zden, 2001:15).

2.1.3.4. Kariyer Sonu ve Azalma

Bu sonuncu aşamada, 6rg6t kişiyi, emekli olmaya doğru yaklaştırmaktadır. Genellikle fiziksel yaş, zihinsel yaşı yansıtılmama ile birlikte kişiler 6rg6te istediğinin 6tesinde çok daha fazla katkı yapabilmek imkanı ve talebinde bulunmaktadırlar. Bireylerin kariyerle alakalı davranışlarını, bireysel nitelikleri, ilgi duydukları alanlar gibi unsurlar etkilerken; diğer yandan bireylerin içinde buldukları kariyer evresini de 6nemli derecede etkilediği açıklanmaktadır (şimşek, vd., 2004:17). Emekliliğin çoğunlukla 65 ile 75 yaşları arasında olduğu g6r6lmektedir. Emekliliğe doğru yaklařtıķa kişinin g6c6nde, kariyerinde ve sorumluluklarında azalışlar meydana gelmektedir. Bazı kişiler için s6z konusu durum çok etkisi yaratabilmektedir. Bu durumda emeklilik d6nemi kişinin kariyerinin sona erme evresidir. Bazıları emekliliğe y6nelik planlar yapmakta iken, bazıları ise 6rg6tte kalarak danışmanlık yapmak ve o zamana kadar edindiği tecr6belerinden 6rg6t6 ve genç iş g6renleri faydalandırma yolunu tercih etmektedir (Bayraktaroğlu, 2008:150). Kurumda g6rev yapan çalışanlara 6rnek teşkil etmesi açısından 6rg6t6n başarısı için yıllarca emek harcayan iş g6renlerin deneyimlerinden faydalanmak onları danışman olarak istihdam etmek 6rg6t6n başarısı için olumlu bir etki oluşturabilir.



Şekil 1: Kariyer Aşamaları Modeli

Kaynak: Aytaç, 2005: 63.

Şekil 1. de görüldüğü gibi keşif evresinde kişiler özdeşleşme sürecini yaşıyorken kurulma evresinde daha fazla dostluklara ve içtenliğe önem göstermektedirler. Kariyer ortasında birey üretkenliğini çoğaltmakta ve elinden gelenin en iyisini yapabileme gayreti içerisine girmektedir. Kariyer sonu ve emeklilik aşamasında ise işe verilen önem ve değer, yerini dürüstlük gibi ahlaki ilkelere bırakmaktadır.

2.1.4. Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler

Gençler için asıl olan, doğru kariyer tercihinde bulunmaları bu konu hakkında gerekli olan eğitimden geçmeleri ve diğer çalışanlar ile etkili bir şekilde nasıl çalışacağını bilmektir. Burada, kariyer tercihinde bulunmak ise en zor olanıdır. Bu aşamada kişinin seçtiği meslekle birlikte kariyer süreci de başlamaktadır. Kişi bu süreçte ilk önce çalıştığı iş ile ilgili gerekli bilgilere sahip olması gerekmektedir. Birey öncelikle kendini daha sonra tercihte bulunduğu iş ve mesleği iyi tanıması gerekir (Çiftçi'den [2010] aktaran Büker, 2015:34).

Bireyin çalışma yaşamından almış olduğu iş tatminini belirleyen en önemli faktör kişiliktir. Bu nedenle bireyin kişiliğine uygun olan bir kariyer tercihinde bulunması iş yaşantısında amaçladığı kariyere ulaşmasının ve mutlu olabilmesinin birinci basamağıdır. Kişi

yaşamının büyük bölümünü iş hayatında geçirmiş olduğundan; çalıştığı örgüt kültüründen, kurallarından ve ikliminden, kişiliği de etkilenmektedir. Dolayısıyla bireyin iş yaşamında başarıyı yakalayabilmesi için kişiliğinin, yapmış olduğu işin ve çalıştığı örgütün uyum içerisinde olması gerekmektedir (Bayram vd., 2012:182).

Dobie ve diğerlerine (1997) göre, kariyer tercihi, bireyin sahip olduğu tutumu, değerleri ve alabileceği toplumsal destek faktörlerinin etkileşimi sonucunda oluşur. Bireyin herhangi bir kariyer seçmesi gibi bir davranış şeklini benimsemesi, şüphesiz ki onun bu davranışa doğru bütünsel bir yorumlama yapmasının ürünüdür. Herhangi bir tercih ya da davranışa yönelik tutum ise kişinin bu tercih ya da davranışlarının neticesine atfettiği değer ve o yöndeki inançlarının sonucunda gelişir (Genç vd., 2007:51).

Farmer'e (1987) göre, kariyer tercihi konusundaki istek; kişinin geçmişi ve sahip olduğu bireysel ile çevresel değişkenler arasında kalan karmaşık bir etkileşim süreci ürünüdür. Farmer, modelinde kişinin geçmişinde cinsiyet, sosyoekonomik durum, etnik yapı ile yaş gibi bazı değişkenleri ifade ederek kariyer tercihi konusunda "geçmiş, bireysel ve çevresel değişkenler" üçlüsünün, direkt olarak etkili olduğu kadar dolaylı yönden de bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Örneğin kişinin tercih edeceği meslek ile ailesi arasındaki uyumu sağlarken, alacağı toplumsal desteğin dikkate alınmasında, bu üç faktörün dolaylı yönden etkisinin olduğu söylenebilir (Genç vd., 2007:51).

Beyon vd. (1998) de kariyer tercihinde etkisi olan unsurları "içsel, dışsal ve kişilerarası unsurlar" olarak 3 boyutlu bir model üstüne oturtmuşlardır (Genç vd., 2007:51).

Schein, özellikle kariyer tercihi ile kariyer çapaları uyumlu olan kişilerin, iş tatmini, verimlilik, istikrar, terfi ve psikolojik anlamda kendilerini iyi hissetme gibi olumlu sonuçlar elde edecekleri üzerinde durmaktadır (Feldman ve Bolino, 1996: 91).

Bireyin kariyer yönelimi, kişisel (güdü, gereksinim, kişilik vb.) ile çevresel (aile etkisi, kültürel bağlam vb.) unsurların etkisi ile oluştuktan sonra, önemli karar verme değerleri olan "kariyer çapalarına" (career anchors) dönüşür (Gürbüz ve Sığırı, 2012:1).

Sosyal ortalama terimi de kariyer tercihlerine müessir faktörler arasında yer alır. Sosyal ortalama kavramı, bireyin ailesinin sosyoekonomik seviyesi, mesleki düzeyi, eğitimi, kişinin içerisinde bulunduğu çevresi ile ilişkili bulunan unsurları kapsamaktadır. Kariyer seçiminde bütün bu etkenleri sırasıyla çevresel ve kişisel unsurlar şeklinde iki başlık altında toplayabiliriz (Aytaç, 2005:91):

2.1.4.1. Çevresel Etkenler

Bireyin toplumsal yönden gelişimi, aile fertleri ile olan iletişimi, sosyoekonomik düzeyi ve sosyal çevresi kariyer seçimini belirler (Bayraktaroğlu, 2008:151). Araştırmalar, aile fertlerinin kariyerleri ve çocukların yapmış oldukları kariyer seçimleri arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Eğitim seviyesi düşük olan, yetenek gerektirmeyen işler ile uğraşan ailelerin çocukları, benzer düzeydeki işleri tercih ederken, alanlarında uzman olan yöneticilerin çocukları ise profesyonel işlere doğru yönelmektedir. Bazen de birey aile fertlerinin istediği meslekler dışında kalan farklı bir mesleği tercih edebilmekte ve bu durum bazen bir tepki şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Büker, 2015:35-36).

2.1.4.2. Kişisel Etkenler

Kariyer seçiminde diğer bir öge olan psikolojik faktörler; değerler, inançlar, tutumlar, beklentiler ya da kişilik yapıları ile alakalıdır. Bireyler farklı taleplere, hedeflere, gereksinimlere sahiptirler. İstedikleri ödüllendirilme sistemleri bakımından da diğer kişilerden farklılıklar gösterirler. Bu nedenle kişiler kendilerine en fazla ödülü kazandıracak kariyer seçiminde bulunmak isteyeceklerdir. Kişilerin sahip olduğu kişilik yapıları da kariyer tercihini etkilemektedir. Bazı insanlar hırslı değildirlir ve sorumluluk almaktan korkarlar. Bu bireyler için belirli bir düzeye kadar yükselmek yeterli iken, bazıları ise daha zor tatmin olmaktadır ve devamlı olarak ilerlemeye ve en iyi sosyoekonomik faydayı elde etmeye çalışırlar (Çiftçi'den [2010] aktaran Büker, 2015:36).

2.1.5. Kariyer Seçimiyle İlgili Teorik Yaklaşımlar

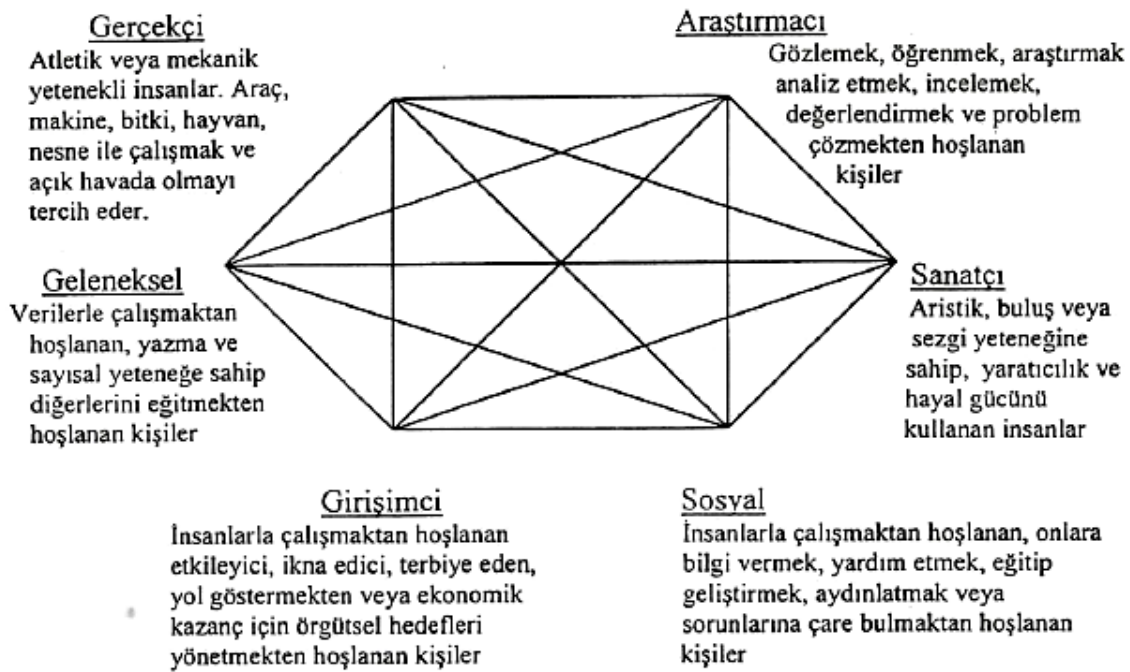
2.1.5.1. Holland'ın Kariyer Teorisi

John Holland'ın mesleki kişilik kuramı, kariyer tercihlerine yönelik teorilerden biridir. Holland'ın teorisine göre kendi ilgilerinin ve yeteneklerinin farkında olan bireyler, etkin bir biçimde kendilerine uygun olan kariyeri arayacaklardır (Kniveton, 2004:564).

John Holland, bazı kişilik özelliklerini barındıran bireylerin, belirli tanımlanabilen özellikte olan işlere rağbet duyduklarını ve söz konusu işlere elverişli olduklarını kabul etmektedir. John Holland'ın mesleki kişilik teorisinin merkezinde dört ana varsayım yer almakta olup, bu varsayımlara göre (Pilavcı, 2007: 31-33);

- Her birey, 6 kişilik tipi olan; realist, araştırmacı, girişimci, sosyal, geleneksel ve sanatçı özellik tiplerinden birini göstermektedir.

- Kişilik tiplerine benzer şekilde; gerçekçi, girişimci, araştırmacı, sosyal, geleneksel ve sanatçı olmak üzere altı adet rol çevre bulunmaktadır.
- Kişiler, kendi becerilerini ve kabiliyetlerini kullanacakları, kendi tutumları ile değerlerini dile getirebilecekleri, şahsiyetleriyle uyum gösteren konular üzerine çabalayabilecekleri ve şahsiyetleriyle uyum gösteren modelleri üstlenebilecekleri uygun çevreler aramaktadırlar.
- Kişiye has davranış, çevre ile şahsiyet arasındaki etkileşimin sonucudur.



Şekil 2: John Holland'ın Mesleki Seçim Şeması

Kaynak: Aytaç, 2005: 99

Şekil 2'de görüldüğü gibi Holland, mesleki eğilimi olan kişilikleri "Altıgen" şeklinde açıklamaktadır. Holland'a göre altıgen biçimindeki iki alan birbirlerine ne kadar yakın olursa o kadar birbirlerine uygunluk gösterir. Bitişik olan kategoriler tamamıyla benzerlik göstermekte, zıt olan köşeler ise birbirleriyle benzerlik göstermemektedir. Mesela; girişimci ile sosyal, gerçekçi ile araştırmacı yönelimler birbirlerine benzeşmekte ancak sanatçı ile geleneksel, girişimci ile araştırmacı, yönelimler birbirlerine benzememektedir (Aytaç, 2005:98).

2.1.5.2. Hodkinson ve Sparkes'in Kariyer Sahipliği Teorisi

Phil Hodkinson ve Andrew C. Sparkes (1997) “kariyer sahipliği kuramı” olarak adlandırmış oldukları bir ‘kariyer kararı verme’ kuramı geliştirmişlerdir. Kariyer sahipliği kuramındaki karar verme yöntemi, kişilerin tercihlerine yönelik rasyonel seçim kuramı gibi geleneksel kuramlardan farklılık göstermektedir. Hodkinson ve Sparkes’in amacı; bir yandan bireyleri, kendi kararlarını rahat bir ortamda verebilen özerk birimler olarak ele alan kuramlar ile diğer yandan bireylerin sosyal yapıların tesiri altında karar verdiklerini savunan deterministik kuramların oluşturduğu ikilik durumunu kaldırmaktır. Kariyer sahipliği kuramı birbirleriyle ilişkili 3 boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut, kökleri bireylerin kendilerine has olan alışkanlıklar/yönelimler sisteminde saklı bulunan “faydacı olarak ussal karar verme” şeklinde adlandırılmaktadır. Bu sistem toplumsal kazanımlardan faydalanırken kişide “normal” beğeni, davranış, normlar ile tercihler şeklinde bulunmaktadır. Kariyer sahipliği kuramının ikinci boyutu öğrencilerin eğitimsel ile mesleki alanda diğer kişilerle gerçekleşen etkileşimidir. Öğrencinin üniversite kültürü veya akademisyenler ile etkileşimi hem mesleğe yönelik oluşum aşamasındaki anlayışları, hem de yapmış oldukları kariyer tercihinden alacakları tatmin bakımından hayati önemdedir. Teorinin son boyutu dönüşüm ve rutinler ile dönüm noktalarından oluşan ve kariyer tercihlerini etkileyen yaşamsal ve öngörülemeyen olaylarla bağlantılı bulunmaktadır. Dönüşümler ve dönüm noktaları, beklenmeyen kariyer yollarına yol açabilmektedirler. Öğrencilerin programları süresince etkileşim içinde oldukları etkili idareciler veya öğretim elemanları öğrencilerin kariyer yolları üzerine hayati bir etki doğurabilmektedirler (Ohman vd.’den [2001] aktaran Yılmaz vd., 2012:11).

2.1.5.3. Tiedeman ve O’Hara’nın Kariyer Kararı Verme Kuramı

Tiedeman ve O’Hara’nın 1959’da geliştirmiş oldukları bu teoriye göre, benlik kişinin kendini algılama biçiminden çok kendini değerlendirmesidir. Kişi, gerek eğitim sürecinde gerekse de iş yaşamında bazı problemlerle uğraşır. Bu uğraşlar sonucunda oluşturmuş olduğu benlik, mesleki kimliğini etkilemektedir. Bireyler, her pozisyon değiştirdiklerinde benlikleri de değişikliğe uğramaktadır. Meslek seçimindeki süreç, mesleki kimliğin gelişme süreci olmakta ve benlik bu kimliğin merkezinde yer almaktadır (Kepçeoğlu, 1995:69). Tiedeman ve O’Hara, mesleki kararların içeriği ile kariyer geliştirme sürecinin üzerinde durmak yerine, karar verme süreci üzerine odaklanmışlardır. Bundan sonraki çalışmalarda, ortak ve kişisel gerçeklik ayırımına gidilmiştir. Ortak gerçekliğe bakacak olursak, bir kişinin ne yapacağı

hakkında diğerk kişilerin ne söylediği anlamına gelmektedir. Kişisel gerçeklik ise karar verme aşamasını kişinin kendi bakış açısına oturtmasına olanak sağlamaktır (Erdoğmuş, 2003:55).

2.1.5.4. Özellik-Faktör Kuramı

Williamson, Paterson ile Darley gibi Minnesota grubuna bağlı psikologların, kişisel niteliklerin bilimsel anlamda ölçülmesi konusundaki araştırmaları, özellik/faktör kuramının gelişimine ve kariyer tercihinde yaygın bir biçimde kullanılmasına yardımcı olmuştur. Williamson vd., özellik-faktör teorisinin birtakım varsayımlarını şu şekilde sıralamaktadırlar (Erdoğmuş, 2003: 42):

- Her bir birey, güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçülebilen, kişiye has birtakım özellikler kümesine sahiptir.
- Meslekler, kişilerin başarılı olabilmesi için, bazı niteliklere sahip olabilmelerini gerektirmektedir.
- Kariyer tercihi, gayet basit bir süreç olup, bu süreçte, kişiler ile meslekleri eşleştirmek mümkün olmaktadır.
- Kişisel özellikler ile iş gereklerinin eşleştirilmesi birbirlerine yaklaştıkça başarı oranı da artmaktadır.

2.1.5.5. İşe Uyum Teorisi

R. Dawis ve L. Lofquist (1969) tarafından geliştirilen bu teori kariyer tercihi ile iş çevresinin uyumu üzerine odaklanmaktadır. İşe uyum teorisi, özellik-faktör teorisinin düzeltilerek rötuş edilmiş halini yansıtmaktadır (Sharf, 2002: 65).

Dawis ve Lofquist'e (1969) göre, işe uyumu tahmin etmede tatmin ve memnuniyet olmak üzere iki önemli ilke bulunmaktadır. Tatmin; kişinin işinden elde etmiş olduğu doyumunu, diğerk bir ifade ile kişinin gereksinimlerini ve ihtiyaçlarını işi ile karşılayabilmesini ifade etmektedir. Memnuniyet ise, patronun iş görenden beklemiş olduğu performansı elde etmesini ifade eder. Dawis ve Lofquist, birey-çevre uyumunu meydana getiren unsurlar ile bu unsurlar arasındaki ilişkiler üzerine yoğunlaşmıştır (Sharf, 2002:66).

2.1.6. Edgar Schein'in Kariyer Çapaları

Edgar Henry Schein, kariyer çapalarını, kişinin kariyerine yol gösteren, kariyerini dengede tutan, sınırlandıran, birleştiren ve kendini algılayabilmesine yardımcı olan davranış şekli olarak açıklamaktadır. Edgar Schein tarafından derinlemesine yapılan bir çalışmada,

birçok bireyi kariyerleri süresince yöneten bazı davranış şekillerinin yaşamın daha ilk yıllarında meydana geldiği fark edilmiştir. Söz konusu davranış şekilleri ihtiyaç ve güdülerin birleşmesinden meydana gelmekte olup, insanın birkaç ilişkili bulunan kariyer tipinde tercih yapmasını sağlamaktadırlar (Flippo, 1980:226).

Kariyer çapaları (career anchor), kişilerin hayatları süresince, kariyer tercihleri ile iş değişikliği kararlarına yakından etkisi bulunan bir kavramdır. Başka bir ifadeyle kişinin hayatına yön veren yaşamsal kararların özünde bulunan bir yaklaşımı ifade etmektedir. Kariyer çapaları yaklaşımı, insanların kariyer tercihlerinin arka planında yatan sebepleri tespit ederek bunları meydana çıkarmayı amaçlar. Bu olgu, kişinin kendi kendine algılamış olduğu yetenek ve kabiliyetleri, esas değerleri ve güdü ile ihtiyaçlarından oluşmakta olan bir benlik kavramı şeklinde ifade edilmektedir. Bireyin almış olduğu yetenek ve kabiliyetler, temel değerler ve en önemlisi kariyerle ilgili ihtiyaç ve güdülerin meydana getirdiği kariyer çapaları, bazı araştırmacılara göre, bireyin iş ve yaşam değerlerinin gelişimine bağlı değişebilirken, bazı araştırmacılara göre ise bunların herhangi bir değişiklik yaratmadığı ifade edilmektedir (Aktaş ve Çetin, 2005).

Kariyer çapaları sadece mesleki anlamda gelişmeyi değil yaşam tecrübesi olarak da gelişmeyi ifade eder. Bireylerin yaşam tarzları, farklı bir işe geçiş yapmaları için kariyer tercihleri noktasında alacakları kararları kendi görüşleri ile belirlenmektedir. Bu durum bazı meslekler ve çalışma şartlarının tercihini, onların iş tecrübelerini ve iş görenlerin tepkilerini de etkilediğinden kariyer çapaları ya da kariyer yönelimleri önemli birer unsurdur (Petroni, 2000:53).

Özetle kariyer çapaları bireylerin kariyer seçimlerine yön veren, yetenek, değer ve ihtiyaçları ifade eder. Edgar Schein, kariyer çapalarını, bireylerin kariyer seçimlerinde onlara yol gösteren, birleştiren, dengede tutan, sınırlandıran ve bireyin kendini algılamasına imkan veren tutum biçimi olarak ifade etmiştir. Bu tanıma göre; kariyer çapası bireylerin kariyer seçimlerini, kariyerleriyle alakalı diğer kararları, işveren tercihlerini etkilemesi ve kariyer beklenti ve taleplerini belirlemesinin yanında bireylerin gelecekteki görüşlerini şekillendirerek iş tecrübesi için iş gören tepkilerini etkilemesi sebebiyle de önem arz etmektedir (Bozkurt ve Çerik, 2010:35).

Kariyer çapaları modeli; Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden Edgar Henry Schein'in; 44 lisansüstü mezun öğrencisi ile 10 - 12 yıl derinlemesine süren mülakatlar ve boylamsal çalışması neticesinde gerçekleştirdiği, kişilerin kariyer tercihlerinin ardında yatan

nedenleri bulmaya çalışan bir araştırmadır. Bu modele göre bireysel değer kümeleri (yönetimsel beceri, teknik yetenek, otonomi-bağımsızlık, girişimcilik-yaratıcılık, güvenlik vb.), bireyin faaliyette bulunduğu çalışma kolu açısından uygunluk gösteriyor ise birey ve iş bütünleşmesi sağlanarak iş tatmini elde edilir (Cenzo ve Robbins, 1996: 277). Schein, bireylerin temel değerleri, güdü ve ihtiyaçları doğrultusunda teknik-fonksiyonel, güvenlik-istikrar, yönetsel, girişimcilik-yaratıcılık ve otonomi-bağımsızlık olmak üzere beş temel kariyer çapası belirlemiştir (Schein, 1990:28-30). Bu çapalara daha sonra saf meydan okuma, kendini adama ve hayat tarzı çapaları eklenerek sekize çıkartılmıştır.

1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (Technical / Functional Competence)
2. Genel Yönetimsel Yetkinlik (General Management)
3. Girişimcilik/Yaratıcılık (Entrepreneurial Creativity)
4. Otonomi / Bağımsızlık (Autonomy / Independence)
5. Güvenlik /İstikrar (Security / Stability)
6. Hizmet ya da bir olaya kendini adama (Service/ Dedication to a Cause)
7. Saf Meydan Okuma (Pure Challenge)
8. Hayat Tarzı (Lifestyle)

Schein'e göre yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık ve teknik-fonksiyonel yetkinlik gibi bazı değerler kişilerin meslek yeteneklerine dayanır. Yani bu değerler kişinin iş tipi ve işinin icra edilmesiyle alakalı değerlerdir. Güvenlik-İstikrar, yaşam tarzı ve otonomi -bağımsızlık gibi bazı değerler ise, kişinin ihtiyaç ve güdülerine dayanır. Bu değerler, kişisel heves ve bireysel yaşamla tutarlı olan iş ortamını mecburi hale getirir. Hizmet/kendini adama ve saf meydan okuma gibi bazı değerler ise bireyin değer yargısı ile alakalıdır. Bu kariyer çapaları, meslek ve tutarlı bir şahsiyet ile örgüt kültürü üzerine odaklanır (Feldman ve Bolino, 1996:96).

Schein kariyer çapaları ile bireylerin kariyer seçimlerinin uyum içinde olması gerektiğini savunur. Birey, kariyeri ile olan uyumu yakalayabilirse kişi ile kariyer bütünleşmesi sağlanacaktır. Birey kendisinin ilgi, kabiliyet, gereksinim ve değerlerinin farkında olmalıdır. Mesela, teknik olarak yeterli olduğu ve ilgisinin de o yönde olduğu inancına varan bir mühendis, yönetim basamakları içerisinde hareket etme yerine, teknik alanda mühendis olarak kalmayı isteyecektir (Aytaç, 2005:104).

2.1.5.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik

Kariyer çapası teknik-fonksiyonel yetkinlik olan bireyler kabiliyetlerini kendi alanlarında kullanmak ve bir üst düzeye çıkarmaktan vazgeçmeyen kişilerdir. En fazla mutlu oldukları yerde yani işlerinde yetenekleri sayesinde rahatlıkla sorunlara karşı meydan okuyabilmektedirler. Diğer iş görenleri kendi alanları olan teknik ve fonksiyonel sahalarında yönetmeye arzulu olabilmelerine karşın bundan kaçınmaktadırlar. Yönetme konusundaki taleplerinden vazgeçmezlerse kendi uzmanı oldukları alanı terk etmek zorunda kalabilmektedirler. Bu kariyer çapasına sahip olan kişiler için yeteneklerini geliştirme ve kendilerini yetenekli olarak gördükleri alanda uzman olma terfi ve ücretten daha önemlidir. Uzman oldukları alanda en iyisi olmayı arzuladıkları için mücadeleciler bir yapı taşırlar. Göreve ve işe yönelik olma, teknik kabiliyetlerini gösterme arzusu baskın olan kariyer çapasıdır. Bu çapanın öne çıktığı kişiler için uzmanı oldukları dalda derinleşmek ve büyümek, örgüt içinde yükselmekten daha önemli olmaktadır (Schein, 1990: 8-10).

Bu kariyer çapasına sahip olan bireyler için yaptıkları işte kendilerini geliştirerek uzmanlaşma, yükselme veya üst bir pozisyonda göreve gelmekten daha önemlidir (Danziger vd., 2008: 7). Teknik- fonksiyonel bireyler mesleklerini ve işlerini çok severler. Onlar için yükselme asıl kariyer hedefi olarak görülmemektedir. Çünkü onlar uzmanı buldukları dalda eğitim almışlardır ve bu dalda üstüne koyarak biriktirdikleri bir deneyimleri vardır (Schein, 2006:8).

Bu çapanın belirgin bulunduğu kişiler, uzmanlık branşlarındaki derinleşmeye önem vermekte ve kendi uzmanlık alanlarında bulunmayı, başarısız olabilecekleri yönetim pozisyonlarında bulunmaktan daha kıymetli görmektedirler. Bu şahıslar, genel yönetim pozisyonlarında üstlenmiş oldukları vazifelerde, başarısız olabileme ihtimalinin farkında bulunmaktadırlar. Bundan ötürü bu durumu kendilerinin kariyeri ve örgütteki prestijleri için bir risk olarak görüp, pek tercihte bulunmazlar. Kendi uzmanlıklarını kullanıp, bu alandaki kapasitelerini gerçek anlamda gösterebilecekleri, mevcuttaki işlerinden daha büyük ölçekte olan işlere ilgi duymaktadırlar. Bu kariyer çapası baskın kişiler işlerini yapmaktayken olabildiğince özgür olmayı, iş yapma şekillerine müdahalede bulunulmamasını, istemiş oldukları kaynağa istedikleri gibi özgürce ulaşabilmeyi istemektedirler (İbicioğlu vd., 2011:1930).

İnsanların teknik fonksiyonel yetkinlikleri kariyer tercihinde bulunmaları üzerine dayalı olup, burada göreve ve işe yönelik kişilerin teknik kabiliyetlerini gösterme arzuları

baskındır. Bu bireyler, yapmak için eğitilmiş oldukları iş çeşidindeki yeteneklerinden faydalanmaya devam etmek isterler. Kendilerini yetenek dallarından uzaklaştıran yada onları genel yönetime doğru itecek pozisyon içerisinde yer almayı istememektedirler. Bu bireyler büyümeyi, organizasyon düzeyinde ilerlemekten çok yeteneklerinin gelişmesi olarak nitelendirmektedirler (Aytaç, 2005:102). Bu anlamda teknik-fonksiyonel yetkinlik çapası yüksek olan şahıslar kendilerinin yetkin oldukları alanda ilerlemeyi yeğleyen kişilerdir (Suutari ve Taka, 2004:836). Alanlarında kendilerini geliştirip, yenilemek onların tutkusudur. Almış oldukları eğitimle gurur duyarlar. Onları teknik manada zorlayacak olan işlerin üstünden gelebilmeyi ve dallarında uzman görülmelerini sağlayan işlerle uğraşmayı tercih etmektedirler (Andersen, 1994: 163).

Kısaca, görevle işe yönelik olma, teknik kabiliyetlerini gösterme arzusu, baskın kariyer çapasını oluşturur. Bireyler yalnızca kendi yetkinlikleri doğrultusunda teknik veya işlevsel boyutta ilerleme aramaktadırlar (Cerdin ve Pargneux, 2010:289).

2.1.5.2. Genel Yönetmel Yetkinlik

Kariyer çapası genel yönetmel yetkinlik olan bireyler kurumda terfi ve ilerleme imkanları sayesinde yükselip diğler iş görenlerin çalışmalarını yönlendirme ve çalışmalarına katkı yapma yetkisi ile beraber bazı bölümlerin neticelerinden sorumlu olabilmeye fırsatını yakalayacaklardır. Yani bu bireyler, herhangi bir birimin amiri ya da örgütte yönetim kademesinde yerleri bulunması gereken bireylerdir. Bağlı oldukları birimin yaptığı çalışma ve işlerden dolayı kendilerinin mesul olmasını arzu ederler. Ayrıca işlerini de görev yaptıkları kurumun başarılı olabilmeye için çalışmak şeklinde tanımlarlar. Halihazırda teknik fonksiyonel yetkinlik bölümünde bulunan kişiler tecrübe edinmeyi çok önemsememelerine karşın hırslarından dolayı genel yönetmel içerermekte olan bir işe geçiş yapmak isteyebilmektedirler. Ancak herhangi bir birimde üst kademelerdeki görevlerde bulunmak ilgilerini çekmeyebilir. Çevresi ile iyi ilişkiler geliştirerek, sorunları çözmeye başarılı olan kişilerin sahip olduğu bu çapada kişilerin gayeleri yönetim pozisyonuna ulaşarak, değişik görevleri üstlenmek ve iş görenleri yönetmektir. Terfi etme ile maaşlarını yükseltme onlar için önem teşkil eder. Farklı bireylerin ve grupların organizasyonun ortak amaçlara ulaşması yolunda gerekli analizlerin yapılarak yönetilmesi ve problem çözme kabiliyetlerinin baskınlık gösterdiği kariyer çapasıdır (Schein, 1990: 28-30).

Bu çapaya sahip şahıslar, diğler kişilerin ve organizasyon işlevlerinin idare edilmesine karşı pozitif bir bakış açısı sergilemektedirler. Bu grupta yer alanların yönetimsel

yeteneklerini (bireyler arası ilişki kabiliyeti, idari kabiliyet, çözümlenmeli kabiliyet ve hisli kabiliyet) geliştirmek onların öncelikli iş hedefleri arasında yer almaktadır. Bazı kişiler bu konuda yönetici olabilmek için ayrı bir çaba harcamakta ve kariyer deneyimlerinin yeterli düzeyde olduğunu savunmaktadırlar. Analitik kabiliyetin, bireyler arası yeterliğin ve duygusal yeterliğin, yönetimin üst basamaklarına çıkmayı talep eden kişilerde gereken seviyede gelişmiş olması gerekir. Duygusal kabiliyet ve zekâ, en üst düzey yönetimde yer alan kişilerin zor kararlar alabilmesine olanak tanımaktadır (Aytaç, 2005:103).

Bu şahıslar, şirket yönetimi kapsamında, iş görenlerin yürüttüğü işlerin temel sorumluluğunu alarak, onları yönetmek, iş görenlere görev ve iş vermek ve bunun sonucunda onları yönlendirmek istemektedirler (Schein 2006:11).

Genel yönetsel yetkinlik çapasına sahip olan iş görenler, üst düzeyde mesuliyet alabilecekleri liderlik konumunda çalışabileceklerini sağlayacak fırsatları araştırmaktadırlar. Kişiler kurumun başarıyı yakalayabilmesi için gerekli katkı ve özveriyi sunmaya yönelik bir tutum içerisinde bulunurlar (Bhatt, 2011:267).

Bu kariyer çapası yüksek olan kişi, çalışma arkadaşlarıyla beraber daha fazla başarı elde edebileceğini düşünerek onlarla birlikte daha fazla mesuliyet almak için motive olmaktadır (Jiang ve Klein, 2000: 222). Bu kategori içindeki şahıslar üst kademe yönetici olmayı istemektedirler. Zor olan iş problemlerinin çözümlenmesini yaparak üstesinden gelmekten, diğerlerini etkilemekten ve buldukları pozisyonun gücünü kullanmaktan hoşlanmaktadırlar. Kendilerini bu amaçlara ulaştırabilecek kariyer yollarını yeğlemektedirler (Barutçugil, 2004:324).

Messarra vd. (2009:52) göre, bu çapanın hâkim olduğu kişiler problem çözme ve mesuliyet alma konularında içsel bir isteğe sahiptirler ve bu bireyler çalışma arkadaşları tarafından alanlarında uzman olarak görülmeyi son derece önemsemektedirler.

2.1.5.3. Girişimcilik-Yaratıcılık

Girişimcilik kariyer çapasının hâkim olduğu bireyler, birtakım riskleri göz önünde bulundurarak, zorlukların üstesinden gelip yeni girişimler meydana getirirler. Oluşturmuş oldukları bu girişimlerin büyüklüğüne ve başarılı sonuçlar almasına bağlı olarak kendilerini o derecede başarılı görmektedirler (İbicioğlu vd., 2011:1930).

Bu kariyer çapası yüksek olan bireyler, mevcutta bulunanların yönetiminden daha çok yeni projeler kurmaya isteklidirler. Yeni bir şeyler oluşturmak veya saptanacak bir şeyi kurma, gereksinimleri tarafından motive edilmektedir (Kniveton, 2004:566).

Adıgüzel'e (2009:281) göre, bu kişiler diğerlerini yönetmek yerine, onları heyecanlandıracak olan yeni buluşlara yelken açmayı tercih etmektedirler.

Bu kariyer çapası üst seviyede olan bireyler, yaptıkları bir iş eğer ki organizasyonlarının başarı düzeyine ciddi boyutta katkı sağlıyorsa o işe gereken önem ve değeri verirler. Bu tutumları, kendi başarılarını, organizasyonlarının başarısı olarak görmeleri şeklinde açıklanabilir. Aynı şekilde bu kişiler, başarısızlıklarının organizasyonun başarısızlığına yol açacağını bilmektedirler. Almış oldukları ücretin, kurumda çalışmakta olan diğer iş görenlere verilen ücretler ile karşılaştırılmasını yanlış bulabilirler. Bu şahıslar yapmış oldukları işin görev yaptıkları kuruma olan nihai katkı ve etkisine bakılmasını istemektedirler ve bu katkı sonucunda kendilerine ödenecek olan maaşın da fazla olmasını gerekli görürler. Bu doğrultuda istedikleri ücretin diğer iş görenlerin maaşından daha fazla olmasına karşın, yapmış oldukları işin organizasyona olan katkısından dolayı bunun gayet normal olduğunu düşünmektedirler (Çalık ve Ereş, 2006:63).

2.1.5.4. Otonomi-Bağımsızlık

Schein'e (2006) bu çapanın hâkim olduğu kişilerin, iş hayatında özgürce hareket etmeyi istediklerini belirtmiştir. Özerklik-otonomi çapasına sahip olan bireyler işyerlerinde özgür olmak istemektedirler. Başka kişilerden onay ve izin alma durumunda kalmaktan asla hoşlanmamaktadırlar. Toplum içinde çalışmak yerine tek başlarına çalışmayı yeğlemektedirler. Diğerleri tarafından kendilerine, işleriyle alakalı bazı şartlar koyulmasından hoşlanmamaktadırlar. Çünkü söz konusu vaziyet, bu kişilerin egemenliklerini kısıtlar.

Bu çapanın mevcut olduğu bireyler kurumsal kıstaslar altında çalışmayı istemezler. Kariyerlerinde esas belirleyici, serbest bir şekilde hareket etmektir. Başka insanlara tabi olmaksızın, tek başlarına işlerini yapmayı yeğlemektedirler. Ücretlendirme, zaman ve yer değişikliği gibi bazı konularda başka bireylere bağlı olmaksızın kendi başına ya da küçük boyutlu bir şirketin personeli olarak çalışma talebinde buldukları görülmektedir. Bu kişiler, örgütteki yaşamın kısıtları altındaki çalışma hayatına tam anlamıyla adapte olamamaktadırlar. Bunların birçoğu danışmanlık yapmak veya bireysel işlerine başlama yolunda işten ayrılırlar (Adıgüzel, 2009:281).

Çalışma hayatında kişi sadece alacağı ücretin hesabını yapmaz. Yapmış olduğu iş aslında kendini ifade etme ve gerçekleştirme gereksinimlerini ortadan kaldırdığı, aynı şekilde vaktini zevkli ve huzurlu geçirmesini de sağlayan bir etkinliktir. Bu kişiye serbestlik tanınması onun motivasyonunu artırırken, tam tersi şeklinde ise sınırlamalara maruz bırakılması güdülenmesini düşürebilmektedir. Bu şahıslar yapılacak olan işleri, kendi planlamalarına göre ayarlamak istemektedirler. Onlara herhangi bir zaman veya sıralama oluşturulmasından hoşlanmamaktadırlar (Danziger ve Valency, 2006:294).

Bu çapayı taşıyan kişiler kurumsal sınırlamalar çerçevesinde çalışmaktan hoşlanmaz. Kariyerlerinde asıl belirleyici olan faktör özgür bir şekilde hareket etme esnekliğinin sağlanmasıdır. Diğer İnsanlara bağımlı olarak çalışmaktansa tek başlarına çalışmayı isterler (Erdoğan, 2003:18).

2.1.5.5. Güvenlik-İstikrar

Bu kariyer çapasının egemen olduğu kişiler, kariyer planlamaları yaparlarken iş güvencelerinin üst düzeyde olmasına dikkat ederler. Bu kişilerin amacı, kariyerlerinde istikrarı yakalamaktır. Ancak bu şekilde, kendilerini başarılı olarak hissedebilirler. Söz konusu durum, bu bireyler için mutlu ve rahat olmaları anlamı taşır (İbicioğlu vd., 2011:1930).

Güvenlik ve istikrar kariyer çapasına sahipseniz örgüt içindeki çalışma sürenizin uzun ömürlü olması başka bir ifade ile iş güvenliğinizin olması çok önemlidir. Bu çapada esas endişe ise başarı hissiyatını elde etmektir. Aynı şekilde ekonomik güvenlik (mesela emeklilik planları, emekliliğe ayrılma) veya çalışma güvenliği bakımından kaygılanmaktadırlar. İşveren istikrar ve iş güvenliği akdi karşılığında bağlılık sözü isteyebilir. İşlerinin içeriği, boyutu ve örgütteki pozisyonları hakkında kaygılanmamalarına karşın, kabiliyetleri ölçüsünde üst kadrolara ulaşabilirler. Sosyal güvence, sağlık güvencesi ve emeklilik gibi maddesel güvenceleri kariyer tercihlerindeki en önemli faktörlerdir. Güvenlik ve istikrar çapasına önem veren kişiler için çalışmakta oldukları işin uzun süreli ve devamlılık göstermesi, finansal bakımdan güvenilir olması motivasyonlarını artırmaktadır. Bu şahıslar açık ve net kurallara ve görev tanımlarına değer vermektedirler. Örgütte kalıcılık ve devamlılık konusunda güvence arayışı, bu çapaya sahip bireylerin ehemmiyet verdiği konulardandır. Bu kişiler için istihdamın sağlanması ve iş güvenliğinin olması kariyer tercihlerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Schein, 1990:28-30).

Güvenlik çapasının hâkim olduğu bireyler coğrafi hareketlilikten hoşlanmazlar. Bu kişiler değişimi sevmediklerinden kariyerlerinin güvenliği, patronlarıyla kalıcı olan bir ilişki içerisinde yer almaktadır (Cerdin ve Pargneux, 2010:289).

Kısacası güvenlik ve istikrar çapasında çalışanın motivasyonuna etki eden unsur iş görenin çalışma garantisi altında olması ve örgüt içinde uzun yıllar kalabilmesidir. Kişi işini değiştirmekten ve iş rotasyonu yapmaktan hoşlanmaz. Şirketin norm ve ilkelerine uyum sağlamaya isteklidir (Suutari ve Taka, 2004:836).

2.1.5.6. Hizmet/Kendini Adama

Bu kişiler gayretleri neticesinde yardımda buldukları bireylerin hayatlarında oluşturdukları pozitif yönlü değişiklikleri görmekten oldukça mutlu olmaktadır (Ramakrishna ve Potosky, 2002:83).

Hizmet veya kendini adama çapasının egemen olduğu kişiler yaşamlarını sürdürdükleri evreni daha yaşanılabilir bir hale dönüştürmek, çevresel sorunlara çözüm önerisi getirmek insan ilişkilerindeki problemleri gidererek insanlara yardımcı olmak ve uyum süreçlerine katkıda bulunmak, güvenliği artırıcı tedbirler almak, yeni ilaçlarla tedavi yöntemleri geliştirmek gibi insanlığın yararına olacak çalışmalar üzerine konsantre olmaktadır. Yapmış oldukları bu çalışmalar kuruluşları veya görev yaptıkları organizasyonların iş kapsamı dışında bile olsa onlar bu söz konusu çalışmalarını sürdürmekten asla vazgeçmeyeceklerdir. Bu işleri yapmalarına engel olacak atama ve terfi önerileri gibi durumları dahi kabul etmezler. Kısacası içinde buldukları toplumun iyilik timsalleridirler. İnsanlığa fayda sağlayacak olan her türlü işi yapmaktan tereddüt etmezler. Toplumsal katkıda bulunmak, evreni daha güzel bir şekle getirme, diğerlerine yardımcı olma gibi arzular bu kariyer çapasına sahip olan kişilerde mevcuttur. Bu kişiler bütün meslek dallarında aktif olarak faaliyette bulunabilmektedirler. Bireysel ve toplumsal değerleri geliştirmeye dönük etkinliklere yönelim, başkalarına yardımcı olma bu çapayı yansıtan niteliklerdendir (Schein, 1990:20).

Belli bireysel ve sosyal değerlere karşı saygı, insanlara yardım etme ve başarıya olan adanmışlık bu çapayı yansıtan niteliklerdir. Bu çapaya sahip olan kişiler genellikle, dünyayı birçok yönden geliştirme gayreti ve çalışması içinde yer alırlar. Çevresel sorunlara karşı çözüm getirme gibi toplumsal yaşama yönelik problemlerle ilgilenirler. Çalışma yaşantılarını, insanlığa faydalı olabilecek şekilde ayarlamaktadırlar. Kabiliyetlerinden daha fazla, değerlerini yansıtabilecekleri işlere yönelik ilgi göstermektedirler (Adıgüzel, 2009:281).

2.1.5.7. Saf Meydan Okuma

Bu kariyer çapasının hâkim olduğu kişiler için zorluklara karşı meydan okuma son derece önemlidir. Teknik yöndeki ihtisaslarına veya bir tek işlevdeki kabiliyetlerine önem vermemektedirler (Messarra vd., 2009:52). Bu çapadaki kişiler birçok kez bir şeyin hakkından geldiklerini ya da diğerlerine her zaman galip geldiklerini ispatlamak isterler. Sürekli daha güç engellerin arayışı içine girmektedirler. Bu çapaya sahip olan bireyler her zaman daha zor sorunlarla karşılaşabilecekleri çalışma ortamlarında görev almayı isterler. Ancak bu şahıslar teknik/fonksiyonel yetkinlik çapasına sahip değildirler. Çünkü bu kişiler işlerinin hangi alanda olduğunu önemsememektedirler. Bu bireyler için üst düzeylerdeki strateji-yönetim müşavirliğinin kariyer tercihi olarak uygun olduğu düşünülmektedir. Bu şahıslar için askeriye, atletizm veya genel yöneticilik alanlarındaki meslekler uygun olup, tek gayelerinin kazanma üzerine odaklı olması bunların ortak noktasını tanımlamaktadır. İnsanların çoğu bazı seviyelerde zorluk arzulamakta ancak; bu kariyere sahip bireyler için asıl önemli olan şey kazanma duygusunun egemen olmasıdır. Bu bireyler kendilerini sınamak için yeteri zorluktaki problemlerle karşılaşmazlarsa yaşamları çok bunaltıcı bir şekil alır. Bir takım sebeplerden dolayı bu şahısların bir bölümü meydan okuma gayesi ve kendilerini zor olan yöneticilik dallarında göstermek, ispatlamak ve kendilerini denemek için genel yönetim alanlarına ilgi duyabilmekteler. Bu çapadaki bireyler düz mantığa sahiptirler ve yaşamı değişik açılardan gören kişilere hayatı çekilmez hale getirirler (Schein, 2006:22).

Güç sorunlarla uğraşmaktan hoşlanmak, rekabet içinde ve kazanma odaklı olmak bu çapanın ortak niteliklerindedir. Bu çapayı taşıyanlarda rekabet sonucu kazanmak, birçok şeyden önde gelir. Çözülemeyen ve aşılamayan problemleri neticelendirinceye kadar, üstün çaba göstermekten keyif almak ve bu aşamada taviz vermemek, Saf Meydan Okuma çapasının en belirgin özelliklerinden biridir (Adıgüzel, 2009:281).

2.1.5.8. Hayat Tarzı

Bu kişiler iş hayatını yaşamın bir parçası şeklinde görmektedirler. İşleri hayatlarının merkezinde yer almaz. Aile fertlerine zaman ayıramayacakları işlerde görev almazlar. Hafta sonu tatilinin olması ve ek mesainin bulunmaması onlar için son derece önemli görülmektedir (Schein, 2006:23).

Yaşam tarzı kariyer çapasının egemen olduğu kişiler, bireysel gereksinimleriyle aile fertlerinin gereksinimlerini ve kariyerlerini dengede tutmayı arzulamaktadırlar. Ayrıca bu

öğeleri bir bütün halde götürmeyi isterler. Bu kişiler, yaşamlarının esas bölümlerini birbirlerine bağlı olarak bir bütünü içerisinde ve dengede götürebilecek esneklik yapısına sahip meslekleri seçmeleri gerekir. Bu durum kariyerlerindeki yükselme ve terfi olanaklarını feda etmelerini gerektirecek ikilemlere yol açabilecektir. Mesela kişilerin işlerinde terfi etmeleri kurdukları dengenin alt üst olmasına sebep olabilmektedir. Bu çapadaki kişiler için başarı kavramı yalnızca kariyerlerindeki başarı olarak tanımlanmamaktadır. Hüviyetlerini herhangi bir ortam içerisinde nasıl geliştirmiş olduklarından daha çok bütün yaşamları hayatlarını ne şekilde yaşadıklarına, ailevi durumlarında hiçbir problemin çıkmaması ve nerede yaşam sürdürdükleri bunlar için daha çok ehemmiyet verdikleri durumlardan biridir. İş hayatı ile özel hayat arasındaki dengeyi kurmayı benimseyen kişilerde bu kariyer çapasına sahip olan kişiler arasında görülmektedir. Görev yaptıkları örgütün aile yaşantısına kıymet veren bir yapıda olması ilk sıradadır (Schein, 1990:28-30).

Kariyeri daha kapsamlı boyutta olan hayat sisteminin bir öbeği şeklinde görmek, aile, iş ve kendisinin hayat tarzı arasındaki dengeyi kurabilmek bu çapanın egemen olduğu kişilerde daha ağır basar (Aytaç, 2005:102-105).

Kısacası bu kişiler kendi bireysel gelişimleri ile beraber aile ve kariyer arasında bir bütünlük sağlayarak denge kurmaya çalışmaktadırlar. Kişiler çalışmış oldukları örgütte aile değerlerine de destek veren örgütlere ilgili gösterirler (Bhatt, 2011:267).

2.2. Benlik ve Temel Benlik Değerlendirme (TBD) Kavramı

Taylor vd. (1997), benlik kavramını kişinin kim olduğuyla alakalı sahip bulunduğu inançların tamamı şeklinde tanımlamaktadırlar. Leary (1996) ise benlik veya kendilik kavramını (self-concept), insanoğlunun kendisi hakkında bilinçli olarak sürekli düşünmesine imkan veren bilişsel bir yapı şeklinde açıklamıştır. Benlik, Köknel'e (1985) göre ise, insanların kendi kişiliklerine yönelik inançlarının toplamı ile bireyin kendini tanıma-değerlendirme sürecidir (Tatar, 2006:53).

Kişiliğin önemli bir bölümü olarak kabul edilen benlik değeri somut bir kavram olmadığından ve doğrudan doğruya ölçülemediğinden yazında bu kavramın yerine benlik algısı (self-perception), öz değer (self-worth), öz saygı (self-respect), kendini önemseme (self-regard), kendine güvenme (self-confidence), öz farkındalık (self-awareness), öz yeterlik (self-efficacy), benlik değerlendirmesi (self-evaluation) gibi kavramların kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu da birçok araştırmada kavramsal kargaşaya neden olmaktadır. Bu karışıklığın

ortaya çıkma nedeninin evrensel bir tanımın olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Benlik değeri, söz konusu kavramlarla yakından ilişkili ancak onlarla aynı anlama gelmemektedir (Oğuzhan, 2015:111-112).

Temel benlik değerlendirmenin kökü Edith Packer'ın 1985-1986 yıllarındaki çalışmalarında bazı durumlar esnasında yapılmış olan değerlendirmelerin daha “temel değerlendirmeler” olduklarına atıfta bulunması ile başlayarak, Judge vd.'nin 1997 yılında kavrama kuramsal bir boyut kazandırmasıyla devam ettiği görülmektedir (Chang vd., 2012:83).

Temel Benlik Değerlendirme kavramı, disiplinler arası yaklaşımlardan faydalanarak, Judge vd. (1997) tarafından özellikle iş tatminine etkisi olan kişisel unsurları tanımlamaya yönelik yaptıkları araştırmada kullanılmıştır (Gürbüz vd, 2010:70). Judge vd (1997) bireysel özellikler ile durumsalcı yaklaşımlar dışında üçüncü bir yaklaşım şeklinde ifade ettikleri etkileşimsel bir bakış açısı ile incelendiğinde, tatminin her iki tarafının da hem objektif hem de öznel değişkenler ile bağlantılı olduğu kabul edilmektedir. İnsanın kişisel özellikleri, bireyin hem çalışma hayatına hem de günlük yaşamına yönelik tercihlerini şekillendirmekte, diğer taraftan objektif koşulları algılama biçimlerini etkilemekte ve bunun yanında kişinin tatminine yönelik kişisel bir eşik de oluşturabilir (Süral Özer ve Tozkoparan, 2013:4935).

Judge vd., tarafından 1997 yılında iş tatminin bireysel esaslarını anlamayabilmek için felsefe, klinik psikoloji uygulamaları, klinik psikolojik araştırmalar, stres, çocuk gelişimi, iş tatmini araştırmaları, kişilik ve sosyal psikoloji olmak üzere 8 farklı dalda yapılmış olan araştırmalar neticesinde meydana gelen bütünleştirici bir temel benlik değerlendirme kavramı olarak ortaya atılmıştır (Bono ve Judge, 2003:6).

Alan yazın incelendiğinde kavramın bazı araştırmalarda “öz-kendilik değerlendirmesi” (Şeşen, 2010) “temel benlik değerlendirmesi” (Gürbüz vd., 2010), “öz benlik değerlendirmesi” (Süral Özer ve Tozkoparan, 2013), “temel kendini değerlendirme” (Şimşek ve Aktaş, 2014) ya da “kendilik değerlendirmesi” (Samancı ve Basım, 2018) şeklinde farklı kullanımların olduğu görülmüş olup, bu çalışmada “temel benlik değerlendirme” olarak kullanılmıştır.

2.2.1. TBD Kavramının Tanımı

Temel benlik değerlendirmeleri bireylerin temel düzeyde kendileri hakkında yapmış oldukları değerlendirmeleri ifade eder. Benlik saygı gibi temel benlik değerlendirmeleri

kişinin kendi benlik değeri üzerine değerlendirmede bulunmasıdır. Bununla beraber temel benlik değerlendirme, bireyin yeteneklerine karşı olan inancını (hayatını kontrol altında tutabilme), mevcut yeterliliklerini, hayatın kendisi için iyi olacağı hakkındaki düşüncelerini yansıtmışından dolayı benlik saygıdan daha geniş olan bir kavramı ifade eder. Temel benlik değerlendirmeleri benlik saygının, kontrol odağının, öz yeterliliğin ve üst seviyede duygusal dengeliliğin (veya düşük nevrozite) gösterdiği gizil bir kavramı ifade eder (Judge, 2009:58).

Temel benlik değerlendirmesi, kişilerin kabiliyetleri veya benlik değerleri hakkında yapmış oldukları temel değerlendirmeleri ifade etmektedir (Chang vd., 2012:81). Kişilerin kim olduklarını ve kendilerini nasıl idrak ettiklerini yansıtan psikolojik bir profil şeklindedir (Chen vd., 2016:237).

Temel benlik değerlendirmede asıl olan gerçeklik, kişilerin kendileri, diğerleri veya evren hakkındaki yapmış oldukları değerlendirmeleri olup, yapılan araştırmalar (Judge vd., 1998) bu farklı benlik değerlendirmeleri içinde en önemlisinin kişinin kendisi ile ilgili yapmış olduğu değerlendirmeler olduğunu göstermektedir (Bono ve Judge, 2003: 6).

2.2.2. TBD'nin Önemi

Temel benlik değerlendirmesi olumlu olan bireylerin kendilerini daha fazla önemseyerek sevdikleri, etkili ve yetenekli gördükleri, etrafları üzerinde daha çok söz sahibi olarak kontrolü ellerinde bulundurdukları belirtilmektedir. Olumsuz temel benlik değerlendirmeye sahip olan kişiler ise yeteneklerini muhakeme ederler ve çevreleri üstünde herhangi bir kontrollerinin bulunmadığını düşünürler. Olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip bireyler kendilerine iddialı hedefler belirleyerek bu hedefleri gerçekleştirmek için daha çok çaba harcamaları nedeniyle iş performanslarının da yüksek bir seviyede olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda kendisini haddinden fazla olumlu ve becerikli görmesinin de hatalı kararlara sebebiyet verebileceği belirtilmektedir (Robbins ve Judge'den, [2013] aktaran Basım, 2016:47).

Temel benlik değerlendirmesi kişinin kendisini tanıması bakımından büyük önem arz etmektedir. Kendini bilen kişi, toplumsal yaşamından iş yaşamına kadar insanlarla etkileşim içerisinde olduğu çok sayıda platformda yapabileceği veya yapamayacağı şeylerin farkında olur. Bu zihniyet, kişiye hayatın her döneminde başarılı olacağı çalışmalar ortaya koymasını veya kendisini zararlı durumlardan sakınmak adına sınırlaması gerektiğinin farkına varmasını sağlar (Samancı, 2017:76).

Bireyin temel benlik değerlendirmesinin yüksek seviyelerde olması istenen bir vaziyettir. Böylece, birey kendini yaşama karşı olumlu, güvenli, başarılı, aktif, etkili ve uyumlu bir şekilde değerlendirebilecektir (Judge vd, 2003:304).

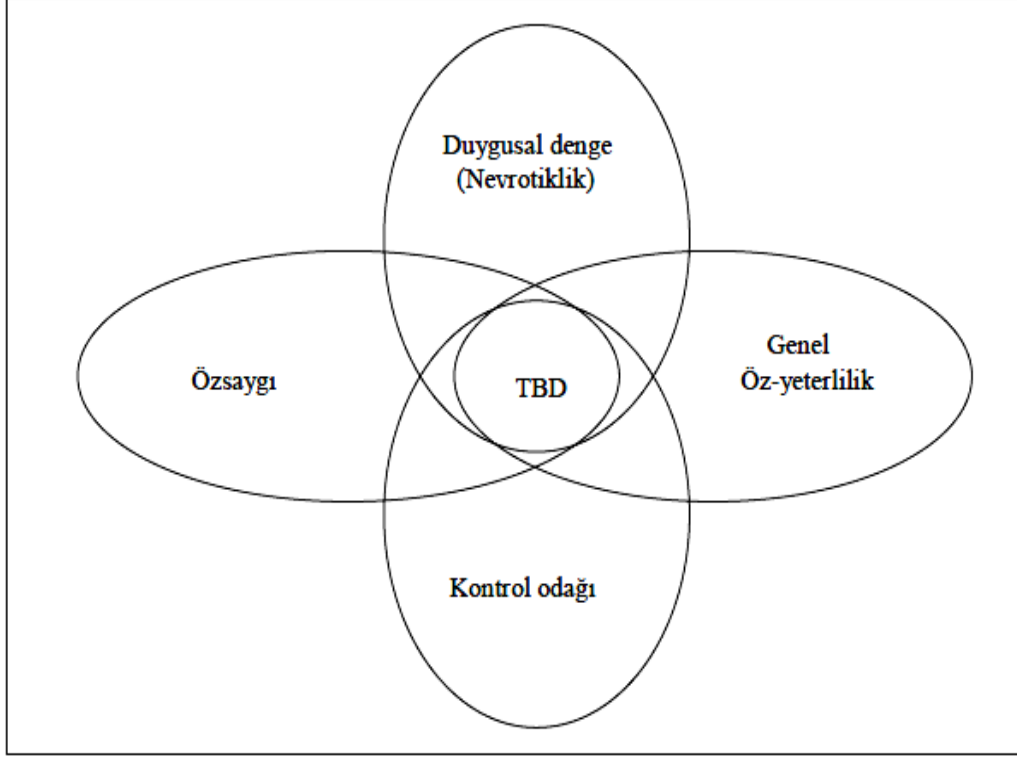
2.2.3. TBD'nin zellikleri

Temel benlik değerlendirme, üç kıstas çerçevesinde belirlenebilmektedir (Judge ve Bono, 2001:80);

- **Değerlendirme Odaklılık:** Kişin sahip olduğu temel benliğini meydana getiren nitelikleri değerlendirebilen ve derecelendirebilen özelliklerdir.
- **Esaslılık:** Temel benlik değerlendirmesine tabi olan kişisel özellikler, kişinin kendisini meydana getiren ve merkezinde bulunan özelliklerdir. İnsanın özünde bulunan ve yüzeyinin altında yatan özelliklerini ifade etmektedir.
- **Kapsam ya da Genişlik:** Kişinin sahip olduğu özelliklere ait kapsamı ifade etmektedir. Bu zellikler rastgele bir kişiyi mi; yoksa belirli bir kurumda belirli bir işte görev yapan kişiyi mi ifade eder? Yani ne ölçüde geniş (kişi için) veya ne ölçüde dar (kurum çalışanı için) bir özellik kapsadığı ile ilgilidir.

2.2.4. TBD'nin Bileşenleri

Yazında temel benlik ya da öz kendilik değerlendirmesi şeklinde bahsedilen genelleştirilmiş temel benlik değerlendirme genel öz yeterlik, öz saygı, duygusal denge (düşük nevroitiklik) ve kontrol odağı özelliklerinin bir araya gelerek oluşturdukları entegrasyondan meydana gelmektedir (Judge, 2009:58). Temel Benlik Değerlendirme Modeli şekil 3'de gösterilmiştir.



Şekil 3: Temel Benlik Değerlendirme(TBD) Modeli

Kaynak: Hiller ve Hambrick'ten, (2005)'ten uyarlayan; Özkırış, 2012:7

2.2.4.1. Öz Saygı

Temel benlik değerlendirmeyle ilgili en kapsamlı değerlendirme öz saygı, başka bir ifadeyle benlik saygısıdır. İnsanların kendileri hakkındaki değerlendirmelerini ifade etmektedir. Ben iyi bir insan mıyım? Ben değerli bir insan mıyım? Gibi soruların yanıtlarını barındırır. Benlik saygısı kavramı asıl itibariyle kişinin insan olarak kendini konumlandığı değer şeklinde tanımlanabilir. Çok sayıda araştırmacı tarafından, oldukça istikrarlı olan benlik saygısının ergenliğin sonlarına doğru şekillenerek kolay kolay değişmediği kabul görmektedir (Judge vd'den, [1997] aktaran Basım, 2016:48).

Öz saygı, kişinin kendini kabul ederek, kendine güvenmesi, saygı duyması ve inanması şeklinde açıklanan duygu, düşünce ve davranışların bütününden oluşmaktadır (Akgündüz ve Akdağ 2014:297).

Luszcynska vd., (2005) Öncelikli olarak bireylerin kendi benliklerini beğenme derecesi şeklinde ifade edilebilecek olan öz saygı özelliğini, kişinin kendisi ile ilgili asıl

değerlendirme olması hasebiyle temel benlik değerlendirmesinin merkezinde konumlandırmışlardır (Arlı, 2011:44).

Benlik saygısı, kişinin diğer davranışlarına dayanak oluşturması ve organizasyon içindeki tutumlarını etkilemesi bakımından son derece önemli bir unsurdur. Araştırmalar, benlik saygısı yüksek olan kişilerin daha yüksek performans sergilediklerini ve yüksek iş tatminine sahip olduklarını göstermektedir. Böylece kişinin iş yerinde ve toplumsal hayatta elde ettiği başarı düzeyi, benlik saygısına da olumlu ya da olumsuz yönden etki edebilmektedir. Her koşulda, yüksek benlik saygısı iş görenlerde olması arzulanan özelliklerin en başında gelir (Şeşen, 2010:144).

Korman (1970) “kendi kendine tutarlılık” kuramında, benlik saygısı yüksek olan kişilerin menfaatleri ile uyumluluk gösteren meslekleri tercih ettikleri ve bunun sonucunda iş tatmin düzeylerini üst seviyelere taşıdıklarını öngörmektedir (Judge ve Bono, 2001:82).

Öte yandan Temel benlik değerlendirmenin en önemli bileşeni olan benlik saygısının kişilerin kariyerleri üzerindeki etkisi yapılan birçok çalışmayla tespit edilmiştir. Mesela benlik saygıları düşük seviyede olan kişilerin, işsizlik durumu ya da geçici olarak çalışma yönelimlerinin yüksek olduğu görülmektedir (Salmela-Aro ve Nurmi, 2007; akt. Judge ve Hurst, 2008:851).

2.2.4.2. Genel Öz Yeterlilik

Genel öz yeterlilik bireyin gerekeni yerine getirebilmek adına yapacaklarına inanarak önüne çıkan sorunlarla başa çıkabilme kabiliyetinin mevcudiyetinde olduğunu keşfetmesidir (Chang vd., 2012: 83). Genel öz yeterlik, bireyin görevlerini yerine getirmesi esnasında, ortaya koyacağı becerilerine ve genel yeteneklerine olan inancı ifade eder (Brunborg, 2008:97).

Literatüre bakıldığında öz yeterlilik algısının, asıl itibarıyla 3 farklı boyutta değerlendirildiği görülmektedir. Bunlardan birincisi, göreve has öz yeterlilik algısıdır. Bu teoriyi 1977 yılında ilk defa ortaya atan Bandura da dahil olmak üzere bazı araştırmacılar, öz yeterliliğin göreve has olduğu ve yalnızca sınırlı miktarda, o görevle ilişkisi bulunan başka görevlere de genellenebilecek olduğunu düşünmekteler. İkinci öz yeterlilik algısı ise, alana özel olan öz yeterlilik olup, yönetsel öz yeterlik algısını da kapsamaktadır. Yazında son olarak, genel öz yeterlilik algısından bahsedilmektedir. Genel öz yeterlik algısı, bireyin karşı karşıya kalabileceği bütün zorluklarla alakalıdır ve başka öz yeterlik tiplerine oranla daha

değişmez bir yapıda bulunduğu vurgulanmaktadır. Öz yeterlik algısının meydana getirdiği etkiler içinde belki de en önemli olanı; bu kavramın bireyin iş performansını geçmiştekinden daha üst düzeyde açıklayabilme oranına sahip olmasıdır. Bu bakımdan öz yeterlilik algısı bireylerin girişimcilik proseslerindeki göstermeleri gerekenden daha yüksek performansların açıklayıcı bir unsuru şeklinde görülebilir (Çetin, 2011:73).

Örgütsel alanlarda kişilerin öz yeterlik algıları, başta kişisel başarı olmak üzere, örgütteki süreçleri birden fazla yönden etkisi altına alan önemli bir unsurdur. Bu bakımdan bireyin geçmiş performansına oranla gelecekteki iş performansını daha yüksek seviyede açıklayabilme kuvvetine sahiptir. (Şeşen, 2010: 142).

2.2.4.3. Duygusal Denge – Düşük Nevrotiklik

Duygusal denge, başka bir ifade ile düşük nevroitiklik, kişinin sakin ve güvenli duygu durumunda bulunduğunu gösterir (Chang vd, 2012:83).

Nevrotizm insanlarda güvende olmak, emin hissetmek ve istikrarlı olmak eğilimi ile alakalı bir kavram olup, temel benlik değerlendirmenin içerisinde tartışılmasının nedeniyse bireylerin hissiyatları içerisinde önemli bir yer tutmalarından kaynaklanır (Judge ve Bono, 2001). Nevrotiklik, olumsuz bir bilişsel-açıklayıcı tarz eğiliminde olmak ve benlikle alakalı olumsuz taraflara odaklanmadır (Judge vd., 2003:303).

Nevrotiklik kavramsal açıdan duygusal dengenin karşıtıdır. Nevrotiklik, korku, düşmanlık, düşük duygusal düzenleme, depresyon vb. olumsuz hisler yaşama yönelimi göstermektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2004:117). Nevrotizm seviyesi düşük duygusal dengeliliği yüksek olan şahıslar, yaşanan olaylara karşı kendilerinden emin, dengeli, rahat ve sakin davranışlarda bulunurlarken, nevroitik şahısların olayları tehditkâr ve negatif şekilde değerlendirme olasılıkları yüksek seviyededir. Bu tipteki kişiler gergin, kaygılı ve sıkıntılı olmaktadır (Akgündüz ve Akdağ, 2014:298).

2.2.4.4. Kontrol Odağı

Kökünü Rotter'ın (1954-1966) sosyal öğrenme teorisine dayanan kontrol odağı kavramı, davranışın sonuçlarını kimin veya neyin etkilediğine dair inançları içeren, sınıflandırması içsel ve dışsal kontrolden oluşan 2 kutuplu bir boyutu ifade etmektedir. İçsel kontrol odağı, kontrolün öncelikli olarak bireyin kendisinde olduğu, gelecekteki sonuçlara dair inancını anlatma amaçlı kullanılan bir kavramdır; başka bir ifadeyle, iç kontrol odağı mevcut olan insanlar davranışlarının meydana getirdiği sonuçları, şans, kader veya

başkalarına bağlamak yerine yaptıkları eylemlerden kaynaklandığına inanmaktadırlar. Aynı şekilde, kendi yetenek ve gayretlerinin deneyimlerini de kontrol ettiğine inanmaktadırlar. Diğer taraftan, dış kontrol odağı, kontrolün insanın kendi isteği dışında gerçekleştiği anlamını ifade eder. Genel anlamda bireyler arası ilişkiler bakımından düşünüldüğünde, dışsal kontrol odağı hâkim olan kişilerin sosyal beceri seviyeleri düşük, içsel kontrol odağı egemen olan kişilerin ise toplumsal alanda daha güçlü ve daha başarılı oldukları bilinmekte olan bir gerçektir (Martin vd'den [2005] aktaran Çırakoğlu ve Tezer, 2010:31). Çevresel faktörleri değiştirme bakımından daha çok gayret göstermekte, kabiliyetlerine, başarı veya başarısızlıklarına daha çok önem vermektedirler (Çetin, 2011:74).

2.2.5. TBD'nin Boyutları Arasındaki İlişkiler

Literatürde sayılan bu boyutlar farklı kavramlar şeklinde incelenmesine karşın Judge ve arkadaşlarının 2002 yılında yapmış oldukları 127 makaleyi içeren meta analiz çalışması boyutlar arasında ortalama 0.60 civarında korelasyon bulunduğunu göstermiştir. Bu çalışmaya göre: benlik saygısının - öz yeterlilik ile 0.85, - kontrol odağı ile 0.52, -duygusal dengeyle 0.64 oranında ilişki, aynı şekilde kontrol odağının - duygusal denge ile 0.40, - öz yeterlilik ile 0.56 oranında ilişki ve son olarak duygusal kararlılık ile - öz yeterlilik boyutu arasında 0.60 oranında ilişki bulunmuştur. Bununla beraber bu boyutlar arasında yüksek düzeyli ilişkinin var olması aynı yapıyı oluşturdukları anlamına gelmemektedir (Bono ve Judge, 2003:7). Ayrıca, Erez ve Judge (2001) yapmış oldukları faktör analizi çalışmaları ile benlik saygısı saygı, kontrol odağı, duygusal denge ve genel öz yeterlilik ölçeğinin tek faktör altında veriyle en iyi uyumu gösterdiğini, en yüksek faktör yükünde de benlik saygısı tarafından sağlandığını belirtmektedirler (Bono ve Judge, 2003:8).

Temel benlik değerlendirme modelinin, benlik kavramı altında bazı özellikleri kapsama değeri yanında önceki çalışmalara konu olan benlik algısı ve performans ilişkisinin açıklanmasına benlik saygısı, kontrol odağı, öz yeterlik ve duygusal denge boyutlarının tek tek sağladığından daha anlamlı bir katkıyı sağladığı öne sürülmektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2004:118).

2.3. İş Tatmini Kavramı

Bu kavramının tanımı, önemi, kapsamı genel hatlarıyla incelenerek iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatmini ile ilgili kuramsal yaklaşımlar hakkında bilgi verilecektir.

2.3.1. İş Tatmini'nin Tanımı

Bir kaynak olarak insan unsuru, ön planda yer aldığından beri iş tatmini çalışma hayatının vazgeçilmez konularından biri haline gelmiştir. İş görenlerin çalışmalarına yönelik hissiyatlarının bir reaksiyonu şeklinde açıklanan iş tatmini terimi, 1920'li yıllarda ilk kez ortaya konulmuş olup, 1930-1940'lı yıllarda önemi anlaşılmaya başlamıştır (Acar Arasan, 2010:23). Doyum terimiyle aynı anlamda kullanılan iş tatmini kavramı, Hoppock (1935), tarafından ilk kez insanın fiziksel, çevresel ve psikolojik olayların bütünleşmesi sonucunda işinden memnun olması manasında kullanılmıştır (Yew, 2008:30).

İş tatmini kavramı, çalışanların işlerinden beklentileri sonucunda oluşan işlerine karşı duydukları duygusal tepkileridir (Işıkhan, 1996:118).

Yazında yer alan iş tatmini kavramı konusunda uzun yıllardan beri çok miktarda çalışma yapılmış olup, bu çalışmalar çok çeşitli iş tatmini tanımının ortaya çıkmasını sağlamıştır. İş görenin işinden aldığı keyif olarak tanımlanabilen iş tatmini ile ilgili yapılan bazı tanımlamalar şu şekildedir (Nalbantoğlu, 2012:34);

Davis (1982), iş tatminini, işgörenlerin işlerinden hissettikleri hoşnutluk veya hoşnutsuzluk durumu olarak tanımlamış ve bunun işin nitelikleriyle iş görenlerin arzularının uyduğu zaman gerçekleşeceğini dile getirmiştir.

Nauman (1993), iş tatminini, kişinin işini veya iş tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan işine karşı pozitif duygusal durumu olarak ifade eder.

Weiss (2002:174), iş tatmini insanların işlerine karşı gösterdikleri hissel tepkileri olarak ifade etmiştir

Mrayyan (2005:41), basit bir anlatımla iş tatmini iş görenin işinde ne derece mutlu olduğunun tespit edilmesi şeklinde açıklamıştır.

Locke (1983), iş tatmini konusunda en kapsamlı tanımlardan birini yapmıştır. Bu tanıma göre iş tatmini, bireyin işini ve iş deneyimini değerlendirmesi sonucunda bireyde meydana gelen olumlu ve keyif verici duygulardır (Yılmaz Tekirgöl, 2011:30).

Genel bir anlatımla iş tatmini, bireyin işine karşı takındığı tutumdur. İş tatmini de herhangi bir tutumda olan, inançlar, değerler, hisler, duygular ve davranışsal meyillerin karmaşık bir bileşimini yansıtmakta ancak; diğer tutumlar gibi gözlenebilen bir değişkenliği

bulunmamaktadır. Bireyin bu konu hakkındaki duygularını ifade etmesi ile anlaşılabilir. İş tatmini şu konular ile alakalıdır (Şimşek vd, 2003:136-140):

- Tatmin, iş görenin işinden sağladığı maddi menfaatlerle alakalıdır.
- Tatmin, iş güvenliğiyle alakalıdır.
- Tatmin, işin keyif alma yeteneği ve tutarlığı ile ilgilidir.
- Tatmin, üretim sürecinde bulunmaktan oluşan gurur ile alakalıdır.
- Tatmin, umutlandırıcı mesleki projelerle alakalıdır.
- Tatmin iş akışı ile iş akış hızını denetlemekte olan iş görenin becerisiyle ilgilidir.
- Tatmin, iş yerindeki pozitif insani ilişkilerle ilgilidir.
- Tatmin, organizasyonun genel görünümü ve durumu ile alakalıdır.
- Tatmin, kurumun başındakilerin tutumuyla ilgilidir.
- Tatmin sendikal ilişkilerle de ilgilidir.

2.3.2. İş Tatmininin Önemi

Çağdaş yönetim anlayışında örgüt performansına, yalnızca kar-zarar boyutuyla ve ortaya konulan yatırımın getirisiyle bakılmamalı tam tersine insan unsurunun da önemli görülmesi gerekir. Örgütlerin yaşamlarını ve gelişimlerini sürdürebilmeleri bakımından doyuma ulaşmış iş görenlere sahip olması son derece önemlidir. Bununla birlikte iş tatmini örgütün yetişmiş personelinin örgüte bağlılığını ve sadakatini arttırarak işte istikrarı yakalamalarında önemli bir rol oynamaktadır (Vecchio, 1991:118-119).

Feldman ve Hugh (1983:192), iş tatmininin iki nedenden dolayı önem taşıdığını belirtmişlerdir. Birincisi, çalışanların işleriyle ilgili düşünceleri ve hislerinin hem kendileri açısından hem de görev yaptıkları örgüt açısından önem arz etmesidir. İkinci sebep, yöneticiler bakımından çalışanların işlerine karşı takındıkları tutumun performans, etkinlik ve verimlilik üstündeki etkisi ile karşımıza çıkar. Çünkü iş tatminsizliğinin neden olduğu bazı davranışların başında, devamsızlık, işten ayrılma, düşük performans, psikolojik ve bedensel sağlık gelmektedir.

Hümanistik yaklaşımın günümüzde iş yaşamına girmesi neticesinde, iş tatmininin önemi artış göstermiştir. Tatmin unsurlarını; insanın iş çevresindeki, ücret ödemeleri, özendirme imkânları, denetim şekli ve yöntemleri, işin kendisi ve çalışma arkadaşları gibi şahsi durumlar karşısında algıladıkları gerçeği doğrultusunda iş tatmini ile yöneticilerin

ilgilenme nedenlerini Şu üç etkenle açıklanmaktadır. Birinci etken, iş tatmini ile etkililik-verimlilik arasındaki bir bağlantının olma olasılığı, ikincisi ise, iş tatmini ile işgören devir oranı-devamsızlık arasında eksi yönde bir ilişki bulunma olasılığı, üçüncü ve son etken ise yöneticilerin çalışanlara güdüleyici ve içsel şekilde mükâfatlandırıcı işler sağlanması konusunda insani yönden sorumluluklarının bulunduğu ifade edilebilir (Robbins, 1996:286-287).

İş, insanoğlunun hayatında önemli bir yer tutar. Çalışanın işinden elde ettiği tatmin, kendi yaşantısını da etkilemektedir. İnsanların, kendilerine göre anlamlı buldukları bazı alanlardaki hissiyatlarını başka alanlara da aksettirerek, genelleme yaptıkları görülmektedir. Bu doğrultuda iş görenlerinde aile yaşamlarındaki duygularını örgütteki işlerine, işlerindeki duyguları ise aile yaşamlarına yansıtıp genelleme yapmaları gayet doğal olarak görülebilmektedir. İşini zevk alarak yapan bir çalışanın, bu güzel yaşantısının, yaşam süresinin uzamasına yol açabileceği söylenmektedir. Bunun birlikte, iş tatmininin, işgörene ruhsal ve bedensel sağlığı yönünden olumlu bir etkide bulunması da gayet mümkündür (Başaran, 1991:205).

Diğer bir yandan iş tatmininin önemliliğini artıran kavramlardan birisi de işe devamsızlık ve işi bırakma unsurudur. Yapılan çalışmalarda işgörenlerin sürekli bir şekilde kısa veya uzun sürelerle işe gelmemeleri ile iş tatminsizlikleri arasında önemli olan bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Öte yandan, iş tatmini sağlayamamak ile işgücü devrinin arasında da yüksek oranda bir ilişki bulunmaktadır (Nalbantoğlu, 2012:35).

2.3.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminine etkisi bulunan faktörler üzerine araştırmalar yapan Locke (1976), çalışma sonuçlarını Şu şekilde sıralamıştır (Aslan, 2006:22-23):

- Kişinin zihinsel anlamda zorlanarak başarıyla gerçekleştirdiği iş, tatmin edicidir.
- Çalışma esnasında yoran iş tatminsizlik oluşturmaktadır.
- Bireysel olarak ilgi alanında yer alan iş tatmin edicidir.
- Performansı artırmak için adil bir şekilde ve bilgi sunularak yapılan mükâfatlandırma tatmin edicidir.
- Tatmin, fiziki ihtiyaçlarla çalışma şartlarının uyumluluğuna bağlı olmaktadır.
- Ödül kazanma odaklı olan iş ortamı tatmin edicidir.

- Benlik saygısının yüksek olması iş tatminine yol açmaktadır.
- İş görenler olaylar karşısında aynı bakış açısı ortaya koyan ve mükâfatlandırılmalarına katkı sağlayan çalışma arkadaşlarının varlığı ile tatmini sağlamaktadırlar.
- Yönetim politikası olarak çalışanlarının ödül kazanmasına katkı sağlayan örgütlerde tatmin sağlanmaktadır.
- Personele çelişkili veya anlaşılmayan sorumluluklar yükleyen örgüt, idare ya da ikisi birden doyumsuz olmaktadır.
- İş yerindeki ek imkanların işgörenlerin tatmini üzerinde kuvvetli bir etkisi bulunmamaktadır.

İş tatminine etki eden unsurlar içsel ve dışsal faktörler olarak tetkik edilmektedir; içsel faktörler; -cinsiyet, -yaş ve kıdem, -meslek ve eğitim düzeyi, -kişilik, -statü, -sosyo-kültürel çevreden oluşmaktadır. Dışsal faktörler ise; -ücret, -çalışma koşulları, -işin özelliği, -yöneticiler ile ilişkiler, -arkadaşlar ile ilişkiler, -terfi ve ilerleme olanakları, -iş güvencesi eksikliği ile - denetim ve sıklığıdır (Demirci, 2018:21).

2.3.3.1. İçsel Faktörler

2.3.3.1.1. Cinsiyet

Yapılan çalışmaların neticesinde; bayan iş görenlerin, işin toplumsal unsurlarına erkek işgörelere göre daha çok değer verdiği, erkek çalışanların ise işlerinde kendini gösterebilme fırsatı yakalama ve bunu kullanmada daha çok arzulu davranışlar sergiledikleri belirtilmiştir. Bu durum işgörenlerin tatmin-tatminsizlik düzeyleri üzerinde etkide bulunmaktadır. Çalışanların cinsiyeti de işe yönelik beklentilerinin farklılık taşımasına sebep olabilmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001:161). Böylece cinsiyet-rol sosyalleşmesindeki değişiklikler sebebiyle kadınlar ilişkiye; erkekler ise başarıya adaklı algılanmaktadırlar. Erkekler iş hayatlarına, ev hayatlarından daha fazla özen göstererek vakit harcamaktayken, kadınlar ise tam zıt bir davranış içerisinde girdikleri gözlemlenmiştir. Bunun sonucunda kadın iş görenler için daha çok esnek çalışma saatlerini tercih ettikleri söylenebilmektedir. Özellikle çocuğu okul öncesi çağında olan bayanların, evdeki iş yükleri ve mesuliyetlerinin daha çok olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Bu durumda kadın ve erkeklerin işe bağlılıkları ile içsel motivasyonlarının değişik olduğu söylenebilmektedir (Kirel, 1999:119-120).

2.3.3.1.2. Yaş

Yaş işgörenin tatmini ile ilintili bir faktördür. Araştırmalara bakıldığında yaş değişkeniyle işgörenin tatmini arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Aynı şekilde, yaş değişkeni ile iş tatmininin arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Çalışma hayatında işlerinde daha fazla beklenti içerisine giren gençlerin iş tatminsizliği yaşama olasılıkları daha üs seviyelerde iken, yaşın ilerlemesi ile beklentilerde yaşanan bir takım değişiklikler ile bu seviye yükselmektedir. Yaşın ilerlemesi sonucunda terfi imkânlarının artması, alınan mükafatların çeşitlilik kazanması da iş tatmininin sağlanmasında önemli bir rol oynar (Organ ve Lingl, 1995:345). Ayrıca istihdamı yapılacak olan genç nüfusunun fazla olması, işsizlik oranının yüksek olması, iş yaşamının başlangıcında bulunan genç kuşağın iş olanaklarının kısıtlı olması ve gençlerin farklı beklentiler içinde bulunmaları iş tatminsizliklerine sebebiyet verdiği ifade edilmektedir (Sürek, 2007:44).

2.3.3.1.3. Kıdem

Çalışanların meslek yaşamlarındaki ya da iş yerlerindeki çalışma süreleri yani kıdemleri iş tatmin düzeylerini etkiler. Bireyin iş yerindeki çalışma süresi arttığında işvereni tarafından ona sunulan imkânlar artacağından daha rahat bir şekilde işini yapacaktır. Ayrıca işindeki deneyimine bağlı yaptığı işleri daha iyi kavrayarak başardığı işler neticesinde kendine olan güvende artış olacağından işini daha iyi yapacaktır. Birey kurumundaki çalışma süresinin artması kurumuyla arasındaki bağlılığı güçlendireceğinden daha keyifli bir şekilde çalışacaktır (Edinsel, 2012:53).

İş tatmininde kıdemin önemli bir değişken olduğu düşünülmektedir. Çalışma süresinin artması ile bireyin sağladığı iş tatmin seviyesinin de yükseleceği ortaya atılmış olup, bunun nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Şangar, 2016:23):

- Birey kıdeminin artması sonucunda, işini daha iyi kavrayarak ve başarı isteği artacaktır.
- Kurumun personel gereksinimlerini zamanla daha fazla karşılamasını sağlayacaktır.
- İş görenin işi ve kurumuyla bütünleşme sağlayacaktır.
- Kurum, çalışma süresi artan personeline daha kapsamlı imkanlar sunacaktır.

2.3.3.1.4. Eğitim Düzeyi

İş tatmini ile eğitim düzeyi faktörü arasında bulunan ilişki belirsizliğini sürdürmektedir. Bazı durumlarda yüksek tahsil seviyesine sahip işgörenlerin özellikle yüksek ücret beklentisi içinde bulunmaları nedeniyle iş tatminsizliği yaşadıkları görülmektedir. Bazen de eğitilmiş çalışanların örgütsel mükafatlara daha kolay bir şekilde ulaşmaları ve daha fazla ücret aldıkları düşünüldüğünden yüksek iş tatmini yaşayabilmektedirler (Ulusoy'dan, [1993] aktaran Erol, 1998:40-41). Araştırmalar neticesinde eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin düşük eğitimli bireylere nazaran daha fazla iş tatminini sağladıkları görülmektedir (Baysal, 1993:225).

2.3.3.1.5. Kişilik

Kişilik faktörünün iş tatmini üzerine olan etkisi irdelendiğinde, esnekliği, kararlılığı ve sosyoekonomik düzeyi üst seviyelerde olan kimselerin, işlerinden daha fazla tatmin oldukları söylenebilir. Genelde işlerinden tatminsiz olan bireyler, insani ilişkiler yönünden zayıf, çabuk sinirlenebilen ve bulunduğu konumdan memnun olmayan kimseler olarak betimlenmektedir. Fakat işlerinden tatmin olmayan her bireyin bu tepkileri verebileceğini düşünmek doğru bir karar olmaz (Erol, 1998:40).

Kişilik, insanların duygu, düşünce ve davranış yollarına dayanan, ne şekilde bir iş tatmini düşündüklerini hissetmeleri açısından belirleyici olan ilk faktördür. Kişinin seziş, düşünüş ve davranış şekillerini etkisi altına alan etkenlerin kendisine has görünümüdür. Sürekli olarak içsel - dışsal uyarıcıların etkisinde kalan kişinin; psikolojik-biyolojik, kalıtsal-edinilmiş tüm kabiliyetlerini, motivasyonlarını, hislerini, talep ve alışkanlıklarını içeren bütün davranışları barındırır. Özetle, kişiliğin oluşumunda; bireyin doğumundan gelen nitelikleri ve içinde bulunduğu çevrenin oluşturduğu etkiyi bir arada görmek muhtemeldir. Böylece, çevrenin etkisi dikkate alındığında, kişiliğin yalnızca bireye has niteliklerin olmadığı aynı zamanda, belli miktarda birlikte yaşanan topluluğun ve bütün insanlığın bazı müşterek özelliklerini yansıttığı sonucuna varılabilir (Tınar'dan, [1999] aktaran, Nalbantoğlu:50-51).

2.3.3.1.6. Medeni Durum

Medeni durum faktörü açısından iş tatminine bakıldığı zaman, bekar olan işgörenlerin tatmin seviyelerinin evlenmeleriyle birlikte pozitif anlamda değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Bunun sebebi evli olan işgörenlerin üstlendikleri mesuliyetler ile birlikte maddi olan mükafatlara daha çok önem vermeleri kaynak gösterilmektedir. Bireyin çocuk

sayısındaki artış iş tatminini olumsuz bir şekilde etkilediği ve geleneksel cinsi değerlerin, iş/aile çatışmasına etkide bulunduğu yapılan araştırmalarla ortaya çıkmıştır (Sürek, 2007:46).

2.3.3.1.7. Sosyo-Kültürel Çevre

Kişinin sosyal-kültürel çevresinin de iş tatminini etkileyebildiği belirtilmektedir. Çalışan eşin işyerindeki pozisyonu, kadın işgörenlerin küçük yaşta çocuklarının bulunması, ailenin toplam gelir seviyesi, yetiştiği aile ortamı (sahip bulunduğu değer yargıları) gibi unsurların iş tatminini etkileyebildiği görülmektedir. Bireyin iş hayatı ile sosyal yaşamın koşulları arasındaki paralellik oranında iş tatmini sağlanmaktadır (Aksayan'dan [1990] aktaran, Şangar, 2016:24).

2.3.3.2. Dışsal Faktörler

2.3.3.2.1. Ücret

Ücret, işgörenlerin emek vererek, zaman harcayarak yapmış oldukları işin karşılığı şeklinde düşünülmektedir. İş tatmini ile ücret arasında birebir ilişkinin varlığı kabul edilmekte olup, düşük ücretli çalışanların iş tatminsizliklerinin ana kaynağı olarak sayılır. Ancak maddi ücretin yanında, diğer ödeme türleri, prim-promosyon, yakacak yardımı, hayat-sağlık ile işsizlik sigortaları, kira desteği veya lojman, eğitim desteği, ulaşım – servis desteği ve yemek gibi dolaylı yünden ücretlerin de ücret boyutunda ele alınması gereklidir (Sürek, 2007:32).

Witt ve Nye (1992), 12.979 katılımcıdan oluşan çalışmalarında, iş görenlerin, çalıştıkları yerlerde adaletli bir şekilde ücret ve promosyonların dağıtıldığına dair algıları ile iş tatminleri arasında paralel bir ilişkinin bulunduğu ve bu ilişkide cinsiyet farklılığının bulunmadığını tespit etmişlerdir (Aslan, 2006:30).

2.3.3.2.2. İşin Özelliği

Çalışan açısından iş tatminine etki eden önemli unsurlardan birisi de işin özelliğidir. İşin sıkıcı olmayışı işgörenin motivasyonunu artıran önemli bir unsurdur. Toplum tarafından beğeni görmeyen ve yeterli bulunmayan işlerde çalışmak iş tatminini düşürebilmektedir. İşin ilginç, keyifli ve albenili olması, bireyin becerileriyle uyum sağlaması, kişiye yeni şeyler öğrenme fırsatları sunabilmesi ve kişinin gerekli sorumlulukları üstlenmesi tatmin nedeni sayılabilmektedir. Birey becerileri doğrultusunda özel çaba ve ilgi gerektiren işleri yapabilmesi ve bu tip işleri başarması neticesinde takdir edilmesi tatminini de yükseltecektir (Ardıç ve Baş, 2001:5).

Çarıkçı (2004), 160 özel sektör ve 147 kamu çalışanının katılımı ile Türkiye’de kamu ve özel sektörü karşılaştırdığı araştırmasında, çalışma saatleri ile çalışma düzeninin, iş tatminine etkisi olan en önemli işe ilişkin özellik olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, kamu çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin özel sektör çalışanlarına oranla daha yüksek olduğunu belirlemiştir (Aslan, 2006:32).

2.3.3.2.3. Çalışma Koşulları

İş özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinin yanında çalışma koşulları da iş tatminine yol açan önemli bir faktördür. Çalışanın çalıştığı iş yerinin fiziksel şartları, güvenli olup olmaması, işin birey için tehlike arz etmesi, iş ortamının ısı, ışıklandırma, rutubet durumu ve işin gerektirdiği teçhizatın yeterli olması gibi çalışma koşulları hem bireysel rahatlık ve güvenlik hem de işi yapabilmek için önemlidir. Bu faktörlerin önemi, kişiden kişiye fazla değişim göstermemektedir. Çalışma koşulları Herzberg Çift Etmen Teorisinde bahsi geçen hijyen faktörlerden olup, iyi çalışma şartları tatmini yükseltmek açısından ancak destekleyici rol oynamaktadır (Sürek,2007:40).

2.3.3.2.4. Üstlerle İlişkiler

Yapılan çalışmalar neticesinde, insana yönelik olan yönetici karakterinin göreve-işe yönelik olan yönetici karakterinden daha yüksek oranda iş tatminine yol açtığı belirtilmektedir. Çalışmada göreve dönük tipteki yöneticilerin astları, yöneticilerini; çalışma gayelerine ulaşmada onlara yardım eden, ücret artışı-terfi ve performansla ilişkin benzer mükafatlara ulaşmalarına yardım eden kişi şeklinde algılamaktadırlar. Diğer taraftan, insana dönük olan yöneticilerin astları ise yöneticilerini; samimi ilişki kuran, kişisel sorunlarıyla ilgilenen, çalışanların bireysel ilgilerinin farkındalığında olan kişi şeklinde algılamaktadırlar. Bu algının çalışanların tatmin seviyesine önemli derecede etkisi bulunmaktadır (Bartola ve Furlonger, [2000] aktaran Edinsel, 2012: 47).

2.3.3.2.5. Terfi ve İlerleme Olanakları

İş yerinde yükselme ve terfi olanakları da iş tatmini bakımından çok önemlidir. Terfi; işgörenin pozisyon, statü, rütbe ve saygınlık artışı gibi manalara gelen kurum içinde üst kademelere ilerleyebilmesi durumunu ifade eder. Bu şekilde terfi eden birey, görevli bulunduğu pozisyondan daha çok yetki ve sorumluluğu alarak toplumsal statü fırsatını elde eder. Bu sebeple terfi, yönetim yazınında “yükselme” anlamında da kullanılmaktadır.

Örgütlerde terfi, kıdem durumu ya da performans durumu göz önünde bulundurularak gerçekleştirilir (Gürüz ve Gürel, 2006:180-181).

2.3.3.2.6. Arkadaşlarla İlişkiler

Çelikkanat (2002) yapmış olduğu çalışmada, iş tatmini ve iş arkadaşları arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde bağlantılı olduğunu belirlemiştir. İş tatmini ile yönetim şekli, fiziksel ortam, çalışma imkanları ve iş arkadaşları arasında üst düzeyde bir ilişki saptamıştır. Tütüncü (2000) yaptığı bir çalışmada iş tatmine etkisi olan en önemli unsurlardan birinin, çalışanın iş yerindekilerle olan ilişkileri ve iletişimi olduğu tespit edilmiştir. Güven ve Akyüz'ün (2002) araştırmasında ise iş arkadaşları tarafından kabul görme ve kendini bir gruba ait görmeye ilişkin endişe seviyesindeki artışın iş tatminsizliğinde de artışa yol açtığı saptanmıştır (Aslan, 2006:31).

2.3.3.2.7. İş Güvencesi Eksikliği

Bu faktör çalışanın tatminini etkileyen temel unsurlardan birisidir. Bir işgören görev yaptığı kurumda her an işten atılma tehlikesinin olması veya herhangi bir kusurunda işine son verilmesi ile tehdit edilmesi işine karşı güvenini büyük oranda etkileyecektir. Söz konusu durum yalnızca işten atılma şeklinde değerlendirilmemelidir. Çalışana sigorta yapılmaması gibi durumlar da işgörenin performansını düşürmektedir (Demirci, 2018:24).

2.3.3.2.8. Denetim ve Sıklığı

Çalışanlara yönelik, yapıcı, eğitici ve destekleyici denetimler iş tatminlerini yükseltir. Aksi takdirde gereğinden çok baskı oluşturan, öğretmek yerine eksiklikler üzerine yoğunlaşan ve sürekli tehdit altında gerçekleşen denetimler ise işgörenleri strese sokarak işlerini kaybetme korkusu yaşamalarına neden olacağından iş tatminini düşürmektedir. Denetimin amacı çalışana geri besleme sağlayarak, faaliyetin içinde yer alan personelin sıkıntısını dinlemek, çalışmadan elde edilen performansın nasıl artabileceğini bulmak ve zafiyeti bulunan personelin eğitim eksikliklerini gidermektedir. Gereğinden çok yapılan denetimler ise gayesinden sapacağından dolayı katkı vermek yerine personelin motivesini bozarak örgütün performansına zarar verebilecektir. Denetlemenin yapılma sıklığı ise denetlenecek birimin şirket içerisindeki pozisyonu, işin sıklığı, personelin sayısı ve işin içeriğine göre farklılık göstermeli ve bu unsurlar göz önünde bulundurularak ayarlanmalıdır (Demirci, 2018:24).

2.3.4. İş Tatmini Teorileri

Bir tutum olarak iş tatmini kavramı, davranış muhteva eden motivasyondan farklı olmasına rağmen yazında iş tatmininin ilk defa sistematik bir şekilde incelenmesi motivasyon teorileriyle ele alınmıştır. İş tatminini açıklayabilmek için yüksek miktarda teorik ve görgül araştırmalar yapılmıştır (Yüksel, 2005:294).

Motivasyon kavramıyla ilintili olarak yapılan çok sayıda çalışma, bu konuya iki farklı boyuttan yaklaşmakta olup bu teorileri (Küçüközkan, 2015:100):

- Kapsam (içerik) Teorileri
- Süreç Teorileri

Şeklinde iki grupta toplamak mümkündür.

2.3.4.1. Kapsam Teorileri

Motivasyon teorileri, insanı sürekli bir şekilde ruhsal ve bedensel açıdan gelişen bir canlı olarak ele alan ve bireyin gelişimi, içsel becerileri ve kapasitesi, belli tutum, algı, duygu, istek ve düşüncülerine esas oluşturan akılcı ve duygusal yönlerinin üzerinde durur. Nitekim bu görüşler bireyi anlamaya, kişinin içinde bulunduğu bu unsurlara hitap ederek onu motive etmeye değer vermektedir. Bu gruptaki kuramlara Kapsam Teorileri adı verilir (Koçel, 2001:509).

2.3.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, insanoğlunun gereksinimlerinin hiyerarşik bir yapı içerisinde ve temelde fizyolojik gereksinimden başlayarak kendini gerçekleştirmeye doğru bir gelişim göstermekte olduğunu savunmuştur. Bu yaklaşım, insanın gereksinimlerinin beş ana grupta toplanabileceğini ifade eder ve iki ana varsayım üzerinde durur. Bunlardan ilki kişinin göstermiş olduğu her davranışının, kişinin sahip olduğu bazı ihtiyaçları yok etmeye dönük olduğudur. Kişi ihtiyaçlarını giderebilmek için bazı davranışlara yönelir. Dolayısıyla gereksinimleri davranışlarını belirleyen en önemli unsuru oluşturur. Yaklaşımın diğer varsayımı ise gereksinimlerin sırası ile alakalı olmaktadır. Bu varsayıma göre, kişi belli bir sıralama teşkil eden ihtiyaçları vardır. Alt basamakta yer alan gereksinimleri giderilmeden, üst basamaklardaki gereksinimleri kişiyi davranışa yöneltmez. Gereksinimlerin bireyleri davranışa yöneltme özelliği bunların tatmin edilme seviyesine bağlı olmaktadır. Tatmin edilen

bir davranışın şaiki olma niteliğini kaybederek daha üst basamaktaki gereksinimler davranışları etkilemeye başlamaktadır (Findıkçı, 2003: 380).

2.3.4.1.2. Herzberg'in İkili Faktör Teorisi

Herzberg, Mausner ve Synderman 1959'da yapmış oldukları araştırmalar neticesinde, insan ihtiyaçlarının iki grupta olduğunu ortaya koyan belirgi elde etmişlerdir. Bu iki grup içinde yer alan gereksinimlerden biri, bir hayvan olarak insanın acıdan sakınma ihtiyacı, diğeri ise insanın, ruhsal boyutta gelişme ihtiyacıdır. Bu bulgular ve sonuçlar Herzberg ve çalışma arkadaşlarının "Çift Faktör" şeklinde adlandırdıkları motivasyon kuramına doğru yol almalarını sağlamıştır (House ve Lawrence, 1971:122).

Herzberg bireylerin motivasyonlarını artırmayı amaçlayan içsel ve dışsal etkenleri "hijyen faktörleri" ile "motive edici faktörler" şeklinde belirtmektedir. Hijyen faktörler (dışsal faktörler) şu şekilde sıralanabilmektedir; şirketin politikası ve yönetimin kötüye doğru gitmesi, teknik anlamda bilgi ve nezaretin yetersizliği, yönetici ile insani ilişkilerin kötü olması; iş ortamındaki fiziki koşulların elverişsizliği, ücret ve maaş seviyesinin düşüklüğü ve bunlardaki artışların yetersiz olması, aynı seviyede olan iş arkadaşları ile şiddetli geçimsizlikler ve kötü alışkanlık ilişkileridir. Öte yandan insanları motive eden, işgöreni özendiren faktörler(içsel faktörler) ise şu şekilde sıralanabilmektedir; bir işi başarılı bir şekilde tamamlayabilmenin mutluluğu, iş yerindeki başarılarla tanınmak, bundan ötürü takdir edilerek ödüllendirilmek, tutku, arzu, beceri ve bilgisine uygun bir şekilde çalışma, işini yaparken yeterli seviyede yetkiye ve sorumluluğa sahip olabilmek (Eren, 2008:510).

2.3.4.1.3. Alderfer'in ERG Yaklaşımı

Clayton Alderfer'in motivasyon kuramını Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden yararlanıp basitleştirerek geliştirdiği teoridir. Bu kuramda Maslow'un sınıflandırması gibi gereksinimdeki sıralama esastır. Ancak; ihtiyaçların sıralaması gayet basittir. İlke yine aynı şekildedir. Öncelikle alt düzey gereksinim tatmin edilmelidir, daha sonra ise üst düzeyde bulunan gereksinimlerin tatmini sağlanmalıdır (Koçel, 1995:442).

Üç temel önermenin üzerine kurulu ERG teorisine göre (Şimşek, 1995:102):

- Her seviye ihtiyacın bir bölümü tatmin edildikten sonra, daha fazlası arzulanır (ihtiyaç tatmini). Mesela, işe yönelik var olma gereksinimi olan ücretin tatmini neticesinde daha fazlası istenmektedir.

- Alt seviyedeki ihtiyaçların tatmin edilme oranı arttıkça, daha üst düzeyde olan gereksinimlere karşı istek artmaktadır (istek güçlenmesi). Mesela, kişinin var olma gereksinimlerinden biri olan ücretin çok fazla tatmini, daha üst düzeyde bulunan beraber olma ihtiyacına karşı duyulan istek artmaktadır.
- Üst düzey ihtiyaçlar ne kadar az tatmin edilse, alt düzey ihtiyaçlara daha fazla miktarda talepte bulunulur (ihtiyaç hüsrani). Mesela, gelişme ihtiyacı az tatmin edilirse (örneğin işe hâkimiyet), beraber olma ihtiyacına (örneğin bireylerarası ilişkilerde tatmin) yönelik istek artış gösterir.

2.3.4.2. Süreç Teorileri

İçerik kuramları güdülenmenin karmaşık süreçlerini açıklamakta yetersiz kalmalarından dolayı süreç kuramları geliştirilmiştir. Süreç teorileri güdülenmenin işleyişini, bilişsel (cognitive) faaliyetler ile açıklamaya çalışan unsurları ifade etmektedir (Küçüközkan, 2015:106).

2.3.4.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Beklenti kuramına göre; yapılan iş sonucunda kişinin beklenti düzeyi ne kadar yüksek olursa, işini yapmaya yönelik motivasyonu da o derecede yüksek olur. İnsan, gerçek anlamda arzuladığı ödüllere yönelik gerekli çaba içinde olursa ve başarılı olacağına inancı varsa bunu gerçekleştirmesi olağandır (Orhan, 1997:81).

Beklenti kuramının esas temelleri şu biçimde belirtilebilir (Eren, 2008:535);

- Birey göstereceği çaba sonucuna göre, büyük ölçüde ödüllendirileceğine inancı olmalıdır.
- Birey başarı neticesinde sahipleneceği ödülleri arzulamalıdır.
- Birey kendisinden beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine inancı olmalıdır.

2.3.4.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams ve Weicks'in geliştirdiği bu kuram, motivasyon kuramları içerisinde en önemli kuramlardan biridir. Sosyal Karşılaştırma Kuramları içerisinde yer alır. Sosyal Karşılaştırma Kuramları, diğer bireylerle karşılaştırmalı şekilde, bireyin kendisine nasıl davranıldığına yönelik duygu ve düşüncelerini ifade eder. Başka bir anlatımla bu kuramda örgüt bireyin, harcadığı çaba ve elde ettiği sonuç ile aynı iş ortamında bulunan diğer kişilerin elde ettiği sonuçları karşılaştırmaktadır. Eşitlik Teorisi, kişinin davranışlarıyla ilgili iki varsayım

dayanır. Bunlardan birincisi, bireyler, sosyal ilişkilerini değerlendirirken piyasadaki ekonomik alışverişlerinde de geçerli bulunan süreçleri kullanmaktadırlar. İkinci varsayım ise, kişiler görece şekilde dengeyi öngörmek için kendilerinin durumunu başkasının durumuyla karşılaştırmasıdır (Şimşek vd., 2005:147).

Eşitlik teorisine göre iş gören, kendi harcadığı çabayla ulaştığı sonucu, aynı işyerindeki diğer iş görenlerin harcadıkları çabayla ulaştıkları sonuç ile karşılaştırır. Eşitlik teorisi iş görenin yalnızca mükâfatlarla ilgilenmediğini, ortaya koymuş olduğu çabayla diğer çalışanların ortaya koydukları çabanın sonucunda almış oldukları çıktının karşılaştırılmasını ortaya koyar. Bu karşılaştırma sonucunda eşit görülmeyen durumlar iş görenlerin tatminsizlik algılarına sebep olup, eşitliğin sağlanması için güdülenmektedir. Oranlar eşitse, iş gören iş tatmini elde ederek bu miktarın muhafazasını sağlamak için güdülenecektir. İş görenler çıktılarının çoğalmasını talep ederlerse çok daha fazla çaba harcayarak girdi miktarlarını çoğaltmak için güdüleneceklerdir (Güney, 2001:235).

2.3.4.2.3. Lawler'in Kesit (Facet) Tatmin Modeli

Lawler'in teorisine göre iş gören işten algılamış olduğu tatmini, ulaşılması gereken çıktı ile gerçekten ulaştığı çıktıyı karşılaştırarak belirlemektedir. Bireyin elde etmiş olduğu miktara yönelik algısı ile elde etmesi gerektiğini düşündüğü miktara yönelik algısı arasında eşitlik bulunuyorsa ($a=b$), kişi tatmin olmaktadır (Lawler, 1973:74-76).

2.3.4.2.4. Edwin Locke'un Amaç Teorisi

Edwin Locke 1966'lı yıllarda, iş tatminine farklı bir bakış açısı getirmiştir. Tutarsızlık teorisi olarak da bilinmekte olan bu teori, iş tatminini beklenen performans seviyesi ile gerçek performans seviyesi arasında bulunan tutarsızlık miktarının büyüklüğünün unsuru şeklinde ele almaktadır. Çalışanın amacına ulaşması tatmin hissini sağlamakta olup, amacına ulaşamaması ise tatminsizlik duygusuna neden olmaktadır. Çalışanın ulaşmış olduğu çıktının, elde etmeyi umduğu çıktılar ile karşılaştırılması, sonuç olarak eşitlik durumunda iş tatmini sağlandığı öne sürülmektedir (Bölükbaşı ve Çakmur Yıldız, 2009:352).

Bu kuram herkesin bilinçli bir amaç tercih ettiği ve bu amacın açık ve seçik bir şekilde oluşturduğu hipotezine dayanmaktadır. Gerçekte kişi her daim amaçlı bir şekilde hareket etmediği gibi, amaç belirlerken ve amaçlı hareket ederken de her zaman akılcı davranmaz. Hatta çoğunlukla bilinçsiz olarak ve fazla düşünmeden, yargılamadan amaç seçerek ve faaliyete geçer (Eren, 2008:538).

2.3.4.2.5. Skinner'in Davranışı Koşullandırma Kuramı

Davranış bilimci olan Skinner, insan davranışlarının nedenini gereksinim gibi içsel unsurlar yerine, doğrudan doğruya dışsal unsurlara bağlamış ve hayvanlar üzerine gerçekleştirmiş olduğu deneyler neticesinde Edimsel Koşullandırma kuramını geliştirmiştir. Ödüllendirilen davranış tekrar eder temeline dayanan bu kuramda, istenilen davranışların ortaya çıkma ihtimalini artırıcı her türden uyarıcı için pekiştireç adı verilir. Kendiliğinden oluşmayan herhangi bir davranışı, pekiştireçler yardımı ile gerçekleştirmek Skinner'in teorisinin temel yapısını oluşturmaktadır (Yılmaz, 2006:16).

2.3.5. İlgili Araştırmalar

2.3.5.1. Kariyer Çapaları ve İş Tatmini İlişkisiyle İlgili Araştırmalar

Gereksinim ve güdülerin birleşmesiyle meydana gelen değer kümeleri, bireyin iş deneyimlerini yöneterek dengede tutmaktadır. Bunun sonucu olarak ise kişinin kariyer tercihi yapması kolaylaşır. Söz konusu durumu kariyer çapaları şeklinde tanımlayan Schein'a göre kariyer çapaları ile kişinin tercihte bulunduğu iş, uygunluk gösterdiği süre zarfında iş tatmininden söz edilebileceğini vurgulamıştır (Cenzo ve Robbins, 1996:277).

Schein, özellikle kariyer tercihi ile kariyer çapaları uyumlu olan kişilerin, iş tatmini, psikolojik olarak kendini iyi hissetme, terfi, verimlilik, işte istikrar gibi olumlu sonuçlar elde edeceklerini vurgulamaktadır (Feldman ve Bolino 1996:91).

Yurtiçi alan yazın incelendiğinde genel olarak Schein'in kariyer çapalarını esas alan çalışmaların bulunduğu tespit edilmiş olup, iş tatmini ile olan ilişkisini inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanmıştır.

Temür (2009), özel sektörde banka çalışanlarının algıladıkları kariyer çapalarının iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş tutumları üzerindeki etkisi üzerine olan çalışması sonucunda bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır.

Edinsel (2012), özel banka çalışanlarının kariyer çapaları perspektifinde burçlar ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında, bazı kariyer çapası boyutlarının iş tatminini etkilediğini saptamıştır.

Demirci (2018), çalışmasında özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık ile kariyer çapaları ve iş tatminleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Bu çalışmaların dışında keşif evresindeki öğretmenlerin (İriç, 2004), sınıf öğretmenlerinin (Uslu, 2006), üniversite öğrencilerinin (Adıgüzel, 2009; Eyüpoğlu, 2006) ve

meslek lisesindeki öğrencilerin (Aktaş, 2004) kariyer çapalarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Kariyer çapaları ile ilgili yurtdışı alan yazın incelendiğinde araştırmalar birçok ülkede endüstri, eğitim, sağlık ve askeriye gibi çeşitli alanlar, çeşitli iş türlerinde ve çoğunlukla çalışanlarla yapıldığı gözlenmektedir. Bu araştırmalarda nitel ve nicel yöntemler kullanılmakla birlikte son yıllarda daha çok nicel araştırma yöntemlerinin (Messarra vd., 2009; Smith, 2005; Tan ve Quek, 2001) kullandığı görülmektedir. Kariyer çapaları ile en sık ilişkilendirilen iş tatmini değişkeni olduğu gözlenmektedir.

Ellison, ve Schreuder, (2000), iki yüz doksan beş merkez çalışanın (idari ve yönetim dışı) kariyer çapalarını, meslek türlerini ve genel, içsel ve dışsal iş tatmini düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışmada; kariyer çapası ile meslek tipi arasında uyumu olan çalışanlar ile iş tatbikatı arasındaki iş tatminindeki farklılıkları karşılaştırarak zinde olanların, zinde olmayanlara göre anlamlı derecede yüksek genel ve içsel iş tatminine sahip olduklarını tespit etmişlerdir.

Feldman ve Bolino (2000), çalışmalarında kariyer çapasının iş/hayat tatmini, psikolojik sağlık, yetenek kullanımı ve bireysel kariyer motivasyonu konuları üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir (Meiliani, 2014:38).

Godfrey (2005), muhasebecilerin kariyer değeri ile iş tatmini ve etik anlayışları arasındaki ilişkileri incelerken bu değişkenlerin ayrı ayrı yaş, cinsiyet, kıdem, etnik köken, eğitim durumu, dini eğilimi ve maaş durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir.

Danziger ve Valency (2006), iş tatmini ve kariyer çapaları ile ilgili İsrail'de yaptıkları çalışmada kariyer çapalarının cinsiyet ve istihdam türüne göre dağılımını incelemiştir.

Bester ve Mouton (2006), iş tatmini ve farklı baskın kariyer çapalarına sahip psikologların iş katılımına ilişkin farklılıkları inceledikleri araştırmalarında baskın kariyer yönelimi olarak hizmet veren ve hizmet vermeyen psikologlar arasında iş tatmini açısından anlamlı bir farkın bulunmadığını ve her iki grubun da oldukça yüksek bir iş tatmini derecesi yaşadığını ayrıca dışsal iş tatminine kıyasla daha yüksek bir içsel iş tatmini seviyesinin ortaya çıktığını tespit etmişlerdir.

Lumley (2009), Güney Afrika'da bulunan 4 farklı teknoloji şirketinde çalışan 86 iş gören üzerine yaptığı çalışmada edindiği bulgularda kariyer çapalarının iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

2.3.5.2. Temel Benlik Değerlendirme ve İş Tatmini İlişkisiyle İlgili Araştırmalar

Judge vd., tarafından 1997 yılında iş tatminin bireysel esaslarını anlamayabilmek için felsefe, klinik psikoloji uygulamaları, klinik psikolojik araştırmalar, stres, çocuk gelişimi, iş tatmini araştırmaları, kişilik ve sosyal psikoloji olmak üzere 8 farklı dalda yapılmış olan araştırmalar neticesinde meydana gelen bütünleştirici bir temel benlik değerlendirme kavramı ortaya atılmıştır (Bono ve Judge, 2003:6).

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımının yükselişi ile beraber temel benlik değerlendirme kavramı da literatürde önem kazanmıştır. Chang ve arkadaşlarının 2012 yılında, temel benlik değerlendirme araştırmaları ile ilgili önde gelen akademik veri tabanlarında yaptıkları yazınsal taramalarında, değişkene referans veren 100 araştırma bulunduğu ve yapıyı kavramsal düzeye taşıyan (Judge vd., 1997-1998) araştırmalara 200 atıfta bulunduğu bildirilmektedir. Kavram ayrıca örgütsel davranış kitaplarında da (Pinder, 2008 ; Levy, 2010) ele alınmaya başlamıştır (Chang vd., 2012:82). Bu kapsamda yurtdışında yapılan araştırmalardan bazıları şunlardır:

Judge ve Hurst (2007), olumlu temel benlik değerlendirmeye sahip olan kişilerin görevlerinde daha fazla saygınlık kazandıkları, yüksek ücretlere daha çabuk ulaştıkları ve zamanla iş tatminlerinin daha çok arttığını tespit etmişlerdir. Judge ve Hurst (2008) yılında ise kariyer göstergeleri olarak ücret, görev statüsü ve iş tatminini ele aldıkları çalışmalarında, Temel benlik değerlendirmesi yüksek olan kişilerin daha çok kariyer başarısına ulaştığı ve bu ilişkide ise eğitim ve sağlığın aracılık rolü oynadığını tespit etmişlerdir.

Laschinger vd. (2009), temel benlik değerlendirmesi, örgütsel bağlılık ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında; temel benlik değerlendirme-örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde psikolojik güçlendirmenin aracı etkisi bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Chang vd. (2012), 149 çalışmanın verilerinden yararlanarak yaptıkları meta analitik değerlendirme temel benlik değerlendirmesinin hem iş tatmini hem de yaşam tatmini ile ilişkisi bulunduğunu doğrulamışlardır.

Hu vd. (2012), temel benlik değerlendirme ve dönüşümsel liderlik arasında ilişkiyi inceleyerek değişkenler arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Chhabra (2016), çalışmasında temel benlik değerlendirme, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiş, TBD ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu saptamıştır.

Ugwu ve Okafor (2017), yapmış oldukları araştırmada temel benlik değerlendirme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyerek, temel benlik değerlendirmesi yüksek olan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu, iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu, tam tersinde ise yüksek işten ayrılma niyetlerinin bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Yurtdışında yapılan diğer araştırmalarda TBD ile birlikte; iş tatmini (Piccolo vd., 2005; Stumpp vd., 2009; Wuensch vd., 2009; Wu vd., 2010; Heilman ve Jonas, 2010; Crawford vd., 2010;), yaşam tatmini (Piccolo vd., 2005; Heilman ve Jonas, 2010), iş stresi (Brunborg, 2008), iş performansı (Kacmar vd., 2009) ve örgütsel bağlılık (Wuensch vd., 2009; Stumpp vd., 2009; Crawford vd., 2010; Wu vd., 2010) gibi bir takım değişkenin ilişki içinde bulunduğu tespit edilmiştir (aktaran Özkırış, 2012:8).

Ülkemizde de son yıllarda temel benlik değerlendirme ile ilgili araştırma sayılarında artış olduğu görülmekle beraber, kavramın araştırmalarda; “öz-kendilik değerlendirmesi” (Şeşen, 2010) “temel benlik değerlendirmesi” (Gürbüz vd., 2010), “öz benlik değerlendirmesi” (Süral Özer ve Tozkoparan, 2013), “temel kendini değerlendirme” (Şimşek ve Aktaş, 2014) ya da “kendilik değerlendirmesi” (Samancı ve Basım, 2018) gibi farklı şekillerde kullanıldığı tespit edilmiştir.

Yurtiçi alan yazın incelendiğinde ilk önce Kisbu, 2006 yılında, taksi şoförleri üzerine yaptığı tez çalışmasında, TBD'nin kontrol yanılması üzerine etkilerini incelemiştir. Sonuç olarak, temel benlik değerlendirme seviyesi yüksek bireylerin, düşük seviyedeki temel benlik değerlendirmeye sahip olan bireylere göre daha düşük kontrol yanılması gösterdiklerini saptamıştır.

Daha sonra Güven (2007), yaptığı çalışmada, TBD'nin performans değerlendirmeleri üzerine etkilerini inceleyerek, temel benlik değerlendirme seviyesi yüksek bireylerin, düşük seviyedeki temel benlik değerlendirmeye sahip olan bireylere göre nötr performansı düşük olarak değerlendirdiklerini saptamıştır.

Bıçaksız (2009), yaptığı çalışmada, TBD'nin, iş-aile ilişkisi üzerine etkilerini inceleyerek, bireyin temel benlik değerlendirmesinin; aile/iş çatışması ile aile/iş zenginleştirilmesi üzerinde anlamlı seviyede etkisinin olduğunu saptamıştır.

Gürbüz vd. (2010), iş görenlerin TBD ile iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, temel benlik değerlendirmenin iş tatmini ve iş performansını anlamlı derecede yordadığı ayrıca TBD'nin iş tatminini açıklama gücünün iş performansına oranla daha çok olduğunu tespit etmişlerdir.

Gürbüz ve Sığırı (2012), meslek ve kariyer tercihinde etkili olan kariyer çapalarının temel benlik değerlendirme ve toplumsal kültür ile olan ilişkisini inceledikleri araştırma neticesinde, iş görenlerin iş ve kariyer seçimlerinde yönlendirici bir etkisi olan bazı kariyer çapalarının, hem toplumsal kültürden hem de temel benlik değerlendirmesinden etkilendiği saptamışlardır.

Özkırış (2012), temel benlik değerlendirme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş, sonuçta temel benlik değerlendirmesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu aynı şekilde temel benlik değerlendirmesi ile iş tatmini düzeyleri arasında da pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca iş tatmininin, temel benlik değerlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur.

Süral Özer ve Tozkoparan (2013), TBD'nin iş ve yaşam tatmini üzerine etkisini inceleyen çalışmalarında temel benlik değerlendirmesinin iş ve yaşam tatmini ile ilişkili olduğunu, ancak temel benlik değerlendirmeleri ve iş tatmini ilişkisinin, temel benlik değerlendirme ve yaşam tatmini ilişkisinden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Akgündüz ve Akdag (2014) yaptıkları çalışmada temel benlik değerlendirme ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Samancı ve Basım (2018), avukatlar üzerine yapmış oldukları araştırma sonucunda kendilik değerlendirmesi ile mesleki tatmin arasında aynı yönlü ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

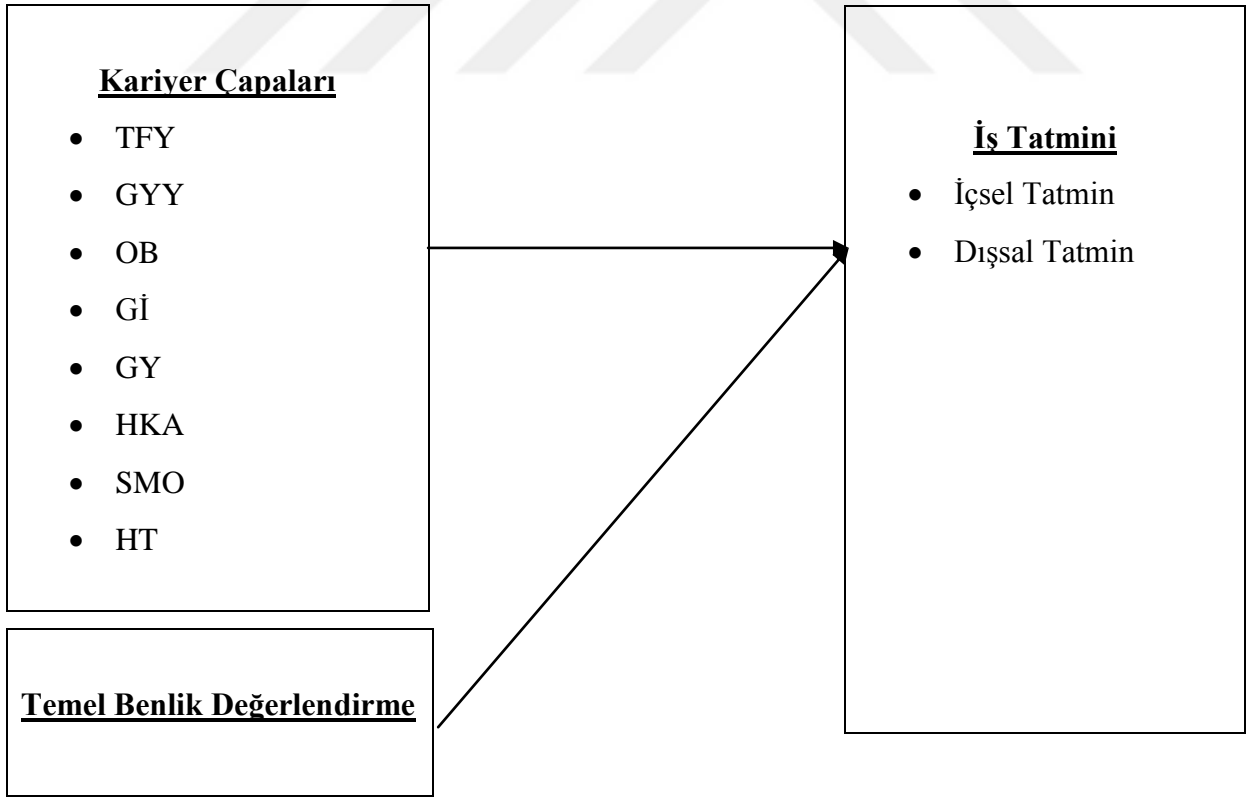
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde çalışma modeli, evren ve örneklem, ölçeklerin uygulanma süreci ve bu süreçlere yönelik gerçekleştirilen işlemler açıklanarak, araştırmada kullanılan veri toplama araçları tanıtılmış ve elde edilen verilerin analizi için kullanılan teknikler hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu araştırma, Mardin Artuklu Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeylerini etkileyen değişkenleri ve bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkisini saptamayı amaçlayan ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırma kapsamında kariyer çapası boyutları ve temel benlik değerlendirmenin iş tatmini ve boyutlarına (içsel-dışsal) etkileri değerlendirilmiş olup, araştırma modeli Şekil 4'te verilmiştir.



Şekil 4. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Hipotezleri

Literatür taraması sonucunda kariyer çapalarının iş tatminine etkisini inceleyen çalışmaların yapıldığı aynı şekilde temel benlik değerlendirmenin de iş tatminine etkisini inceleyen çalışmaların bulunduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada ise diğer araştırmalardan farklı olarak söz konusu değişkenlerin birlikte iş tatminine olan etkisini incelemek amaçlanmış olup, bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H1.a: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) çalışanların içsel iş tatminini olumlu yönde etkiler.

H1.b: Temel Benlik Değerlendirme çalışanların içsel iş tatminini olumlu yönde etkiler.

H1.c: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve Temel Benlik Değerlendirme birlikte çalışanların içsel iş tatminini olumlu yönde etkiler.

H2.a: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) çalışanların dışsal iş tatminini olumlu yönde etkiler.

H2.b: Temel Benlik Değerlendirme çalışanların dışsal iş tatminini olumlu yönde etkiler.

H2.c: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve Temel Benlik Değerlendirme birlikte çalışanların dışsal iş tatminini olumlu yönde etkiler.

H3.a: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) çalışanların genel iş tatminini olumlu yönde etkiler.

H3.b: Temel Benlik Değerlendirme çalışanların genel iş tatminini olumlu yönde etkiler.

H3.c: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve Temel Benlik Değerlendirme birlikte genel iş tatminini olumlu yönde etkiler.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, Mardin Artuklu Üniversitesi'nde görev yapan, 489 akademisyen ve 270 idari personel olmak üzere, toplam 759 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Mardin Artuklu Üniversitesi'nde çalışmakta olan ve kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş olan 118 akademik ve 143 idari personel olmak üzere toplam 261 çalışan oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a göre (2004:50) p=0.5 değeri dikkate alındığında evrenden alınması gereken örneklem büyüklüğü Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Örneklem Büyüklükleri

	±0.03 örnekleme hatası			± 0.05 örnekleme hatası			± 0.01 örnekleme hatası		
	P=0.5	P=0.8	P=0.3	P=0.5	P=0.8	P=0.3	P=0.5	P=0.8	P=0.3
Ana Kütle	P=0.5	P=0.8	P=0.3	P=0.5	P=0.8	P=0.3	P=0.5	P=0.8	P=0.3
Büyüklüğü	Q=0.5	Q=0.2	Q=0.7	Q=0.5	Q=0.2	Q=0.7	Q=0.5	Q=0.2	Q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1.000	416	406	473	278	198	244	88	58	75

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:50

Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki hesaplama yöntemi kullanılmıştır (Salant ve Dillman, 1994:55):

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır.

Formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, ± % 5 örnekleme hatası ile p = 0.8, q = 0.2 alınarak hesaplandığında gerekli

örneklem büyüklüğü $n = 186$ olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda 261 personelden oluşan örneklemin evreni temsil ettiği tespit edilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan anket formları 2019 Mayıs-Haziran ayları içerisinde Mardin Artuklu Üniversitesi personeline gönüllülük esasına göre dağıtılmış ve 30 dakika sonra toplanmıştır. Teslim alınan anketler araştırmacı tarafından kontrol edilerek yanlış ya da eksik doldurulan 11 adet form analize alınmamıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına yönelik olarak kullanılan anket Kariyer Çapaları Ölçeği (Schein, 2006), Temel Benlik Değerlendirme Ölçeği (Judge vd., 2003), Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Weiss vd., 1967) ve Kişisel Bilgi Formundan oluşmaktadır.

3.4.1. Kariyer Çapaları Ölçeği

Bu araştırmada Mardin Artuklu Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personelin kariyer çapalarını ölçmek amacıyla, Schein (2006) tarafından geliştirilen ve Edinsel (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan kariyer eğilimlerine yönelik 40 sorudan ve 8 boyuttan oluşan "Kariyer çapaları ölçeği"nin kullanılmasına karar verilmiştir. Edinsel (2012) özel banka çalışanlarının kariyer çapaları perspektifinde burçlar ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında ölçeğin genel güvenilirliğini %87.9 bulmuştur. Faktör analiz geçerliliğinin Kaiser Meyer Olkin (KMO) değerini ise 0.857 olarak tespit etmiştir. Banka çalışanlarına uygulanan ifadeleri üniversite çalışanlarına uyarlamak için "genel müdür" yerine "üst düzey yönetici" kelimesi kullanılmıştır.

Kariyer çapaları, teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı olmak üzere toplam 8 boyut ve 40 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin tüm maddeleri 5'li Likert tipi ölçekte (1 -Kesinlikle katılmıyorum; 2 -Katılmıyorum; 3 -Kararsızım; 4 -Katılıyorum; 5 -Kesinlikle katılıyorum) şeklinde puanlandırılmıştır.

Kariyer Çapaları Ölçeğinin Boyutları ve Madde Numaraları; Teknik Foksiyonel Yetkinlik: 1, 9, 17, 25, 33; Genel Yönetsel Yetkinlik: 2, 10, 18, 26, 34; Otonomi - Bağımsızlık: 3, 11, 19, 27, 35; Güvenlik - İstikrar: 4, 12, 20, 28, 36; Girişimcilik-Yaratıcılık:

5, 13, 21, 29, 37; Hizmet/Kendini Adama: 6, 14, 22, 30, 38; Saf Meydan Okuma: 7, 15, 23, 31, 39; Hayat Tarzı: 8, 16, 24, 32, 40 numaralı maddelerden oluşmaktadır.

3.4.2. Temel Benlik Değerlendirme Ölçeği

Bu araştırmada, Mardin Artuklu Üniversitesi'nde görev yapan personelin (akademik ve idari) temel benlik değerlendirmesini ölçmek amacıyla, Judge ve arkadaşları tarafından 2003 yılında geliştirilen "temel benlik değerlendirme" ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir. 6 maddesi olumsuz ve 6 maddesi olumlu açıklanmış toplam 12 maddeden oluşmakta olan bu ölçek 4 ayrı örneklem durumunda test edilmiş olup, alfa güvenirlik katsayısının 0,81 - 0,87 arasında değişiklik gösterdiği saptanmıştır. Aynı zamanda, ölçek kabul edilebilir düzeylerde "test-yeniden test güvenirliği" göstermiştir (Judge vd., 2003). Daha sonraları Judge vd. (2004), TBD faktörünün yapısal geçerliliğini test etmişlerdir. Aynı çalışmada, 4 boyutun (benlik saygısı, genel öz yeterlilik, kontrol odağı, duygusal denge) birbirlerinin içinde eritilmesi sonucunda oluşturulan üst düzey ve tek boyutlu bir faktör şeklinde tanımlanan temel benlik değerlendirmesinin "yordama geçerliliği" de incelenmiştir. Yordama geçerliği, üst düzey bir faktör olan temel benlik değerlendirme ile birbirlerinden bağımsız şekilde tanımlanan farklı kişilik boyutlarının (benlik saygısı, kontrol odağı, öz yeterlilik, duygusal denge ve beş faktör kişilik boyutu), sonuçları yordama bakımından birbiri ile kıyaslanmasına dayanmaktadır. Sonuç olarak, Judge vd. (2004), üst düzey bir faktör şeklinde tanımlanan TBD'nin, birbirlerinden bağımsız şekilde ele alınan kişilik boyutlarına göre iş tatminini yordama gücünün daha üst seviyede olduğunu belirtmişlerdir.

Temel benlik değerlendirmenin güvenilirliği ve geçerliliği, Japonya (Piccolo vd., 2005), Almanya (Heilmann ve Jonas, 2010) ve Yunanistan'da (Nikolaou ve Judge, 2007) test edilmiş olup, temel benlik değerlendirmenin kültürler arası geçerli bir kavram olduğu tespit edilmiştir (Özkırış, 2012:59).

Temel benlik değerlendirme ölçeği, 2003 yılında Mahmut Bayazıt tarafından Türkçe'ye uyarlanarak standardize edilmiş (Kisbu, 2006) ve daha sonra Bayazıt'ın danışmanlığını yaptığı Kisbu'nun (2006) yüksek lisans tezinde kullanılmıştır. Söz konusu çalışmada, temel benlik değerlendirmesi ölçeğinin alfa güvenirlik katsayısı 0.85 olarak tespit edilmiştir.

Güven (2007) yapmış olduğu keşfedici faktör analizleri doğrultusunda, temel benlik değerlendirme faktörünün yurtdışındaki çalışmalara benzer şekilde tek boyutlu olduğunu tespit etmiştir.

Bu araştırmada; altı tanesi olumlu ve altı tanesi olumsuz ifadeli olmak üzere toplam on iki maddeden oluşan bu ölçeğın tüm maddeleri 5’li Likert tipi ölçekte (1- Kesinlikle katılmıyorum; 2-Katılmıyorum; 3-Kararsızım; 4-Katılıyorum; 5- Kesinlikle katılıyorum) puanlandırılmıştır.

3.4.3. İş Tatmini Ölçeği

Bu çalışmada Minnesota İş Tatmini Ölçeği’nin kısa formu esas alınmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği çok sayıda araştırma ile (Diaz vd.,1992; Ghiselli vd., 2001; Hançer vd., 2003; Çarıkçı vd., 2004) tespit edilmiştir. Minnesota İş Tatmin Ölçeği 1 - 5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında 1-hiç memnun değilim, 2-memnun değilim, 3-kararsızım, 4-memnunum, 5-çok memnunum olarak değerlendirilmektedir.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel ve dışsal tatmin seviyesini belirleyen özelliklere sahip 2 faktörden oluşmaktadır (Weiss vd., 1967:4; Karadağ vd., 2009:35). Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik katsayısı 0.83’tür. Türkiye’deki güvenilirlik çalışması Yıldırım (1996) tarafından yapılmış, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı 0.76, iç tutarlılık katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur.

Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin Tatmin Boyutları; İçsel tatmin: -1, -2, -3, -4, -7, -8, -9, -10, -11, -15, -16, -20; Dışsal tatmin: -5, -6, -12, -13, -14, -17, -18, -19 numaralı maddelerden oluşmaktadır.

3.5. Verilerin Analizi

Toplanan veriler SPSS paket programına aktarılarak elde edilen veri tabanları üzerinden araştırmanın amaçları doğrultusunda betimsel istatistikler ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Mardin Artuklu Üniversitesi’nde görev yapan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeylerini yordayıcı değişkenlerin neler olduğunun ortaya çıkarılması için çoklu doğrusal regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri SPSS ve AMOS istatistiksel analiz paket programları ile analiz edilmiştir.

3.6. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Ölçeğin standardize olabilmesi ve sonrasında uygun bilgiler üretme yeteneğine sahip olması için ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesi olan “güvenilirlik” ve ölçmeyi

amaçladığı özelliği doğru ölçebilme derecesinin göstergesi olan “geçerlilik” olarak nitelendirilen iki temel özelliğe sahip olması istenir. Güvenilirlik, ölçüm sonuçlarının ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde çıkarması; ölçüm aracının farklı yerlerde, farklı zamanlarda ve aynı evrenden seçilen farklı örnekleme uygulandığında benzer sonuçlar vermesidir. Geçerlilik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özelliklerle karıştırmadan, doğru ölçebilme derecesidir (Ercan ve Kan, 2004: 211-214).

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmadan önce normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için basıklık ve çarpıklık değerleri belirlenmiştir. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık puanlarının -2 ile +2 arasında dağılması normalliği kanıtlamaktadır (Trochim ve Donnelly, 2006; Field, 2000, 2009; Gravetter ve Wallnau, 2014). Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçeklerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Çapaları	-0,716	1,640
TFY	-0,419	0,104
GY	-0,094	0,290
OB	-0,389	0,144
Gİ	-0,384	-0,038
GY	-0,880	2,037
HKA	-0,740	0,667
SMO	-0,168	-0,346
HT	-0,794	0,736
Temel Benlik Değerlendirme	0,321	-0,350
İş Tatmini	-0,842	1,271
İçsel İş Tatmini	-1,046	1,950
Dışsal İş Tatmini	-0,520	0,053

Tabloya göre, değişkenlerin tamamının normallik dağılımına uyduğu ve değişkenlerin normal dağıldığı ifade edilebilir.

3.6.1. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi, ölçeklerin tutarlılığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Çalışmada kullanılan anket çalışmasının güvenilirliğinin test edilmesinde, güvenilirlik

analizlerinde sıkça kullanılan katsayılardan birisi olan alfa katsayısı (Cronbach's Alpha) kullanılmıştır. Alfa (β) katsayısı 0 - 1 arasında pozitif bir değerdir ve ağırlıklı standart değişimi gösterir. Başka bir ifadeyle; ölçekte yer alan ifadelerin bir bütünü oluşturup oluşturmadığını, aralarındaki homojenlik derecesini, ifadeler arasındaki benzerliği ve yakınlığı gösterir. İfadeler arasındaki korelasyon ne kadar yüksek çıkarsa, alfa katsayısının da yüksek çıkma ihtimali o kadar yüksektir. Analiz sonucunda ölçeğin güvenilir olduğunu söyleyebilmek için alfa katsayısının 0.60'dan yüksek bir değer alması gerekmektedir (Nakip, 2006: 145).

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme ölçütü (Özdamar, 2004:235);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

SPSS istatistik programı kullanılarak, bu çalışmada kullanılan kariyer çapaları, temel benlik değerlendirme ve iş tatmini ölçeklerinin Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri tespit edilmiş olup, tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Genel	KÇ	TBD	İT
Madde Sayısı	72	40	12	20
Cronbach Alfa	0,870	0,890	0,647	0,901

KÇ: Kariyer Çapaları; TBD: Temel Benlik Değerlendirme; İT: İş Tatmini

Kariyer çapaları ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısının 0,89 olduğu ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu; Temel benlik değerlendirme ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısının 0,65 olduğu ve ölçeğin oldukça güvenilir olduğu; İş tatmini ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısının 0,90 olduğu ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

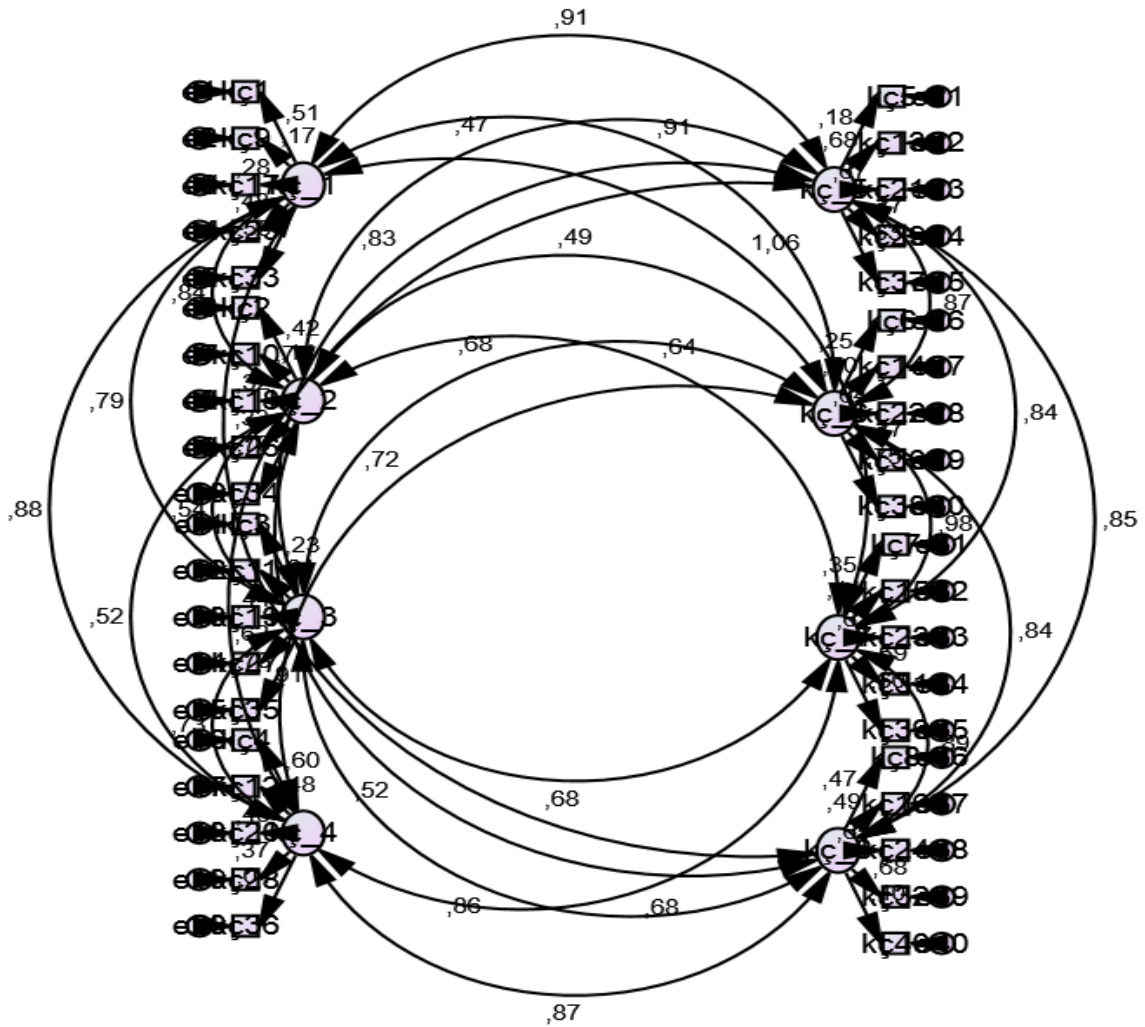
3.6.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), daha önce kullanılmış ölçeklerin özgün yapısının toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır.

Araştırmacının bir ölçeği DFA ile doğrulaması, o ölçeğin geçerli bir ölçek olduğuna işaret eder (Gürbüz ve Şahin, 2015: 326).

Doğrulamalı faktör analizinde modelin anlamlılığı uyum değerleri üzerinden kontrol edilir. CMIN/DF değeri 1 ile 3 arasında olması iyi uyumu, 1 ile 5 arasında olması ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Yaklaşık hataların ortalama karekökü olan RMSEA değeri 0,00 ile 0,90 arasında olması iyi uyumu, 0,00 ile 0,70 arasında olması kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Bağımsız modele dayanan uyum indeksi CFI değerinin 0,90 üzerinde olması iyi uyumu 0,70 üzerinde olması kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Evcı ve Aylar, 2017: 399-400).

Kariyer çapaları ölçeği doğrulamalı faktör analizi sonucu şekil 5’te verilmiştir.



Şekil 5. Kariyer Çapaları Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi

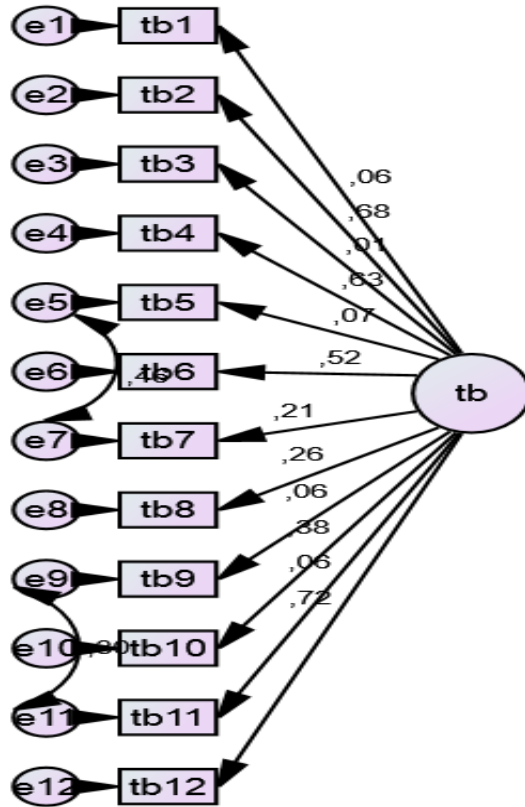
Kariyer çapaları ölçeği doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Kariyer Çapaları Ölçeği Modeli

CMIN/DF	CFI	RMR	RMSEA
2,22	0,92	0,07	0,07
<3	>0,90	>0,01	>0,01

Ölçeğin uyum değerlerine bakıldığında genel olarak iyi uyum gösterdiği ifade edilebilir (CMIN/DFI=2,22; RMSEA=0,07). Kariyer çapaları ölçeği 8 boyutta doğrulanmıştır.

Temel Benlik Değerlendirme Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu şekil 6’da verilmiştir.



Şekil 6: Temel Benlik Değerlendirme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

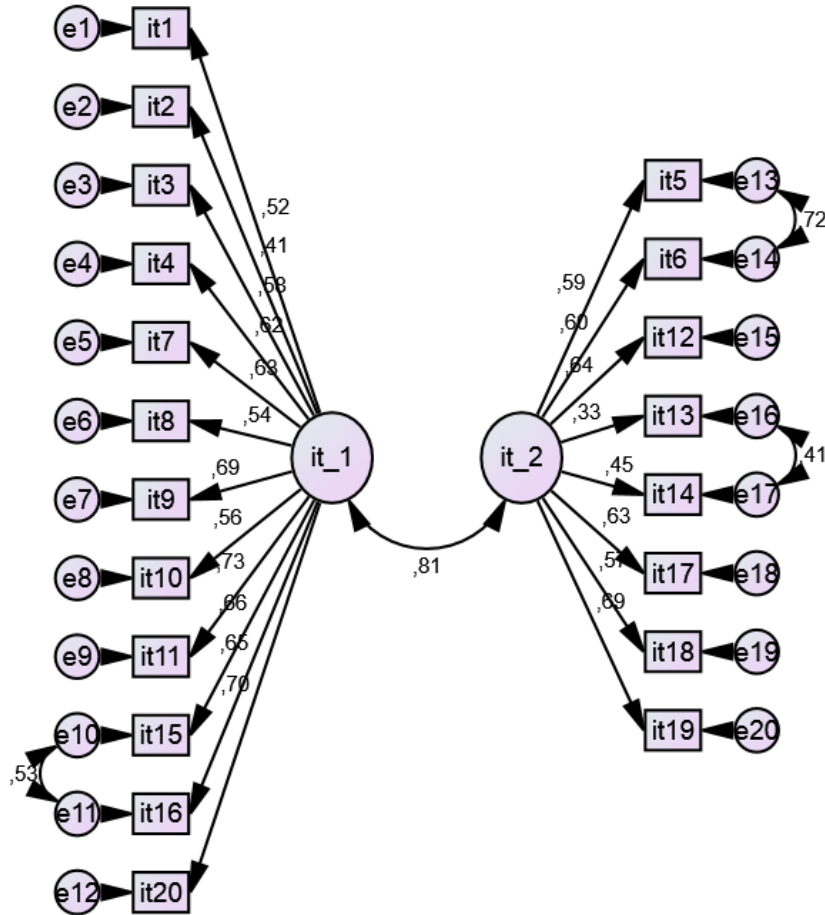
Temel benlik değerlendirme ölçeği doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Temel Benlik Değerlendirme Ölçeği Modeli

CMIN/DF	CFI	RMR	RMSEA
2,81	0,92	0,08	0,07
<3	>0,90	>0,01	>0,01

Ölçeğin uyum değerlerine bakıldığında genel olarak iyi uyum gösterdiği ifade edilebilir (CMIN/DFI=2,81; RMSEA=0,07).

İş tatmini ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu şekil 7'de verilmiştir.



Şekil 7: İş Tatmini Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş tatmini ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşan uyum iyiliği değerleri tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. İş Tatmini Ölçeği Modeli

CMIN/DF	CFI	RMR	RMSEA
2,48	0,92	0,06	0,07
<3	>0,90	>0,01	>0,01

Ölçeğin uyum değerlerine bakıldığında genel olarak iyi uyum gösterdiği ifade edilebilir (CMIN/DFI=2,48; RMSEA=0,07). İş tatmini ölçeği 2 boyutta doğrulanmıştır.

Yapılan analizler neticesinde ölçeklerin güvenilir ve geçerli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma kapsamına alınan katılımcıların sosyo-demografik bilgilerine ilişkin bulgular, katılımcıların kariyer çapası boyutlarının (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) içsel - dışsal ve genel iş tatminine etkisine ilişkin bulgular, temel benlik değerlendirmenin içsel - dışsal ve genel iş tatminine etkisine ilişkin bulgular, kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ile temel benlik değerlendirmenin birlikte içsel - dışsal ve genel iş tatminine etkisine ilişkin bulgular ve ölçekler arası ilişkilere yönelik bulgular yer almaktadır.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan personelin cinsiyetlerine ilişkin bilgiler Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Değişkenler		<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	48	18,4
	Erkek	213	81,6
	Toplam	261	100

Tablo 7’de görüldüğü gibi katılımcıların % 18,4’ü (n:48) kadın, %81,6’sı (n:213) erkektir.

Araştırmaya katılan personelin eğitim durumlarına ilişkin bilgiler Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Değişkenler		<i>n</i>	%
Eğitim Durumu	Lise	17	6,5
	Önlisans	34	13
	Lisans	86	33
	Yüksek Lisans	69	26,4
	Doktora	55	21,1
	Toplam	261	100

Tablo 8’de görüldüğü gibi katılımcıların % 6,5’i lise, %13’ü ön lisans, % 33’ü lisans, %26,4’ü yüksek lisans ve % 21,1’i doktora mezunudur.

Araştırmaya katılan personelin çalıştıkları birimlere ilişkin bilgiler Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Çalıştıkları Birim Değişkenine Göre Dağılımı

Değişkenler		<i>n</i>	%
Birim	Fakülte	78	29,9
	Enstitü	18	6,9
	Yüksekokul	14	5,4
	MYO	52	19,9
	Daire Başkanlığı	82	31,4
	Diğer	17	6,5
	Toplam	261	100

Tablo 9’da görüldüğü gibi katılımcıların % 29,9’u fakülte, % 6,9’u enstitü, %5,4’ü yüksekokul, % 19,9’u meslek yüksekokulu, %31,4’ü daire başkanlığı ve % 6,5’i diğer birimlerde görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan personelin yaş aralığına ilişkin bilgiler Tablo 10’da gösterilmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Değişkenler		<i>n</i>	%
Yaş	18-25	5	1,9
	26-30	51	19,5
	31-35	92	35,2
	36-40	56	21,5
	41-50	43	16,5
	51+	14	5,4
	Toplam	261	100

Tablo 10’da görüldüğü gibi katılımcıların % 1,9’u 18 - 25 yaş aralığında, % 19,5’i 26 - 30 yaş aralığında, % 35,2’si 31-35 yaş aralığında, % 21,5’i 36 - 40 yaş aralığında, %16,5’i 41 - 50 yaş aralığında ve % 5,4’ü 51 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan personelin medeni durumlarına ilişkin bilgiler Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Değişkenler		n	%
Medeni Durum	Evli	190	72,8
	Bekar	71	27,2
	Toplam	261	100

Tablo 11’de görüldüğü gibi katılımcıların % 72,8’i evli, % 27,2’si bekadır.

Araştırmaya katılan personelin kadro unvanlarına ilişkin bilgiler Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Kadro Unvanı Değişkenine Göre Dağılımı

Değişkenler		n	%
Kadro Unvanı	Akademik P.	118	45,2
	İdari P.	143	54,8
	Toplam	261	100

Tablo 12’de görüldüğü gibi katılımcıların % 45,2’si akademik, % 54,8’i idari personeldir.

Araştırmaya katılan personelin yönetici olup, olmalarına ilişkin bilgiler Tablo 13’te gösterilmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Yöneticilik Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Değişkenler		n	%
Yönetici	Evet	45	17,2
	Hayır	216	82,8
	Toplam	261	100

Tablo 13’te görüldüğü gibi katılımcıların % 17,2’si yönetici durumundayken, % 82,8’i yönetici değildir.

Araştırmaya katılan personelin mesleki deneyimlerine ilişkin bilgiler Tablo 14’te gösterilmektedir.

Tablo 14. Katılımcıların Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Dağılımı

Değişkenler		<i>n</i>	%
Mesleki Deneyim	1 Yıdan Az	8	3,1
	1-5	62	23,8
	6-10	103	39,5
	11-15	45	17,2
	16-20	12	4,6
	20+	31	11,9
	Toplam	261	100

Tablo 14’te görüldüğü gibi katılımcıların % 3,1’i 1 yıldan az, % 23,8’i 1 ile 5 yıl aralığında, % 39,5’i 6 ile 10 yıl aralığında, % 17,2’si 11 ile 15 yıl aralığında, %4,6’sı 16 ile 20 yıl aralığında ve % 11,9’u 20 yıl ve üzeri deneyime sahiptir.

Araştırmaya katılan personelin gelir düzeylerine ilişkin bilgiler Tablo 15’te gösterilmektedir.

Tablo 15. Katılımcıların Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı

Değişkenler		<i>n</i>	%
Gelir Düzeyi	2001-3000	11	4,2
	3001-4000	76	29,1
	4000-6000	53	20,3
	6001-8000	100	38,3
	8000+	21	8
	Toplam	261	100

Tablo 15’te görüldüğü gibi katılımcıların % 4,2’si 2001-3000 TL. aralığında, % 29,1’i 3001-4000 TL. aralığında, % 20,3’ü 4001-6000 TL. aralığında, % 38,3’ü 6001-8000 TL. aralığında ve % 8’i 8000 TL. ve üzerinde geliri bulunmaktadır.

4.1.1. Katılımcıların Kariyer Çapası Boyutları ve Temel Benlik Değerlendirme ile İş Tatmini Boyutları Düzeylerinin Ortalaması

Araştırmaya katılanların kariyer çapası düzeylerinin ortalamalarına ilişkin bulgular Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Katılımcıların Kariyer Çapası Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
Kariyer Çapası	261	3,661	,450	1,93	4,78
TFY	261	3,659	,599	1,80	5,00

GYG	261	3,022	,639	1,00	5,00
OB	261	3,620	,606	2,00	5,00
Gİ	261	3,718	,622	1,80	5,00
GY	261	3,812	,614	1,20	5,00
HKA	261	3,842	,614	1,80	5,00
SMO	261	3,692	,684	2,00	5,00
HT	261	3,924	,666	1,60	5,00

Araştırmaya katılan katılımcıların kariyer çapası ve boyut düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde; kariyer çapası düzeyi ortalaması $3,661 \pm 0,450$; teknik fonksiyonel yetkinlik düzeyi ortalaması $3,659 \pm 0,599$; genel yönetsel yetkinlik düzeyi ortalaması $3,022 \pm 0,639$; otonomi/bağımsızlık düzeyi ortalaması $3,620 \pm 0,606$; güvenlik/istikrar düzeyi ortalaması $3,718 \pm 0,622$; girişimci yaratıcılık düzeyi ortalaması $3,812 \pm 0,614$; hizmet/kendini adama düzeyi ortalaması $3,842 \pm 0,614$; saf meydan okuma düzeyi ortalaması $3,692 \pm 0,684$; hayat tarzı düzeyi ortalaması $3,924 \pm 0,666$; olarak bulunmuştur.

Tablodaki ortalama değerlerine bakarak katılımcıların en fazla hayat tarzı kariyer çapası boyutu üzerinde (ort=3,924) yoğunlaştığı, ikinci sırada ise hizmet/kendini adama boyutunun (ort=3,842) geldiği görülmekte olup, genel yönetsel yetkinlik boyutunun (ort=3,022) ise eğilimin en düşük olduğu boyutu temsil ettiği görülmektedir.

Kariyer çapası boyutlarının standart sapma değerlerinin $ss=0,599$ ile $ss=0,666$ arasında tutarlı bir dağılım gösterdiği görülmektedir.

Araştırmaya katılanların temel benlik değerlendirme düzeylerinin ortalamalarına ilişkin bulgular tablo 17’da verilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Temel Benlik Değerlendirme Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
TBD	261	3,433	,478	2,17	4,97

Araştırmaya katılan katılımcıların temel benlik değerlendirme düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde; tbd düzeyi ortalaması $3,433 \pm 0,478$; olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılanların iş tatmini düzeylerinin ortalamalarına ilişkin bulgular tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Katılımcıların İş Tatmini Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
İş Tatmini	261	3,750	,579	1,60	4,95
İçsel Tatmin	261	3,876	,589	1,58	5,00
Dışsal Tatmin	261	3,560	,701	1,50	5,00

Araştırmaya katılan katılımcıların iş tatmini ve boyut düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde; iş tatmini düzeyi ortalaması $3,750 \pm 0,579$; İçsel iş tatmini düzeyi ortalaması $3,876 \pm 0,589$; dışsal iş tatmini düzeyi ortalaması $3,560 \pm 0,701$; olarak bulunmuştur.

4.2. Kariyer Çapaları ve Temel Benlik Değerleri İle İş Tatmini ve Boyutları Arasındaki Korelasyon Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Kariyer çapaları ve temel benlik değerleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ve kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma), temel benlik değerlendirme ile iş tatmini boyutları (içsel ve dışsal tatmin) arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi için korelasyon analizi yönteminden yararlanılmıştır.

Korelasyon analizinde; sürekli değişkenler ve normal dağılım söz konusu olduğundan, Pearson korelasyon katsayısı (r) kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı; iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin düzeyini ve yönünü açıklamaktadır. Korelasyon katsayısının mutlak değerinin; 0,7–1,0 arasında olması yüksek düzeyde bir ilişkiyi, 0,3–0,7 arasında olması orta düzeyde bir ilişkiyi, 0,0–0,3 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişkiye işaret etmektedir. Açıklanan toplam varyansı ifade eden determinasyon katsayısı (r²) ise, değişkenlerden birinde gözlenen değişkenliğin ne kadarının diğer değişkenden kaynaklandığını yorumlamada kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2002). Kariyer çapaları ve temel benlik değerleri ile iş tatmini ve boyutları arasındaki korelasyon sonuçları tablo 19’da yer almaktadır.

Tablo 19. Kariyer apaları ve Temel Benlik Değerleri İle İş Tatmini ve Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları

Değişken	İş Tat	İçsel Boyut	Dışsal Boyut
KÇ	,296*	,293*	,243*
TFY	,220*	,223*	,174*
GY	,212*	,181*	,209*
OB	,118	,123*	,087
Gİ	,088	0,70	,094
GY	,143*	,171*	,081
HKA	,337*	,352*	,252*
SMO	,297*	,283*	,257*
HT	,220*	,213*	,187*
TBD	,284*	,349*	,147*

* .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır

Kariyer apaları boyutları ve temel benlik değerlendirme ile iş tatmini boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; İş tatmini ile Kariyer apaları - KÇ ; ($r=0,296$; $p<0.05$), Teknik Fonksiyonel Yetkinlik - TFY ($r=0,220$; $p<0.05$), Genel Yönetmel Yetkinlik - GYY ($r=0,212$; $p<0.05$), Girişimcilik/Yaratıcılık - GY ($r=0,143$; $p<0.05$), Saf Meydan Okuma - SMO ($r=0,297$; $p<0.05$), Hayat Tarzı - HT ($r=0,220$; $p<0.05$) ve Temel Benlik Değerlendirme - TBD ($r=0,284$; $p<0.05$) arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı, Hizmet/Kendini Adama - HKA ($r=0,337$; $p<0.05$) boyutu ile pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu bununla birlikte İş Tatmini ile Güvenlik/İstikrar - Gİ ($r=0,088$; $p>0.05$) ve Otonomi/Bağımsızlık – OB ($r=0,118$; $p>0.05$) boyutları arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir.

Kariyer apaları boyutları ve temel benlik değerlerinin iş tatmininin içsel boyutu ile arasındaki ilişkiye bakıldığında; Kariyer apaları - KÇ ($r=0,293$; $p<0.05$), Teknik Fonksiyonel Yetkinlik - TFY ($r=0,223$; $p<0.05$), Genel Yönetmel Yetkinlik - GYY ($r=0,181$; $p<0.05$), Otonomi/Bağımsızlık - OB ($r=0,123$; $p<0.05$), Girişimcilik/Yaratıcılık - GY ($r=0,171$; $p<0.05$), Saf Meydan Okuma - SMO ($r=0,283$; $p<0.05$), ve Hayat Tarzı - HT ($r=0,213$; $p<0.05$) boyutları arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin

olduğu bununla birlikte Hizmet/Kendini Adama - HKA ($r=0,352$; $p<0.05$) ve Temel Benlik Değerlendirme - TBD ($r=0,349$; $p<0.05$) arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ve Güvenlik/İstikrar - Gİ ($r=0,070$; $p>0.05$) boyutuyla anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir.

Kariyer çapaları boyutları ve temel benlik değerlerinin iş tatmininin dışsal boyutu ile arasındaki ilişkiye bakıldığında; Kariyer Çapaları - KÇ ($r=0,243$; $p<0.05$), Teknik Fonksiyonel Yetkinlik - TFY ($r=0,174$; $p<0.05$), Genel Yönetmel Yetkinlik - GYY ($r=0,209$; $p<0.05$), Hizmet/Kendini Adama - HKA ($r=0,252$; $p<0.05$), Saf Meydan Okuma - SMO ($r=0,257$; $p<0.05$) ve Hayat Tarzı - HT ($r=0,187$; $p<0.05$) ile Temel Benlik Değerlendirme - TBD ($r=0,147$; $p<0.05$) boyutlarıyla pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu bununla birlikte Otonomi/Bağımsızlık - OB ($r=0,087$; $p>0.05$), Güvenlik/İstikrar - Gİ ($r=0,094$; $p>0.05$) ve Girişimcilik/Yaratıcılık - GY ($r=0,081$; $p>0.05$) boyutlarıyla arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir.

İş tatmini ölçęęi toplam puanı ile kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirme puanları arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Ayrıca İş tatmini toplam puanlarıyla kariyer çapaları boyutları olan, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Genel Yönetmel Yetkinlik, Girişimcilik/Yaratıcılık, Saf Meydan Okuma, Hayat Tarzı ve Hizmet/Kendini Adama boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte İş Tatmini ile Güvenlik/İstikrar ve Otonomi/Bağımsızlık boyutları arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir.

İçsel iş tatmini ile kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İçsel iş tatmini ile kariyer çapaları boyutlarından, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Genel Yönetmel Yetkinlik, Otonomi/Bağımsızlık, Girişimcilik/Yaratıcılık, Saf Meydan Okuma, Hayat Tarzı ve Hizmet/Kendini Adama boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Genel Yönetmel Yetkinlik, Otonomi/Bağımsızlık, Girişimcilik/Yaratıcılık, Saf Meydan Okuma, Hayat Tarzı ve Hizmet/Kendini Adama puanları arttıkça içsel tatmin de artmaktadır. Bununla birlikte Güvenlik/İstikrar boyutuyla anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir.

Dışsal iş tatmini ile kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dışsal iş tatmini ile kariyer çapaları boyutlarından, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Genel Yönetmel Yetkinlik, Hizmet/Kendini Adama, Saf

Meydan Okuma ve Hayat Tarzı boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Genel Yönetmel Yetkinlik, Hizmet/Kendini Adama, Saf Meydan Okuma ve Hayat Tarzı puanları artıka dışsal tatmin de artmaktadır. Bununla birlikte Otonomi/Bağımsızlık, Güvenlik/İstikrar ve Girişimcilik/Yaratıcılık boyutlarıyla anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir.

4.3. Kariyer Çapası Boyutları İle Temel Benlik Değerlendirmenin İş Tatmini ve Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Kariyer çapaları boyutları ile temel benlik değerlendirme iş tatmini ve boyutları üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir.

4.3.1. İçsel İş Tatmini Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Tablo 20’de çalışmaya katılan Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin kariyer çapası boyutlarının (genel yönetmel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) içsel iş tatmini yordama düzeylerini (H1a) belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 20. Kariyer Çapası Boyutlarının İçsel İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	2,583	,282		9,165	,000
TFY	,214	,080	,218	2,683	,008
GY	,099	,060	,107	1,674	,101
OB	-,094	,069	-,097	-1,359	,175
Gİ	-,119	,066	-,125	-1,806	,072
GY	-,060	,076	-,062	-,789	,431
HKA	,276	,087	,287	3,716	,002
SMO	,018	,073	,021	,250	,803
HT	,025	,072	,028	,343	,732

R= ,418 R² = ,175 F (8, 252) = 6,663 p < .05

Kariyer çapası boyutlarının, Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin içsel iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde, $R = ,418$ $R^2 = ,175$ $p < .05$. bulunmuş olup, söz konusu 8 değişken içsel iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %18'ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre; yordayıcı değişkenlerin iş tatmininin içsel boyutu üzerindeki görelî önem sırası; Hizmet/Kendini Adama ($\beta = .287$), Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ($\beta = .218$), Genel Yönetmel Yetkinlik ($\beta = .107$), Hayat Tarzı ($\beta = .028$), Saf Meydan Okuma ($\beta = .021$),' dır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden sadece Hizmet/Kendini Adama ($t = 3,716$, $p < .05$) ve Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ($t = 2,683$, $p < .05$) değişkenlerinin, iş tatmininin içsel boyutu üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir.

H1a hipotezi olan "kariyer çapası boyutları (genel yönetmel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) çalışanların içsel iş tatminini olumlu yönde etkiler." İfadesi değerlendirildiğinde; anlamlılık testlerine göre teknik fonksiyonel yetkinlik ve hizmet/kendini adama boyutlarının içsel iş tatmininin önemli yordayıcıları olduğu görülmektedir.

Artuklu Üniversitesi personelinin temel benlik değerlerinin içsel iş tatminini yordama düzeyini (H1b) belirlemek için basit regresyon analizi yapılmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde temel benlik değerlendirmenin çalışanların içsel iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. $R = ,415$ $R^2 = ,172$ $F(1, 259) = 53,837$ $p < .05$. söz konusu değişken içsel iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %17 'sini açıklamaktadır.

Tablo 21'de çalışmaya katılan Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin kariyer çapası boyutları (genel yönetmel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve temel benlik değerlendirmelerinin birlikte içsel iş tatminini yordama düzeylerini (H1c) belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 21. Kariyer Çapası Boyutları ile Temel Benlik Değerlendirmenin Birlikte İçsel İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	1,327	,333		3,980	,000
TFY	,139	,075	,141	1,838	,067
GY	,110	,056	,119	1,955	,052
OB	-,098	,065	-,101	-1,514	,131
Gİ	-0,56	,062	-,059	-,901	,368
GY	-0,40	,071	-,041	-,561	,575
HKA	,240	,081	,250	2,947	,004
SMO	,028	,068	,033	,419	,676
HT	-,016	,067	,018	-238	,812
TBD	,426	,069	,345	6,139	,000

R= ,531 R² = ,282 F (9, 251) = 10,972 p < .05

Kariyer çapası boyutları ve temel benlik değerlendirmenin birlikte, Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin içsel iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde, R= ,531 R² = ,282 p < .05 bulunmuş olup, söz konusu 9 değişken içsel iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %28'ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre; yordayıcı değişkenlerin iş tatmininin içsel boyutu üzerindeki görece önem sırası; Temel Benlik Değerlendirme (β = .345), Hizmet/Kendini Adama (β = .250), Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (β = .004) , Genel Yönetimsel Yetkinlik (β = .119), Saf Meydan Okuma (β = .033) 'dır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden sadece Hizmet/Kendini Adama (t=2,947, p < .05) ve Temel Benlik Değerlendirme (t=6.139, p < .05) değişkenlerinin, iş tatmininin içsel boyutu üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir.

H1c hipotezi olan “kariyer çapası boyutları (genel yönetimsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve temel benlik değerlendirme birlikte içsel iş tatminini olumlu yönde etkiler.” İfadesi değerlendirildiğinde; anlamlılık testlerine göre hizmet/kendini adama ve temel benlik değerlendirmenin içsel iş tatmininin önemli yordayıcıları olduğu görülmektedir.

4.3.2. Dışsal İş Tatmini Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Tablo 22’de çalışmaya katılan Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin kariyer çapası boyutlarının (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) dışsal iş tatminini yordama düzeylerini (H2a) belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 22. Kariyer Çapası Boyutlarının Dışsal İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	2,299	,346		6,641	,000
TFY	,116	,098	,099	1,180	,239
GY	,180	,074	,164	2,444	,015
OB	-,094	,085	-,081	-1,101	,272
Gİ	-,049	,081	-,043	-,604	,546
GY	-,183	,093	-,160	-1,969	,050
HKA	,186	,107	,163	1,742	,083
SMO	,127	,089	,124	1,423	,156
HT	,084	,088	,080	,956	,340

$R = ,349$ $R^2 = ,122$ $F(8, 252) = 4,358$ $p < .05$

Kariyer çapası boyutlarının, Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin dışsal iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde, $R = ,349$ $R^2 = ,122$ $p < .05$ bulunmuş olup, söz konusu 8 değişken dışsal iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %12’sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre; yordayıcı değişkenlerin iş tatmininin dışsal boyutu üzerindeki görece önem sırası; Genel Yönetmel Yetkinlik ($\beta = .164$), Hizmet/Kendini Adama ($\beta = .163$), Saf Meydan Okuma ($\beta = .124$), Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ($\beta = .099$)’ Hayat Tarzı ($\beta = .080$), dır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden Genel Yönetmel Yetkinlik ($t = 2,444$, $p < .05$) değişkeninin, iş tatmininin dışsal boyutu üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir.

H2a hipotezi olan “kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) çalışanların dışsal iş tatminini olumlu yönde etkiler.” İfadesi değerlendirildiğinde; anlamlılık testlerine göre, genel yönetsel yetkinlik boyutunun dışsal iş tatmininin önemli yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin temel benlik değerlendirmelerinin dışsal iş tatminini yordama düzeyini (H2b) belirlemek için basit regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde temel benlik değerlendirmenin çalışanların dışsal iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. $R = ,184$ $R^2 = ,034$ $F(1, 259) = 9,095$ $p < .05$. Söz konusu değişken dışsal iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %3’ünü açıklamaktadır.

Tablo 23’te çalışmaya katılan Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve temel benlik değerlendirmelerinin birlikte dışsal iş tatminini yordama düzeylerini (H2c) belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi yer almaktadır.

Tablo 23. Kariyer Çapası Boyutları ile Temel Benlik Değerlendirmenin Birlikte Dışsal İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	1,739	,436		3,992	,000
TFY	,082	,099	,070	,832	,406
GY	,185	,073	,169	2,526	,012
OB	-,096	,085	-,083	-1,129	,260
Gİ	-,021	,081	-,018	-,256	,798
GY	-,174	,092	-,152	-1,883	,061
HKA	,170	,106	,148	1,597	,111
SMO	,132	,089	,128	1,484	,139
HT	,066	,088	,063	,752	,453
TBD	,190	,091	,129	2,098	,037

$R = ,370$ $R^2 = ,137$ $F(9, 251) = 4.416$ $p < .05$

Kariyer çapası boyutları ve temel benlik değerlendirmenin birlikte, Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin dışsal iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde, $R = ,370$ $R^2 = ,137$ $p < .05$ bulunmuş olup, söz konusu 9 değişken dışsal iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %14'ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre; yordayıcı değişkenlerin iş tatmininin dışsal boyutu üzerindeki görece önem sırası; Genel Yönetmel Yetkinlik ($\beta = .169$), Hizmet/Kendini Adama ($\beta = .148$), Temel Benlik Değerlendirme ($\beta = .129$), Saf Meydan Okuma ($\beta = .128$), Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ($\beta = .070$), Hayat Tarzı ($\beta = .063$) dır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden sadece Genel Yönetmel Yetkinlik ($t = 2.646$, $p < .05$) ve Temel Benlik Değerlendirme ($t = -2,098$, $p < .05$) değişkenlerinin, iş tatmininin dışsal boyutu üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir.

H2c hipotezi olan “kariyer çapası boyutları (genel yönetmel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve temel benlik değerlendirme birlikte dışsal iş tatminini yordamaktadır.” İfadesi değerlendirildiğinde; iş tatmininin dışsal boyutu üzerinde genel yönetmel yetkinlik ve temel benlik değerlendirme değişkenlerinin önemli yordayıcılar olduğu ortaya çıkmıştır.

4.3.3. Genel İş Tatmini Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Tablo 24’te çalışmaya katılan Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin kariyer çapası boyutlarının (genel yönetmel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) genel iş tatminini yordama düzeylerini (H3a) belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 24. Kariyer Çapası Boyutlarının Genel İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	2,470	,278		8,892	,000
TFY	,175	,079	,181	2,222	,027
GY Y	,132	,059	,145	2,222	,027

OB	-,094	,068	-,099	-1,376	,170
Gİ	-0,91	,065	-,097	-1,401	,162
GY	-,109	,075	-,116	-1,462	,145
HKA	,240	,086	,254	2,803	,005
SMO	,062	,072	,073	,862	,390
HT	,048	,070	,056	,686	,493

R= ,414 R² = ,172 F (8, 252) = 6,521 p < .05

Kariyer çapası boyutlarının, Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin genel iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde, R= ,414 R² = ,172 p< .05 bulunmuş olup, söz konusu 8 değişken genel iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %17'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre; yordayıcı değişkenlerin iş tatmininin genel boyutu üzerindeki görelî önem sırası; Hizmet/Kendini Adama (β = .254), Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (β = .181) Genel Yönetmel Yetkinlik (β = .145), Saf Meydan Okuma (β = .073), Hayat Tarzı (β = .056)' dır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden Hizmet/Kendini Adama (t=2,803, p< .05) Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (t=2,222, p< .05) ve Genel Yönetmel Yetkinlik (t=2,222, p< .05) değişkenlerinin, iş tatmininin genel boyutu üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir.

H3a hipotezi olan “kariyer çapası boyutları (genel yönetmel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) çalışanların genel iş tatminini olumlu yönde etkiler.” İfadesi değerlendirildiğinde; anlamlılık testlerine göre hizmet/kendini adama, teknik fonksiyonel yetkinlik ve genel yönetmel yetkinlik boyutlarının genel iş tatmininin yordayıcıları olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin temel benlik değerlendirmelerinin genel iş tatminini yordama düzeyini (H3b) belirlemek için basit regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde temel benlik değerlendirmenin çalışanların genel iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. R= ,342 R² = ,117 F (1, 259) = 34,364 p< .05. söz konusu değişken genel iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %12'sini açıklamaktadır.

Tablo 25’te çalışmaya katılan Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve temel benlik değerlendirmelerinin birlikte iş tatminini yordama düzeylerini (H3c) belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 25. Kariyer Çapası Boyutları ile Temel Benlik Değerlendirmenin Birlikte Genel İş Tatmini Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	1,492	,338		4,417	,000
TFY	,116	,076	,120	1,518	,130
GY	,140	,057	,154	2,461	,015
OB	-,097	,066	-,102	-1,479	,140
Gİ	-,042	,063	-,045	-,666	,506
GY	-,093	,072	-,099	-1,304	,193
HKA	,212	,082	,224	2,570	,011
SMO	,070	,069	,082	1,014	,312
HT	,017	,068	,019	,247	,805
TBD	,332	,070	,273	4,719	,000

R= ,489 R2 = ,239 F (9, 251) = 8.760 p< .05

Kariyer çapası boyutları ve temel benlik değerlendirmenin birlikte, Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin genel iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde, R= ,489 R2 = ,239 p< .05 bulunmuş olup, söz konusu 9 değişken genel iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %24’ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre; yordayıcı değişkenlerin genel iş tatmini üzerindeki görece önem sırası; Temel Benlik Değerlendirme (β = .273), Hizmet/Kendini Adama (β = .224), Genel Yönetsel Yetkinlik (β = .154), Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (β = .120) Saf Meydan Okuma (β = .082) ve Hayat Tarzı (β = .019) dır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında ise; yordayıcı değişkenlerden sadece Genel Yönetsel Yetkinlik (t=2.461, p< .05), Hizmet/Kendini Adama (t=2.570, p< .05) ve Temel Benlik Değerlendirme (t=4.719, p< .05), değişkenlerinin, genel iş tatmini üzerinde önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir.

H3c hipotezi olan “Kariyer apası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve temel benlik değerlendirme birlikte iş tatminini yordamaktadır.” İfadesi değerlendirildiğinde; genel iş tatmini üzerinde, temel benlik değerlendirme ile birlikte kariyer çapası boyutlarından hizmet/kendini adama ve genel yönetsel yetkinlik değişkenlerinin önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular neticesinde ortaya çıkan sonuçlar ile bu sonuçlar kapsamında uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Eğitimin en üst basamağında yer alan üniversitelerde görev yapan, akademik ve idari personelin iş tatminlerinin sağlanması, eğitim kalitesinin istenilen düzeye ulaşması açısından büyük öneme sahiptir. İşinden tatmin olan bireyler, görevlerini yerine getirirken her zaman daha iyisini yapmak isteyecek olup, kurumsal hedeflere ulaşılmasında öncü rol oynayacaklardır.

Schein, özellikle kariyer tercihi ile kariyer çapaları uyumlu olan kişilerin, iş tatmini, terfi, istikrar, verimlilik ve psikolojik anlamda kendini iyi hissetme gibi olumlu sonuçlar elde edecekleri üzerinde durmaktadır (Feldman ve Bolino, 1996: 91). Judge ve Hurst (2007) ise, olumlu temel benlik değerlendirmeye sahip olan kişilerin görevlerinde daha fazla saygınlık kazandıkları, yüksek ücretlere daha çabuk ulaştıkları ve zamanla iş tatminlerinin daha çok arttığını tespit etmişlerdir. Söz konusu tespitler doğrultusunda üniversite çalışanlarının iş tatminlerini yordayıcı değişkenlerin ortaya çıkarılarak performans ve verimliliklerinin artırılmasına katkıda bulunmak üzere, meslek ve kariyer seçiminde etkili olan kariyer çapaları ile bireylerin kendilerine, başkalarına ve dünyaya ilişkin değerlendirmeleri anlamına gelen temel benlik değerlendirmesinin iş tatminine etki düzeyinin tespit edilmesi önem arz etmektedir.

Bu kapsamda araştırmada Mardin Artuklu Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personelin kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirme özelliklerine göre iş tatmini ve boyutlarının düzeylerinin değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenerek, kariyer çapaları ve alt boyutları ile temel benlik değerlendirme değişkenlerinden hangilerinin iş tatmini ve boyutlarının yordayıcısı olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma bulgularına göre;

İşsel iş tatmini ile kariyer çapaları ve alt boyutlarından olan genel yönetsel yetkinlik, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi/bağımsızlık, saf meydan okuma, girişimcilik/yaratıcılık,

hayat tarzı ve hizmet/kendini adama boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İçsel iş tatmini ile temel benlik değerlendirme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Dışsal iş tatmini ile kariyer çapaları ve alt boyutlarından olan teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma ve hayat tarzı boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Dışsal iş tatmini ile temel benlik değerlendirme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Genel iş tatmini ile kariyer çapaları ve alt boyutlarından olan, teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik/yaratıcılık, saf meydan okuma, hayat tarzı ve hizmet/kendini adama boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Genel iş tatmini ile temel benlik değerlendirme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kariyer çapası boyutlarından teknik fonksiyonel yetkinlik ve hizmet/kendini adama boyutları içsel iş tatminini yordamaktadır.

Temel benlik değerlendirme içsel iş tatminini yordamaktadır.

Kariyer çapası boyutlarından hizmet/kendini adama boyutu ile temel benlik değerlendirme birlikte içsel iş tatminini yordamaktadır.

İçsel iş tatminini etkileyen temel benlik değerlendirmenin diğer değişkenlere göre yordama gücü daha yüksektir.

Kariyer çapası boyutlarından genel yönetsel yetkinlik boyutu dışsal iş tatminini yordamaktadır.

Temel benlik değerlendirme dışsal iş tatminini yordamaktadır.

Kariyer çapası boyutlarından genel yönetsel yetkinlik ile temel benlik değerlendirme birlikte dışsal iş tatminini yordamaktadır.

Dışsal iş tatminini etkileyen genel yönetsel yetkinlik boyutunun diğer değişkenlere göre yordama gücü daha yüksektir.

Kariyer çapası boyutları olan hizmet/kendini adama, teknik fonksiyonel yetkinlik ve genel yönetsel yetkinlik boyutları genel iş tatminini yordamaktadır.

Temel benlik değerlendirme genel iş tatminini yordamaktadır.

Kariyer çapası boyutları olan hizmet/kendini adama ve genel yönetsel yetkinlik boyutları ile temel benlik değerlendirme birlikte genel iş tatminini yordamaktadır.

Genel iş tatminini etkileyen temel benlik değerlendirmenin, diğer değişkenlere göre yordama gücü daha yüksektir.

Temel benlik değerlendirmenin hem genel iş tatmini hem de içsel-dışsal boyutlarını yordadığı tespit edilmiştir.

Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin kariyer çapası boyutları ortalama düzeyleri değerlendirildiğinde en yüksek puanı hayat tarzı boyutunun aldığı ancak bu kariyer çapasının iş tatminine etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Schein'a (2006:23) göre, hayat tarzı kariyer çapası baskın bireyler, iş hayatını yaşamın bir parçası şeklinde görmektedirler. İşleri hayatlarının merkezinde yer almaz. Aile fertlerine zaman ayıramayacakları işlerde görev almazlar. Hafta sonu tatilinin olması ve ek mesainin bulunmaması onlar için son derece önemli görülmektedir. Bu boyutun bireylerin aileye zaman ayırma vurgusunun tatminde beklenen etkiyi oluşturamamasında, yaşanan kentin sosyal olanaklarının gelişmiş kentlere göre nispeten kısıtlı olması ve özellikle akademik personelin çalışma sürelerinin hafta sonu merkezi sınav görevleri ve hafta içinde de ikinci öğretim mesailerinin bulunmasının neden olduğu düşünülebilir.

Ayrıca hayat tarzı boyutundan sonra en yüksek puanı hizmet kendini adama boyutunun aldığı ve elde edilen bulgular neticesinde bu boyutun özellikle içsel ve genel iş tatminine etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Schein'a (1990) göre hizmet kendini adama çapasının egemen olduğu kişiler yaşamlarını sürdürdükleri evreni daha yaşanılabilir bir hale dönüştürmek, çevresel sorunlara çözüm önerisi getirmek insan ilişkilerindeki problemleri gidererek insanlara yardımcı olmak ve uyum süreçlerine katkıda bulunmak, güvenliği artırıcı tedbirler almak, gibi insanlığın yararına olacak çalışmalar üzerine yoğunlaşmaktadırlar. Bu açıdan değerlendirildiğinde katılımcıların toplumun yararına çalışmaktan hoşlandıkları ve bunun da iş tatminlerini olumlu etkilediği söylenebilir.

Diğer taraftan Mardin Artuklu Üniversitesi personelinin kariyer çapası boyutları ortalama düzeylerine göre en düşük puanı genel yönetsel yetkinlik boyutunun aldığı ve elde edilen bulgular neticesinde bu boyutun özellikle dışsal ve genel iş tatminine etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Barutçugil'e göre (2004:324) bu kariyer çapasının baskın olduğu kişiler üst kademe yönetici olmayı istemektedirler. Zor olan iş problemlerinin

çözümlemesini yaparak üstesinden gelmekten, diğerlerini etkilemekten ve buldukları pozisyonun gücünü kullanmaktan hoşlanmaktadırlar. Bu bakımdan genel yönetsel yetkinliğin iş tatminine etkisi de göz önünde bulundurularak kurum tarafından personele yönelik görevde yükselme sınavlarının daha sıklıkla yapılması gibi personele kariyer yolları oluşturacak teşviklerin yapılması önem arz etmektedir.

İş tatmini ve temel benlik değerlendirme arasındaki ilişkiyi inceleyen Judge vd. (1998) iki değişken arasında orta düzeyde bir korelasyon olduğunu bulmuşlardır. 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 saptamıştır. 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. Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar da kariyer çapaları ve temel benlik değerlendirme ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Judge ve Bono (2001), 135 araştırmayı ihtiva eden meta analiz çalışmalarında, temel benlik değerlendirmesi yüksek olan iş görenlerin işlerinden daha fazla tatmin olduklarını rapor etmişlerdir. Sonuç olarak, olumlu bireylerin, daha ilgi çekici ve zorlayıcı işlere yöneldiğinden ve zorlayıcı işlerin içsel olarak daha motive edici olduğunu algıladıklarından, temel benlik değerlendirmenin iş tatminini etkilediği (Gürbüz vd, 2010:71) sonucuna varılmıştır. Gürbüz vd. (2010), iş görenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, temel benlik değerlendirmenin iş tatmini ve iş performansını anlamlı derecede yordadığı ayrıca temel benlik değerlendirmenin iş tatminini açıklama gücünün iş performansına oranla daha çok olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada elde edilen bulgular sonucunda temel benlik değerlendirmenin hem genel iş tatminini hem de içsel-dışsal boyutlarını yordadığı tespit edilmiştir.

Bester ve Mouton (2006), iş tatmini ve farklı baskın kariyer çapalarına sahip psikologların iş katılımına ilişkin farklılıkları inceledikleri araştırmalarında baskın kariyer yönelimi olarak hizmet veren ve hizmet vermeyen psikologlar arasında iş tatmini açısından anlamlı bir farkın bulunmadığını ve her iki grubun da oldukça yüksek bir iş tatmini derecesi yaşadığını ayrıca dışsal iş tatminine kıyasla daha yüksek bir içsel iş tatmini seviyesinin ortaya

çıkıldığını tespit etmişlerdir. Edinsel (2012) özel banka çalışanlarının kariyer çapaları perspektifinde burçlar ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında, bazı kariyer çapası boyutlarının (genel yönetsel yetkinlik ve girişimci/yaratıcılık) iş tatminini etkilediğini saptamıştır. Söz konusu araştırmalar elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir. Ayrıca bu çalışmada kariyer çapası boyutları olan hizmet/kendini adama ve genel yönetsel yetkinlik boyutları ile temel benlik değerlendirme birliğinde genel iş tatminini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.2 Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	KABUL/RED DURUMU
H1.a: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) çalışanların içsel iş tatminini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H1.b: Temel Benlik Değerlendirme çalışanların içsel iş tatminini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H1.c: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve Temel Benlik Değerlendirme birliğinde çalışanların içsel iş tatminini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H2.a: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) çalışanların dışsal iş tatminini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H2.b: Temel Benlik Değerlendirme çalışanların dışsal iş tatminini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H2.c.: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve Temel Benlik Değerlendirme birliğinde çalışanların dışsal iş tatminini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H3.a: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) çalışanların genel iş tatminini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H3.b: Temel Benlik Değerlendirme çalışanların genel iş tatminini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H3.c: Kariyer çapası boyutları (genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik-yaratıcılık, teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi-bağımsızlık, hizmet kendini adama, güvenlik-istikrar, hayat tarzı, saf meydan okuma) ve Temel Benlik Değerlendirme birliğinde genel iş tatminini olumlu yönde etkiler.	Kabul

5.2. Öneriler

Bu araştırmada Mardin Artuklu Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personelin kariyer apaları ve temel benlik değerlendirmelerinin iş tatminlerini yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Genelleme yapabilmek adına araştırma modelinin Türkiye'nin farklı illerinde görev yapan üniversite personelinde test edilmesi, yol gösterici olacaktır. Ayrıca kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan personelin kariyer apaları ve temel benlik değerlendirmelerinin iş tatminine etkisinin incelenerek kamu ve vakıf üniversitelerinin karşılaştırılması yapılabilir.

Farklı analiz yöntemleri ile iş tatmini ve kariyer apaları arasındaki ilişkide temel benlik değerlerinin aracılık rolü incelenebilir.

Gelecek araştırmalarda iş tatminini etkileyen farklı değişkenler dahil edilerek araştırmanın kapsamı genişletilebilir.

Mardin Artuklu Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personelin iş tatminlerine etki eden unsurları sorgulayan bu çalışmadan üniversitelerde görev yapan bütün personel ile ilgili genelleme yapmak doğru değildir. Ancak; verimliliğe önemli bir katkısı olan iş tatmininin dikkate alınması ve gerekli fırsatların oluşturulması önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar Arasan, B. N. (2010). *Akademisyenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Adıgüzel, O. (2009). Schein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 277-292.
- Akgündüz, Y. ve Akdağ, G. (2014). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 12(24), 95-318.
- Aktaş, H. ve Çetin, C. (2005). Hava Harp Okulu Endüstri Mühendisliği İle Marmara Üniversitesi İİBF, öğrencilerinin kariyer değerlerinin karşılaştırılması, *XIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (ss. 191-194), İstanbul: Golden Print Ofset Basım ve Yayın Hizmetleri,
- Andersen, A. (1994). *Effective personel management*. Oxford: Wiley - Blackwell
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. (ss. 24-26.), Silivri, İstanbul
- Arlı, Ö. (2011). *Bazı öncül ve ardıllarıyla öz liderlik: İlköğretim öğretmenleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Basım, A. (2016). *Algılanan streste duygusal emek ve kendilik değerlendirmelerinin rolü: avukatlar üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış (insan üretim gücü)*. Ankara: Gül Yayınevi.

- Başol, O., Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitine yönelik bir araştırma: Bireysel değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 57-68.
- Batur, H. Z. (2014), *Schein'in kariyer değerleri perspektifinde öğrencilerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma: Isparta ili fen lisesi statüsündeki okullar örneği*. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Bayram, N., Gürsakar, S. ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181-190.
- Baysal, A. C. (1993). *Çalışma yaşamında insan*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını
- Bhatt, A. S. (2011). A career anchor perspective of employees in a large company. *International conference on advancements in information technology with workshop of ICBMG* (pp. 265-270). Singapore: IACSIT Press.
- Bester, C.L. and Mouton, T. (2006). Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors. *Curationis*, 29(3), 50-55,
- Bingöl, D, (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi,
- Bolat, T. ve Seymen, O.A. (2003). Örgütlerde iş etiği ve kariyer yönetimi ilişkisi: Normatif etik boyutuyla bir değerlendirme. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 13(45), 3-19.
- Bono, J. and Judge, T.A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5-18.
- Bozkurt, S. ve 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.
- Bölükbaşı, A. G. ve Çakmur Yıldıztan, D. (2009). Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 27(2), 345- 366.

- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling and career development*. USA : Allyn and Bacon.
- Brunborg, G. S. (2008). Core self-evaluations: A predictor variable for job stress. *European Psychologist*, 13(2), 96-102.
- Büker, Z. D. (2015). *Kültürel değerler ile kariyer çapaları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Can H. (1999). *Organizasyon ve yönetim* (5.Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001), *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing human resources*. Singapore: McGraw-Hill, Inc,
- Cenzo, D. and Robbins, S. (1996). *Human resource management* (5th Edition). New York: John Wiley&Sons.
- Cerdin, J.,L, and Pargneux, M. L. (2010). Career anchors: A comparison between organization-assigned and self-initiated expatriates. *Published online in Wiley InterScience*, 52(4), 287-299,
- Chang, C., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., and Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations a review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38(1), 81-128.
- Chen, C. H. V., Yuan, M. L., Cheng, J. W. and Seifert, R. (2016). Linking transformational leadership and core self-evaluation to job performance: The mediating role of felt accountability. *The North American Journal of Economics and Finance*, 35, 234-246.
- 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.
- Çalık T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çarıkcı, İ. H. ve Morçin, S. E. (2014). Önlisans turizm öğrencilerinin kariyer değerleri: sarıkamış örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 67-81.

- Çarıkcı, İ. H. ve Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü, *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Çırakoğlu, O. ve Tezer, E. (2010). Kontrol odağı ve eleştirel düşünmenin üniversite öğrencilerinin ilişki doyumsuzluklarına verdikleri tepkiler üzerindeki yordayıcı rolü. *Türk Psikoloji Yazıları (TPY) Dergisi*, 13(26), 29-41.
- Çiftci, B., Çolak, A., Dolgun, U., Serinkan, C., Kağnıcıoğlu, D. ve Ergün Özler, D. (2007), *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Ekin Kitapevi.
- Danziger, N. and Valency, R. (2006). Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, The Israel case. *Career Development International*, 11(4), 293-303.
- Danziger, N., Rachman-Moore, D. and Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7-19.
- Demirbilek T. (1994). Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 71-85
- Demirci, A. (2018). *Özel güvenlik görevlilerinde mesleki bağlılık: Kariyer değerlerinin ve iş doyumlarının rolü*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
- Diaz, P. E. and Park, J. (1992). The impact of isolation on hospitality employees' job satisfaction and job performance. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 15(3), 41-49.
- Ellison, J. A. and Schreuder, A. M. G. (2000). The relation between career anchors, occupational types and job satisfaction of midcareer employees. *SA Journal of Industrial Psychology*, 26(2), 1-6.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme, kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları,
- Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. (2001), Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da Devlet ve özel üniversite karşılaştırması, *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(2), 159-178

- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Evcı, N. ve Aylar, F. (2017). Derleme: Ölçek geliştirme çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(10), 389-412.
- Feldman, D. C. and Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89-112,
- Feldman, D. C. and Hugh, J. A. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. Auckland: Mc Graw – Hill International Book Company.
- Fındıkçı, İ. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım .
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage Publications.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using spss for windows*. London: Sage Publications.
- Flippo, E. B. (1980). *Personnel management* (5 th. Edition). NewYork: Formerly Published Under the Title of Principles of Personal Management
- Genç, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 49-63.
- Ghiselli, R. F., Lalopa, J. M. and Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction and turnover intent: Among food service managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), 28-37.
- Gravetter, F. and Wallnau, L. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences* (8.nd. Ed). Belmont, CA: Wadsworth.
- Gök, E. (2000). *Kariyer yönetimi ve planlaması: Bir işletme uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Güney, S.(2001). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, S. ve Sığırı, Ü. (2012). Kariyer çapalarının, temel benlik değerlendirmesi ve kültürel değerler ile ilişkisi: Türkiye ve ABD karşılaştırması, 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (ss. 1-5), İzmir
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığırı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69–76.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürüz, D. ve Gürel, E. (2006). *Yönetim ve organizasyon: Bireyden örgüte- fikirden eyleme*. Ankara: Nobel Basım Yayınevi.
- Hançer, M. and George, R. T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the minnesota satisfaction questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100.
- House, R. J. and Lawrence, A. W. (1971). Herzberg's dual factor theory of job satisfaction and motivation : A review of the evidence and criticism. *Fundamentals of Management Selected Readings* (pp.122), U.S.A: Business Publications Inc.
- Hu, J., Wang, Z., Liden, R. C., and Sun, J. (2012). The influence of leader core self-evaluation on follower reports of transformational leadership. *The leadership quarterly*, 23(5), 860-868.
- Işıksan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü : İş doyumu. *MPM Verimlilik Dergisi*, 1, 117-130
- İbicioğlu, H. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Alter Yayıncılık,
- İbicioğlu, H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U. C. (2011). Kariyer danışmanlığını bir sonraki adıma taşımak: Süreç danışmanlığı perspektifinde kariyer çapaları kullanımı ve bir uygulama. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: *Yeni Yönelişler ve Sorunlar* (ss. 1928-1935), İstanbul: UYK-2011
- Jiang, J. J., and Klein G. (2000). Supervisor support and career anchor impact on the career satisfaction of the entry-level information systems professional. *Journal of Management Information Systems*. 16(3), 219-240.
- Judge, T. A. and Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: Role of core selfevaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1212-1227
- Judge, T. A. and Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 849-863.
- Judge, T. A. and Kammeyer-Mueller, J. D. (2004). Core self-evaluations, aspirations, success, and persistence: An attributional model. In M. J. Martinko (Ed.), *Attribution theory in*

- the organizational sciences: theoretical and empirical contributions* (pp. 111-132). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Judge, T. A. and Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T.A. (2009). Core Self-Evaluations and Work Success. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 58-62.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J. E. and Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnal Psychology*, 56(2), 303-331.
- Judge, T.A., Van Vianen, A.E.M. and De Pater, I.E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the literature and anagenda for future research. *Human Performance*, 17(3), 325–346.
- Karadağ, E., Başaran, A. ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 32-45.
- Kepçeoğlu, M.(1995). *Psikolojik danışma ve rehberlik* (9. Baskı). Ankara: Gül Yayınevi.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Kniveton, B. H. (2004). Managerial career anchors in a canging business environment. *Journal of European Industrial Training*, 28(7), 564-573,
- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Koçel, T. (1995). *İşletme yöneticiliği: yönetici geliştirme. Organizasyon ve davranış*. İstanbul: Beta Yayın
- Kula, Ö. (2012). *Lisansüstü öğrencilerinin kariyer planlamasına etki eden faktörler ve Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencileri üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta,
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115

- Laschinger, H., Finegan, J. and Wilk, P. (2009). Context matters: the impact of unit leadership and empowerment on nurses organizational commitment. *Journal of Nursing Administration*, 39(5), 228-235.
- Lawler E.E. (1973). *Motivation in work organizations*. California: California Brooks/Cole.
- Lumley, E.J. (2009). *Exploring the relationship between career anchors, job satisfaction and organisational commitment*: Submitted in accordance with the requirements for the degree of master of commerce. University of South Africa.
- Messarra, L., Mourad, M. and Al Harake, N. (2009). The linkage between professionals goal orientation and career anchors. *International Journal of Business Research*, 9(1), 50-56.
- Meiliani, M. (2014). *Career anchors and job satisfaction: the role of psychological empowerment in the Indonesian public university context*. A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the award of the Degree of Doctor of Philosophy. University of Wollongong, Australia
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları, teknikler ve (SPSS Destekli) uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nalbantoğlu, C. B. (2012). *Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin örgütsel bağlılığının iş tatminine etkisi: Plato Meslek Yüksekokulu, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, Beykent Üniversitesi saha araştırması*. Yüksek lisans tezi, Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Oğuzhan, T. (2015). *Algılanan etik iklim boyutları, lider üye etkileşimi ve öz kendilik değerlendirmesinin izlenim yönetimi taktikleri kullanımı üzerindeki etkileri*. Yayımlanmamış doktora tezi, Kara Harp Okulu, Ankara.
- Oran, B. N. (1989). *Job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Organ, D.W and Lingl, A.(1995). Personality, satisfaction and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350.
- Orhan, K. (1997). *İş doyumunu ve değerler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Öner, M. (2001). *Kişisel kariyer planlaması*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık,

- Özdamar, K. (2004). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (çok değişkenli analizler). Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özdemir, Y, ve Mazgal, S. (2012). Bir kariyer tercihi olarak girişimcilikte dışsal faktörlerin etkisi: Sakarya örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(1), 87-102.
- Özden, M.C. (2001). *Bireysel kariyer yönetimi profesyonelin el kitabı*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Özkırış, B. (2012). *Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul,
- Özler, D. E. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi, işletmecilik kuram ve uygulama*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Petroni, A. (2000). Strategic career development for R&D staff: A field research. *Team Performance Management: An International Journal*, 6(3/4), 52-61,
- Ramakrishna, H. and 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.
- Robbins Stephen P. (1996). *Organizational behavior* (2nd. Edition). New York : Prentice Hall International Inc.
- Salant, P. and Dillman, D. A. (1994). *How to conduct your own survey*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Samancı, S. (2017). *Örgütsel ve kişisel öncülleri bağlamında örgütsel vatandaşlık davranışı: Bir model testi*. Doktora tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara
- Samancı, S. ve Basım, H. (2018). Kendilik değerlendirmeleri ve iş yükü fazlalığının mesleki haz üzerine etkisi: Avukatlar üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 169-184.
- Schein, E. H. (2006). *Career anchors participant workbook*. USA: John Wiley&Sons, Inc.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors (discovering your real values)*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer,
- Sharf, R. S. (2002). *Applying career development theory to counseling*. USA: Brooks/Cole Thomson Learning.

- Suutari, V. and Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers. *The Journal of Management Development*, 23(9), 833-847.
- Süral Özer, P. ve Tozkoparan, G. (2013). Öz benlik değerlendirmesi ile iş ve yaşam doyum ilişkisinin sorgulanmasına yönelik görgül bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 30(8), 4933-4947
- Sürek, M. (2007). *İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında görevli üye temsilcilerinin iş tatmini üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Şangar, Z. (2016). *İş doyumunu ve yaşam kalitesi: Akademik personel üzerinde bir çalışma*. Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Kara Harp Okulu, Ankara.
- Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyum etkileşimi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136.
- Şimşek, L. (1995). İş tatmini. *Verimlilik Dergisi*, Sayı 2, 91-108.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemici, T. ve Soysal, A. (2004). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi,
- Şimşek, Ş. M., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Tatar, İ. (2006). *İzlenim yönetiminde kendilik algısı ve stres: Kara Kuvvetlerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kara Harp Okulu, Ankara.
- Tan, H. and Quek, B. (2001). An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore. *The Journal of Psychology*, 135(5), 527-545.
- Temür, S. (2009). *Algılanan kariyer özendiricilerinin iş tutumu ve iş davranışları üzerindeki etkisi: bir görgül çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Trochim, W. M. and Donnelly, J. P. (2006). *The research methods knowledge base* (3.nd Ed). Cincinnati, OH: Atomic Dog.

- Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Ugwu, E. and Okafor, C. (2017). Organizational commitment, occupational stress, and core self-evaluation as predictors of workplace deviance. *Frontiers in Cognitive Psychology*, 2(2), 58-64.
- Uluçay, T., Özpolat, A. R., İşgör, İ. Y. ve Taşkesen, O. (2014). Lise öğrencilerinin gelecek beklentileri üzerine bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*. 9(2), 234-247.
- Uyargil, C., Akdal, Z., Ataay, İ.D., Acar, A.C., Özçelik, A.O., DüNDAR, G., Sadullah, Ö. ve Tüzüner, L. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi* (5. Bs). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Vecchio, R. P. (1991). *Organizational behaviour* (2.nd Edition). USA: The Dryden Press, Saunders College Publishing.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. and Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII*, Work Adjustment Project Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yew, L. T. (2008). Job satisfaction and affective commitment: A study of employees in the tourism industry in sarawak. *Malaysia, Sunway Academic Journal*, (4), 27-43.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz Tekirgöl, D. (2011). *Çalışanlarda mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisi*. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K. ve Altay, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar MYO örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 9-21.
- Yılmaz, M.K. (2006). *Stres ve Motivasyonun Satış Gücünün İş Tatmini Üzerine Etkisi Erzurum'daki İlaç Mümesilleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306



EKLER

ANKET FORMU

Bu anket formu Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan "*Kariyer Çapaları ve Temel Benlik Değerlendirmesinin İş Tatminine Etkisi*" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE
Hasan Kalyoncu Üniversitesi İ.İ.B.F.
İşletme Bölümü (Tez Danışmanı)

Adnan İŞİKER
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
İşletme Bölümü

EK-A. DEMOGRAFİK BİLGİLER

Aşağıda demografik sorular yer almaktadır. Bu sorulara verilen yanıtlar konu ile ilgili görüşleri farklı özelliklere göre gruplandırmak için kullanılacaktır.

Cinsiyet	()Kadın ()Erkek
Medeni Durum	()Evli ()Bekar
Yaş	()18-25 ()26-30 ()31-35 ()36-40 ()41-50 ()51 üzeri
Eğitim	()Lise ()Önlisans ()Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora
Bağlı Olduğunuz Birim	()Fakülte ()Enstitü ()Yüksek Okul ()MYO ()Daire Başkanlığı ()Diğer
Kadro Unvanı	()Prof.Dr. ()Doç.Dr. ()Dr.Öğr.Üyesi () Öğr.Gör. () Arş. Gör. () Dai.Bşk.() Şub.Müd./Fak./Ens./Yük.Ok.Sekreteri () Şef ()Memur/Bilg.İşl./V.H.K.İ () Hizmetli ()Sürekli İşçi ()Kütüphaneci () Ayniyat Say./Vez. ()Mühendis/Mimar ()Tekniker/Teknisyen () Programcı/Çözümleyici () Kimyager/İstatistikçi () Uzman ()Diğer
Yöneticisiniz	()Evet ()Hayır
Mesleki Deneyim	()1 yıldan az ()1-5 yıl ()6-10 yıl ()11-15 yıl ()16-20 yıl ()20 yıldan fazla
Gelir Düzeyi (Aylık geliri)	()2001-3000 ()3001-4000 ()4001-6000 ()6001-8000 ()8000 TL'den fazla

EK-B. KARIYER ÇAPALARI ÖLÇEĞİ

Aşağıda sizin kariyer eğilimlerinize ilgili maddeler yer almaktadır. Lütfen her bir maddeye ne ölçüde katıldığınızı, karşısındaki seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1 Özel yeteneklerimi ve becerilerimi kullanabildiğim zaman işimden tatmin olurum.	()	()	()	()	()
2 Kendimi genel yönetim işinden uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
3 Kendi hareket alanımı ve özgürlüğümü kısıtlayacak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
4 Kendimi güvende hissedebileceğim ve uzun süre çalışabileceğim bir kariyer hayal ediyorum.	()	()	()	()	()
5 Kendi işimi kurmayı ve işletmeyi hayal ediyorum.	()	()	()	()	()
6 Kendi yeteneklerimin kullanılmasına fırsat vermeyen bir işi kabul etmektense ondan ayrılmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
7 Çoğunlukla neredeyse imkansız problemlerle uğraşmak, benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	()	()	()	()	()
8 Her zaman kişisel ve aile hayatıma çok az müdahale eden iş fırsatları ararım.	()	()	()	()	()
9 Kendimi uzman olduğum alandan uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
10 Üst düzey yönetici olmak, kendi uzman olduğum alanda ikincil düzeyde yönetici olmaktan daha iyidir.	()	()	()	()	()
11 Kendi halimde kurallardan ve sınırlamalardan bağımsız olarak işimi yapmak, benim için güvenlikten daha önemlidir.	()	()	()	()	()
12 Ancak finansal ve istihdam güvencesi hissedersen işimden tatmin olurum.	()	()	()	()	()
13 Kendi fikrim ya da kendi ürümlerim olan bir şey ortaya koyduğumda, kendimi kariyer anlamında başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
14 İnsanlığa ve topluma gerçek anlamda katkı yapan bir kariyer hayal ediyorum.	()	()	()	()	()
15 Problem çözme ve rekabet becerilerime ciddi anlamda meydan okuyan iş fırsatları arıyorum.	()	()	()	()	()
16 Kişisel ve profesyonel hayat taleplerini karşılamak, yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	()	()	()	()	()
17 Kendi uzman olduğum alanda ikinci düzey yönetici olmak, benim için üst düzey yönetici olmaktan daha önemlidir.	()	()	()	()	()
18 Ancak bazı organizasyonlarda üst düzey yönetici olursam, kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
19 Ancak tam bağımsızlığımı sağlarsam, kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
20 Kendime güvenlik ve uzun süreli istihdam hissi verecek örgütlerde çalışmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
21 Tamamen kendi gayretlerimin ve fikirlerimin ürünü olan bir şeyler ortaya koyduğumda kendimi en çok tatmin olmuş hissederim.	()	()	()	()	()
22 Dünyaya daha iyi hale getirmek için kendi meziyetlerimi kullanmak benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	()	()	()	()	()
23 İlk bakışta çözümlenmesi zor gibi görünse ya da çözülmesi imkansız olan problemleri, muafikler, çözüldüğünde kariyer noktasında daha tatmin olurum.	()	()	()	()	()
24 Ancak kişisel, ailevi ve kariyer amaçlarımı dengelediğimde başarılı olduğum hissederim.	()	()	()	()	()
25 Ancak teknik ve fonksiyonel yeteneklerimi belirli bir rekabet seviyesine getirebilirim kendimi başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
26 Karmaşık bir örgütten ve birçok insanı etkileyecek kararlar vermekten sorumlu olmayı hayal ederim.	()	()	()	()	()
27 Kendi görev alanımı ve kendi görev çizelgemi kendim belirlediğimde işimden daha fazla tatmin olurum.	()	()	()	()	()
28 İş güvencime tahlikeye atacak sorumluluklar kabul edemem.	()	()	()	()	()
29 Kendi işimi kurmak başka birinin örgütünde yüksek düzeyli yönetici olarak çalışmaktan daha önemlidir.	()	()	()	()	()
30 Başkalarına hizmet edebilmek için kendi yeteneklerimi kullanabilmek beni kariyer noktasında tatmin eder.	()	()	()	()	()
31 Zor problemlerle karşılaştığımda ve onların üstesinden geldiğimde kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
32 Kişisel, ailevi ve iş amaçlarımı bütünlükten bir kariyer hedeflerim.	()	()	()	()	()
33 Yaptığım işlerde iyi olmayı o kadar çok hayal ederim ki uzman olarak verdiğim tavsiyeler strekli olarak araştırılmı isterim.	()	()	()	()	()
34 Diğerlerinin gayretlerini bütünlükten bildiğim ve yönetebildiğim ölçüde kendimi işimden tatmin olmuş hissederim.	()	()	()	()	()
35 Kendi işimi planlarımın göre özgür bir şekilde yapmama olanak sağlayan bir kariyere sahip olmayı hayal ederim.	()	()	()	()	()
36 Benim için güvenlik ve uzun süreli istihdam özgürlükten daha önemlidir.	()	()	()	()	()
37 Kendi girişimimin başlamasına olanak sağlayan fikirlere her zaman açığumdur.	()	()	()	()	()
38 Ancak toplumun refahına gerçek katkı sağlayabilecek bir çalışma yaptığımda kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
39 Çözülmesi imkansız problemleri çözebilecek bir kariyer hayal ediyorum.	()	()	()	()	()
40 Kişisel ve aile hayatımın dengesini altüst edecek bir işe girmektense örgütten ayrılmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()

EK-C. TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuduktan sonra her bir maddeye ne ölçüde katıldığınızı, karşısındaki seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1 Hayatta hak ettiğim başarıyı yakaladığıma eminim.	()	()	()	()	()
2 Bazen kendimi depresyonda hissedirim.	()	()	()	()	()
3 Uğraştığım zaman genelde başarıırım	()	()	()	()	()
4 Bazen başarısız olduğumda kendimi değersiz hissedirim.	()	()	()	()	()
5 İşleri başarıyla tamamlarım	()	()	()	()	()
6 Bazen kendimi işime hakim hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
7 Genel olarak, kendimden memnunuzum.	()	()	()	()	()
8 Yeteneklerimle ilgili şüphe duyuyorum	()	()	()	()	()
9 Hayatımda ne olacağını ben belirlerim.	()	()	()	()	()
10 Meslek yaşamımdaki başarımların kontrolümün elimde olmadığını hissediyorum.	()	()	()	()	()
11 Sorunlarımın çoğunu başa çıkabiliyorum.	()	()	()	()	()
12 Bazı zamanlar var ki her şey bana karamsar ve umutsuz gözükür	()	()	()	()	()

EK-D. MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatli bir şekilde okuyarak işinizin ilgili ifadede belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu karşısında yer alan uygun kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

ŞİMDİKİ İŞİMDEN	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunuzum	Çok Memnunuzum
1 Beni her zaman meşgul etmesi açısından	()	()	()	()	()
2 Tek başıma çalışma olanağının olması açısından.	()	()	()	()	()
3 Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	()	()	()	()	()
4 Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5 Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	()	()	()	()	()
6 Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7 Vicdanıma uygun şeyler yapabilme şansımın olması açısından.	()	()	()	()	()
8 Bana iş güvencesi sağlaması bakımından	()	()	()	()	()
9 Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	()	()	()	()	()
10 Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından	()	()	()	()	()
11 Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	()	()	()	()	()
12 İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından	()	()	()	()	()
13 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret açısından	()	()	()	()	()
14 İş içinde terfi olanağının olması açısından	()	()	()	()	()
15 Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
16 İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından	()	()	()	()	()
17 Çalışma şartları açısından	()	()	()	()	()
18 Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından	()	()	()	()	()
19 Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	()	()	()	()	()
20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()	()

Anket bitti. Katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederiz...



T.C.
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 34233153-050.06.04-
Konu : Etik Kurulu Kararı

Sayın, Adnan İŞİKER
Bilgi İşlem Daire Başkanlığı

İlgi : 24.04.2019 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz ile "Kariyer Çapaları ve Temel Benlik Değerlendirmesinin İş Tatminine Etkisi - Bir Alan Çalışması" başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında üniversitemiz akademik ve idari personele yönelik anket formu uygulama çalışmanızın etik açıdan değerlendirilmesi istenmektedir.

Söz konusu çalışmanın Üniversitemiz Etik Kurulunca yapılan değerlendirme sonucunda; 25.04.2019 tarihli ve 2019 /1-1 sayılı karar ile etik açıdan uygun olduğu görüş ve kanaatine varılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof.Dr.Sibel DERVİŞ
Rektör V.

EKLER :
Etik Kurulu Kararı (1 sayfa)

Mardin Artuklu Üniversitesi, Yenişehir Yerleşkesi Diyarbakır Yolu
üzeri PK.47200 Artuklu/Mardin
E-Posta : pdb@artuklu.edu.tr

Mevcut Elektronik İmzalar <http://artuklu.edu.tr/personel-daيره-baskanligi>

SİBEL DERVİŞ (Rektörlük - Rektör V.) 03/05/2019 16:03

Ayrıntılı bilgi için iritibat: Şeyma Dumaz

Tel : 4822134007

Faks: 4822132290

Nur Mahallesi, Yenişehir Yerleşkesi

Diyarbakır Yolu, Yenişehir / Mardin

T/P : +90 482 213 40 02

F : +90 482 213 40 04

artuklu.edu.tr