

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**



**HEKİMLERİN MESLEKİ SONUÇ BEKLENTİLERİNİN KARIYER
PİŞMANLIKLARI ÜZERİNE ETKİSİNDE ÇALIŞMA ARKADAŞI
DESTEĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Emre DEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GAZİANTEP – 2023

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**



**HEKİMLERİN MESLEKİ SONUÇ BEKLENTİLERİNİN KARIYER
PİŞMANLIKLARI ÜZERİNE ETKİSİNDE ÇALIŞMA ARKADAŞI
DESTEĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Emre DEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GAZİANTEP – 2023



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ KABUL VE ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Emre DEMİR** tarafından hazırlanan “**HEKİMLERİN MESLEKİ SONUÇ BEKLENTİLERİNİN KARIYER PİŞMANLIKLARI ÜZERİNE ETKİSİNDE ÇALIŞMA ARKADAŞI DESTEĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**” başlıklı tez,/...../2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

| <u>Görevi</u> | <u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u> | <u>Kurumu/Üniversitesi</u> | <u>İmzası:</u> |
|----------------------|------------------------------|----------------------------|----------------|
| Tez Danışmanı | | | |
| Jüri Başkanı | | | |
| Jüri Üyesi | | | |

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

Prof. Dr. M.Serhat YENİCE
Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

İmza

Emre DEMİR

.../.../2023

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

HEKİMLERİN MESLEKİ SONUÇ BEKLENTİLERİNİN KARIYER
PİŞMANLIKLARI ÜZERİNE ETKİSİNDE ÇALIŞMA ARKADAŞI
DESTEĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Emre DEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Mazlum ÇELİK

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisinde çalışma arkadaşı desteğinin düzenleyici rolü incelenmektedir. Bu sebeple kariyer pişmanlığı oluşan bireylerde mesleki sonuç beklentisinin ve çalışma arkadaşı desteğinin incelenmesi gerekmektedir. Araştırmanın evreni Ankara ilindeki hastanelerde çalışan hekimlerdir. İl toplamında Sağlık Bakanlığı bünyesinde 37 hastane bulunmaktadır. 5092 hekim bu hastanelerde çalışmaktadır. Anket yöntemiyle kolayda örneklem yöntemi ile 400 hekimden veri toplanmıştır. Örneklemden ulaşılan veriler istatistiksel olarak analiz edilirken AMOS 22.0 ve SPSS 26.0 paket programlarından yararlanılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda, hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlığını pozitif ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi ile kariyer pişmanlığı arasındaki ilişkide algılanan çalışma arkadaşı desteği değişkeninin düzenleyici rolünün bulunmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Sonuç Beklentisi, Kariyer Pişmanlığı, Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği, Hekim, Hastane.

Özet metni, 150-250 kelime arasında olmalıdır.

**HASAN KALYONCU UNIVERSITY
GRADUATE EDUCATION INSTITUTE
DEPARTMENT of BUSINESS ADMINISTRATION**

**INVESTIGATION OF THE REGULATORY ROLE OF
WORKFRIEND SUPPORT ON THE EFFECT OF PROFESSIONAL
RESULT EXPECTATIONS OF PHYSICIANS ON CAREER
REGRETS**

Emre DEMİR

MASTER THESIS

**Advisor
Prof. Dr. Mazlum ÇELİK**

ABSTRACT

The aim of this study is the moderator role of colleague support in the effect of professional outcome expectations of physicians on career regrets is examined. For this reason, it is necessary to examine the expectation of professional results and the support of colleagues in individuals with career regret. The universe of the research is the physicians working in the hospitals in Ankara. There are 37 hospitals belonging to the Ministry of Health throughout the province. 5092 physicians work in these hospitals. Data were collected from 400 physicians with the survey method and the convenience sampling method. SPSS 26.0 and AMOS 22.0 package programs were used in the statistical analysis of the data obtained from the sample. As a result of the regression analysis, it was determined that the professional outcome expectations of the physicians affected career regret positively and significantly. It has been determined that the perceived colleague support variable has not a moderator role in the relationship between physicians' professional outcome expectation and career regret.

Keywords: Perceived Coworker Support, Career Decision Regret, Vocational Outcome Expectation.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında Ankara il merkezinde faaliyet gösteren hastanelerde çalışan hekimlerin meslek sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisi ve bu etkide çalışma arkadaşı desteğinin düzenleyici rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Öncelikle tez konusunun belirlenmesinden tezin tamamlanmasına kadar olan süreçte desteklerini esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Mazlum ÇELİK' e teşekkürlerimi sunarım. Tezin analizlerinin tekrar yapılmasındaki katkılarından dolayı Dr. Mehmet DÜZGÜN' e de teşekkürlerimi sunarım. Tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, her zaman yanımda olan sevgili ailem; Alaettin ve Tülin DEMİR' e teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Emre DEMİR
Gaziantep - 2023

İÇİNDEKİLER

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| TEZ BİLDİRİMİ | iii |
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT | v |
| ÖNSÖZ | vi |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| ÇİZELGELER LİSTESİ | x |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | xii |
| KISALTMALAR | xiii |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Problem Durumu..... | 1 |
| 1.1.1. Problem cümlesi | 4 |
| 1.1.2. Alt problemler..... | 4 |
| 1.2. Çalışmanın Amacı..... | 4 |
| 1.3. Çalışmanın Önemi | 4 |
| 1.4. Sınırlılıklar | 6 |
| 1.5. Sayıtlar..... | 6 |
| 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE | 7 |
| 2.1. Mesleki Sonuç Beklentisi | 7 |
| 2.1.1. Mesleki sonuç beklentisini açıklayan sosyal bilişsel kariyer teorisi | 7 |
| 2.1.2. Sosyal bilişsel kariyer teorisinde modeller | 8 |
| 2.1.2.1. İlgi modeli | 9 |
| 2.1.2.2. Seçim modeli | 9 |
| 2.1.2.3. Performans modeli | 11 |
| 2.1.2.4. Memnuniyet modeli | 12 |
| 2.1.3. Sosyal bilişsel kariyer teorisi | 13 |
| 2.1.3.1. Öz-yeterlik inançları | 14 |
| 2.1.3.2. Sonuç beklentisi | 15 |
| 2.1.3.3. Kişisel hedefler | 16 |
| 2.1.4. Mesleki sonuç beklentisi ile ilgili yapılan çalışmalar..... | 17 |
| 2.2. Çalışma Arkadaşı Desteği..... | 22 |
| 2.2.1. Çalışma arkadaşları desteği kavramı | 22 |
| 2.2.2. Çalışma arkadaşları desteği boyutları..... | 23 |
| 2.2.3. Algılanan çalışma arkadaşları desteğinin ilişkili olduğu kavramlar | 26 |
| 2.2.3.1. İş performansı..... | 26 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2.3.2. Örgütsel destek..... | 27 |
| 2.2.3.3. İş tatmini..... | 28 |
| 2.2.3.4. İş stresi..... | 28 |
| 2.2.3.5. Tükenmişlik..... | 30 |
| 2.2.3.6. İşten ayrılma niyeti..... | 30 |
| 2.2.3.7. Sinizm..... | 31 |
| 2.2.4. Algılanan çalışma arkadaşları desteği ile ilgili teoriler | 31 |
| 2.2.4.1. Kaynakların korunması teorisi | 32 |
| 2.2.4.2. Psikolojik sözleşme teorisi | 33 |
| 2.2.4.3. Sosyal değişim teorisi..... | 33 |
| 2.3. Kariyer Pişmanlığı | 34 |
| 2.3.1. Kariyer yönetimi..... | 35 |
| 2.3.1.1. İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımı ve kariyer..... | 36 |
| 2.3.1.2. Kariyer yönetiminin önemi | 37 |
| 2.3.1.3. Kariyer yönetiminin tanımlanması..... | 38 |
| 2.3.1.4. Bireysel kariyer yönetimi | 38 |
| 2.3.1.5. Örgütsel kariyer yönetimi..... | 40 |
| 2.3.1.6. Örgütsel ve bireysel kariyer yönetimi ilişkisi..... | 42 |
| 2.3.2. Kariyer karar verme döngüsü | 43 |
| 2.3.3. Kariyer pişmanlığımı etkileyen sosyal faktörler..... | 46 |
| 2.3.4. Kariyer pişmanlığımı etkileyen psikolojik faktörler..... | 47 |
| 2.3.5. Kariyer pişmanlığı kuramlarının genel olarak değerlendirilmesi..... | 49 |
| 2.3.6. Kariyer pişmanlığı ile ilgili araştırmalar | 51 |
| 3. MATERYAL VE YÖNTEM..... | 54 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli..... | 54 |
| 3.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi..... | 55 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları | 55 |
| 3.3.1. Mesleki sonuç beklentisi ölçeği..... | 56 |
| 3.3.2. Kariyer pişmanlığı ölçeği | 56 |
| 3.3.3. Algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeği..... | 56 |
| 3.3.4. Ölçeklere ilişkin bulgular | 57 |
| 3.4. Verilerin Analizi | 62 |
| 4. ARAŞTIRMA BULGULARI..... | 63 |
| 4.1. Tanımlayıcı istatistiklere İlişkin Bulgular | 63 |
| 4.2. Korelasyona İlişkin Bulgular | 64 |

| | |
|-----------------------------------------------|-----------|
| 4.3. Fark Testlerine İlişkin Bulgular | 65 |
| 4.4. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular..... | 68 |
| 5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER | 71 |
| 5.1. Sonuçlar | 71 |
| 5.2 Öneriler | 75 |
| 5.2.1. Araştırmacılara öneriler | 75 |
| 5.2.2. Uygulayıcılara öneriler | 75 |
| KAYNAKÇA | 76 |
| EKLER | 88 |
| EK-1 Anket Formu | 88 |
| EK-2 Etik Kurul Kararı..... | 89 |
| ÖZGEÇMİŞ | 90 |

ÇİZELGELER LİSTESİ

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Çizelge 3.1. Mesleki sonuç beklentisi ölçeği verilerinin faktör analizine uygunluğunun incelenmesi | 57 |
| Çizelge 3.2. Mesleki sonuç beklentisi ölçeği için açıklayıcı faktör analizi sonuçları | 58 |
| Çizelge 3.3. Kariyer pişmanlığı ölçeği verilerinin faktör analizine uygunluğunun incelenmesi..... | 58 |
| Çizelge 3.4. Kariyer pişmanlığı ölçeği için açıklayıcı faktör analizi sonuçları..... | 58 |
| Çizelge 3.5. Algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeği verilerinin faktör analizine uygunluğunun incelenmesi | 58 |
| Çizelge 3.6. Algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeği için açıklayıcı faktör analizi sonuçları | 59 |
| Çizelge 3.7. Mesleki sonuç beklentisi ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri | 60 |
| Çizelge 3.8. Kariyer pişmanlığı ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri | 61 |
| Çizelge 3.9. Algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri | 62 |
| Çizelge 4.1. Tanımlayıcı istatistikler | 63 |
| Çizelge 4.2. Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin tanımlayıcı istatistikleri..... | 64 |
| Çizelge 4.3. Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteği değişkenlerine ilişkin korelasyon değerleri | 64 |
| Çizelge 4.4. Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t testi sonuçları | 65 |
| Çizelge 4.5. Mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin yaş değişkenine göre farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları | 66 |
| Çizelge 4.6. Mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin eğitim değişkenine göre farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları | 66 |
| Çizelge 4.7. Mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin gelir durumu değişkenine göre farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları | 67 |
| Çizelge 4.8. Mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin çocuk sayısı durumu değişkenine göre farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları | 67 |
| Çizelge 4.9. Mesleki sonuç beklentisinin kariyer pişmanlığı üzerine etkisine belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları..... | 68 |

Çizelge 4.10. Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin etkilerinin açıklanması 70



ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 2.1. Seçim modeli genel şablonu..... | 10 |
| Şekil 2.2. Kariyer karar verme döngüsü..... | 44 |
| Şekil 2.3. Doğru bir kararın verilebilmesi için yapılması gerekenler..... | 46 |
| Şekil 3.1. Araştırma modeli..... | 54 |
| Şekil 3.2. Mesleki sonuç beklentisi ölçeği için DFA..... | 59 |
| Şekil 3.3. Kariyer pişmanlığı ölçeği için DFA..... | 60 |
| Şekil 3.4. Algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeği için DFA..... | 61 |
| Şekil 4.1. Mesleki sonuç beklentisi ile kariyer pişmanlığı arasındaki ilişkide algılanan çalışma arkadaşı desteği değişkeninin düzenleyici rol etkisinin incelenmesi modeli..... | 69 |

METİN İÇİNDE ÇİZELGE VE ŞEKİL NUMARALANDIRMALARINI

KONTROL EDİP DEĞİŞTİRİNİZ

KISALTMALAR

Kısaltmalar

| | |
|--------------|---------------------------------------------|
| AMOS | Analysis of Moment Structures |
| ANOVA | ANalysis of VAriance |
| BKY | Bireysel kariyer yönetimi |
| İK | İnsan Kaynakları |
| İKY | İnsan Kaynakları Yönetimi |
| KKVD | Kariyer Karar Verme Döngüsü |
| ÖKY | Örgütsel Kariyer Yönetimi |
| SBKT | Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi |
| SBÜ | Sağlık Bilimleri Üniversitesi |
| SPSS | Statistical Package for the Social Sciences |

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Son yıllardaki kariyer gelişim konusunda en fazla bahsedilen ve üzerinde araştırmalar yapılan kariyer yaklaşımından birisi Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT) olmuştur (Hackett ve Betz, 1981). Önceden var olan kariyer teorileri içerisinde de bulunduğu şekilde SBKT, kariyer gelişiminin süreci içerisinde ilgi, yetenek ve nitelik özelliklerinin önemini vurgulamaktadır. Bu model kişinin benlik algısı, gelecek beklentisi, davranışı gibi dinamik özellikleri ve duruma özgü ve ekonomik engeller ve sosyal destek gibi çevrelerine dair konulardan da bu aşamada çok önem arz ettiğini belirtmektedir (Lent vd., 2005). SBKT modelleri, cinsiyet, etnik köken, kalıtım ve çevresel faktörler (örneğin, algılanan olumlu veya olumsuz ortamlar, algılanan sosyal destek veya engeller) dâhil olmak üzere bireysel girdileri, ilgi alanlarının ve mesleki seçimlerin oluşumuyla ilgili algıları şekillendirmek için dikkate almaktadır. Bu algılar, kişinin şahsi performansı, başka kişileri gözlemlemesi üzerine sahip olduğu bilgiler, başaracağına veya başarılı olamayacağına dair bulunduğu çevreden kendisine verilen cesaret ve bir performans sırasında yaşamış olduğu duygusal tepkiler sayesinde öğrenilmektedir. Birey bu dört öğrenme süreci ile bir konu hakkında başarıya ulaşım ulaşamayacağını ve bu durumun neticesinde ulaşacağı muhtemel sonuçlar ile ilgili iki temel algıya (yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi) sahip olmaktadır. SBKT'ye ait en mühim iki öge bu iki kavramdır. Mesleki ilgi oluşumu, seçim hedefleri, seçim davranışları, performans hedefleri ve performans davranışları üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri nedeniyle yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi gibi kavramların teorideki önemi giderek artmaktadır (Lent vd., 2005). Sonuç beklentisinin tanımı, bir kişinin belirli bir durumun neticesine dair sahip olduğu inançlar şeklinde yapılmaktadır (Bandura, 1997) ve yapılması gereken işin neticesinde ulaşılacak sonuçlar ile alakalı beklentilerini de ("Bunu yapmam neticesinde ne elde edeceğim?" gibi) içermektedir (Lent vd., 2002). Bireylerin bir davranışı başlatmalarında ve sürdürmemelerinde, ilgilerinde gelişme yaşanmasında, seçim ve performans hedeflerini belirlemelerinde önem arz eden bir role sahip olduğundan (Lent vd., 1994), SBKT'de sonuç beklentisi kavramının anahtar kavramlardan bir tanesi olduğu görülmektedir. Mesleki sonuç beklentisi de sonuç beklentisinin içerisinde önemli bir yer tutmaktadır.

Mesleki sonuç beklentisi, belirli eğitsel veya kariyer kararlarının verilmesi neticesinde ulaşılacak başarının uzun vadeli neticelerine dair inançlardır (Betz ve

Voyten, 1997). Lent vd. (1994) mesleki sonuç beklentisinin yardım, kazanç veya özerklik gibi geleneksel mesleki değer kategorileri ile birlikte kullanıldığını savunmaktadırlar. Mesleki sonuç beklentisine bu bakış açısı ile bakıldığında, bireylerin belirli kariyerleri devam ettirmeleri sonucuna öncelik verdikleri mesleki değerleri yaşamaya imkân verme derecesi hakkındaki inançları olduğu düşünülmektedir. Kariyerleri devam ettirmek ve mesleki sonuç beklentilerinin karşılanmasında kariyer kararının büyük önemi bulunmaktadır.

Kariyer kararı, bireyin çeşitli seçenekler arasından kendisine uygun olan bir kariyer alanını, kariyer programını veya kariyer fırsatını seçmesi anlamına gelmektedir (Doğan ve Bozgeyikli, 2014). Bireyler, kişisel üretkenlikleri, yaşam tarzları, duygusal refahları, ekonomik ve sosyal konumları aracılığıyla uzun vadede toplum üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Gati ve Saka, 2001). Bu nedenle, bireylerin yaşamları boyunca belirli noktalarda kariyer kararları vermeleri alışıl gelmiş bir durumdur. Bu tür kararlar genellikle karmaşık niteliktedir.

Kariyer kararlarının bu karmaşıklığı, bu süreci önemli düzeyde etkileyen faktörlerin çokluğundan etkilenmektedir (Seçer ve Çınar, 2011). Önceki çalışmalar, kariyer karar verme sürecinin sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler, akademik başarı, değer ve mesleğe ilişkin olumlu görüşler gibi birçok değişkeni etkilediğini göstermiştir (Ulaş ve Özdemir, 2018). Kişinin ihtiyacı, değerleri, ilgisi, genel ve özel yetenekleri ve kişilik özellikleri gibi psikolojik faktörler, aile ve çalışma arkadaşı gibi çevresel faktörler, bölgenin özellikleri, iş olanakları, piyasadaki arz ve talep durumu kariyer kararını etkilemektedir (Seçer ve Çınar, 2011). Bu süreçte kariyer kararı pişmanlığı da yaşanabilmektedir.

Kariyer kararı pişmanlığı, bireylerin farklı şeyler yapmaları halinde mevcut kariyer durumundan daha iyi olacaklarının farkında olmaları veya bu düşünce sonucunda karşılaştıkları bilişsel temelli olumsuz duygulardır (Zeelenberg vd., 1998). İstenenleri vermeyen ve kariyerleri hakkında hayal kırıklığı yaratan bir kararın sonucudur (Brehaut vd., 2003). Ancak kariyer, her bireyin en önemli yaşam rolüdür (Erdurcan ve Kırdök, 2017). Kariyer kararında etkisi olan aile ve çalışma arkadaşı kariyer pişmanlığında da etkiye sahiptir.

Bireyin, çalışan sıfatıyla, çalıştığı yerde de desteklendiğinin farkında olması önemlidir. Çalıştığı yerdeki arkadaşlarının desteğini hissetmesi, çalışan bireyin hiyerarşi içerisinde kendisi ile aynı seviyede aynı veya benzer işi yapmakta olan bireylerden algıladığı destektir. Örgütsel destek hem kurumların hem de çalışanların başarısı için

çok önemlidir. Araştırmalar, amirlerden ve iş arkadaşlarından destek algısının, bir çalışanın kendi kurumuna bağlılığını, üretkenliğini, memnuniyetini önemli ölçüde etkileyebileceğini ve ayrıca devamsızlık ve işten ayrılma gibi geri çekilme davranışlarını azaltabileceğini vurgulamıştır. Bu nedenle, kuruluşların etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmeleri ve çalışan katılımını en üst düzeye çıkarabilmeleri için yönetici ve meslektaş desteğinin öneminin farkına varmaları zorunludur (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

İki destek türüne ek olarak, iş arkadaşlarının desteği, bir bireyin iş yerindeki stres ve gerginliği yönetmesine yardımcı olmak için eşsiz bir niteliğe sahip olabilmektedir (Beehr vd., 2000; Gillen vd., 2002; Karasek vd., 1982). Son yıllarda Ng ve Sorenson'un (2008) yaptığı meta-analiz çalışmasında çalışma arkadaşlarının desteğinin, iş doyumu, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi iş ve örgüt ile ilgili değişkenler ile olan ilişkileri ortaya koyulmuştur. Bunun yanında çalışma arkadaşları desteği kavramı örgüt ve yönetici desteğinden farklıdır ve daha çok çalışanla ilgili değişkenlerle yapılmış olan çalışmalarda ele alınmaktadır.

Türk yükseköğretim sisteminde tıp fakültesi tercihi yapabilmek için, yapılan merkezi sınavda ilk 50.000 sıralamaya girmek gerekmektedir. Ancak yıllara göre tıp fakülteleri giriş puanları incelendiğinde ilk 50.000 sıralamaya girmenin de yeterli olmadığı ve daha yüksek başarı gösterilmesi gerektiği görülmektedir. Üniversite giriş sınavında yüksek başarı sağlayan öğrencilerin hekimlik mesleği dışında başka meslekleri de seçme imkânları bulunmaktadır. Öğrenciler bu dönemde kendi yeteneklerini ve beklentilerini çok dikkate almadan birçok faktörün etkisi ile toplum tarafından değerli görülen, mezuniyette iş garantisi olan tıp fakültelerini tercih edebilmektedirler. Ancak bu husus eğitim sürecinde veya mesleği icra ederken pişmanlığa dönüşebilmektedir. Ayrıca hekimler diğer branşlar ve sağlık personeli (hemşire, hasta bakıcı vb.) ile birlikte çalışmakta ve başarıları üzerinde onların desteği etkili olduğu bilinmektedir. Özellikle Covid 19 salgınıyla birlikte hekimlerde bir kariyer pişmanlığı oluşup oluşmadığı ve çalışma arkadaşlarından aldıkları desteğin bu durum üzerinde etkisi olup olmadığı önemli görülmüştür. Bu sebeplerle bu tez çalışmasının problem cümlesi sonraki başlıkta belirtilmektedir.

1.1.1. Problem cümlesi

Bu çalışmanın problem cümlesi; “hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisinde çalışma arkadaşı desteğinin düzenleyici rolü var mıdır?” şeklindedir.

1.1.2. Alt problemler

Alt problemler şu şekildedir:

- Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri kariyer pişmanlıklarını etkilemekte midir?
- Hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisinde algılanan çalışma arkadaşı desteğinin düzenleyici rolü var mıdır?
- Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Hekimlerin kariyer pişmanlıkları demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Hekimlerin algıladıkları arkadaş desteği demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

1.2. Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı, kariyer pişmanlığı oluşan bireylerde mesleki sonuç beklentisinin ve çalışma arkadaşı desteğinin incelenmesidir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular ile hekimlerin mesleki konudaki düşünceleri net şekilde ortaya konulacaktır. Bunun yanında hekimlerin daha iyi performansla çalışmalarına yönelik ilerlemeler sağlanacağı düşünülmektedir.

1.3. Çalışmanın Önemi

İnsanlar emek vererek elde ettikleri mesleklerinden olumlu sonuçlar almak istemekte ve olumsuz sonuçlardan kaçınmaktadır. Mesleklerinden elde ettikleri sonuç bu noktada önemli hale gelmektedir. Mesleki sonuç beklentisi, bireyin belirli eğitsel veya kariyer kararı vermesi davranışlarının neticesinde kazanacağı başarının uzun vadeli neticelerine dair inançları şeklinde tanımlanmaktadır (Betz ve Voyten, 1997). Lent vd. (1994) mesleki sonuç beklentisinin yardım, kazanç ve özerklik gibi mesleki değer kategorileriyle bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir. Bu beklenti, bireyin kazanç, statü, üretkenlik ve prestij de dâhil olmak üzere arzu edilen kariyer sonuçlarına ve

değerlerine ulaşma olasılığına ilişkin inançları olarak kavramsallaştırılabilmektedir. Buna ek olarak, SBKT, aile veya iş temelli destek eksikliği gibi çevresel faktörlerin kişinin kariyer yeterliliğini ve sonuç beklentisini etkileyebileceğini ve sonuçta bireylerin ilgilerini hedeflere ve davranışlara dönüştürmelerini engelleyebileceğini ifade etmektedir (Lent vd., 2002).

Bireylerin hayatlarında önem arz eden kişilerin kariyer gelişimleri süreçlerindeki destekleyici etkileri üzerine son yıllarda birçok araştırma yapılmıştır (Ali vd., 2005; Gushue ve Whitson, 2006; Metheny vd., 2008). Birçok araştırmadan elde edilen bulgular, aileleri ve iş arkadaşları tarafından desteklendiğini hissedenlerin kariyerlerinde başarıya ulaşma olasılıklarının daha yüksek olduğunu, daha az kararsızlık veya pişmanlık anı yaşadıklarını göstermiştir (Hamamcı ve Hamurlu, 2005; Kenny vd., 2003; Phillips vd., 2002). Bu sebeple kariyer pişmanlığı oluşan bireylerde mesleki sonuç beklentisinin ve çalışma arkadaşı desteğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisinde çalışma arkadaşı desteğinin düzenleyici rolü incelenmektedir.

Covid-19 pandemisi ile birlikte tüm dünyada hekimlere olan ihtiyaç ciddi seviyede artmıştır. Bunun yanında hekimlerin son yıllarda iş yükü, hastaların uyguladıkları psikoloji veya fiziksel şiddet, emeklerinin karşılığı olduğunu düşündükleri maaş, promosyon, prim veya prestiji elde edememeleri sebebiyle hekimler mesleki sonuç beklentisi açısından sıkıntı yaşadıkları düşünülmektedir.

Bunun yanında hekimlerin çalışma arkadaşı desteği görüp görmemeleri de önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Hekimlerin yaşadıkları stres ve iş yükünü göğüsleyebilmek için arkadaşlarından destek beklediği düşünülmekte ve bu konuda bir araştırmanın yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu çalışmanın orijinalliği, mesleki sonuç beklentisi düşmüş hekimlerde ve arkadaş desteği görmeyen hekimlerde kariyer pişmanlığı seviyesinin tespiti ve bu konuda önerilerin geliştirilmesidir. Kariyer pişmanlığı yaşayan hekimlerin ya performansları düşecek ya da ülkeyi terk edip başa ülkelere gideceklerdir. Bu açılardan hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, çalışma arkadaşı desteği ve kariyer pişmanlığı açısından değerlendirilmesi ve önerilerde bulunulması gerekmektedir.

Bu araştırmanın diğer bir önemi, verilerin Covid-19 Pandemisi döneminde toplanmış olmasıdır. Bu dönemde aşırı iş yükü ve stres altında hekimlerin kariyerleri ile ilgili kararlardan pişmanlık duyup duymadıklarının belirlenmesinin de araştırılması araştırmanın önemini artırmaktadır.

Sonuç olarak bu araştırmanın, örnekleme, verilerin toplandığı dönem ve test edilecek araştırma modeliyle önemli olduğu ve literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırmanın en önemli sınırlılığı örneklemeden kaynaklanmaktadır. Araştırma verileri Ankara ilindeki faaliyet gösteren kamu ve özel sektöre ait hastanelerde çalışan hekimlerden toplanmaktadır. Ancak yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular benzer özelliklere sahip hekimlerin durumları hakkında da bilgi vermektedir.
2. Araştırmada belirtilmekte olan kariyer pişmanlığı “Kariyer Pişmanlığı Ölçeği”nin, mesleki sonuç beklentisi “Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği”nin ve çalışma arkadaşı desteği “Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği”nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

Araştırmadaki coğrafi bölge kapsamı İç Anadolu bölgesindeki illeridir. Çalışma zamanındaki kısıtlılık ve mali imkânlar dikkate alınarak araştırma sadece Ankara ilinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sağlık sektörü ve bu sektörde de çalışmakta olanlardan sadece hekimleri hedef almıştır. Hekim haricindeki sağlık çalışanları araştırma dışında tutulmuştur. Araştırma, hastaneleri temel almakla birlikte Ankara’da bulunan hastanelere gitmek ya da hastaneleri tesadüfi yöntemle belirlemek mümkün olmamış, ancak izin alınmış olan hastanelerden yapılabilmektedir.

1.5. Sayıtlar

Araştırma katılımcıların gönüllü oldukları, doğru beyanlarda buldukları varsayılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mesleki Sonuç Beklentisi

Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT) 'nin mevcut çalışmanın yanı sıra bir diğer önemli aracı değişkeni de sonuç beklentileridir. Sonuç beklentileri, belirli bir davranışın performansı göz önüne alındığında, belirli sonuçların izleyeceği inancını ifade etmektedir. Sonuç beklentisi, bu nedenle davranışın sonuçlarına ilişkin bir inançtır (Hackett ve Betz, 1981).

Mesleki sonuç beklentisi, belirli davranışların belirli sonuçları ortaya çıkarmasına yönelik inançtır ve bu doğrultuda mesleki sonuç beklentisi ise bireyin kariyerinin bir parçası olarak gelir, statü, yeni beceriler öğrenmek gibi başarının uzun vadeli sonuçlarına yönelik inancını ifade eder. Örneğin “Eğer bu mesleği yaparsam, ne olacak?”, “Bu mesleği başarılı bir şekilde yaparsam sonucunda ne elde edebilirim?” şeklinde sonuca yönelik göndermeler bireylerin mesleki sonuç beklentileriyle ilgilidir (Gürpınar vd., 2021).

2.1.1. Mesleki sonuç beklentisini açıklayan sosyal bilişsel kariyer teorisi

Sosyal bilişsel kariyer kuramı (Lent vd., 1994), Bandura'nın (1986) içsel ve dışsal faktörlerin kesişmesinin psikososyal işleyişi etkilediği genel sosyal bilişsel öğrenme kuramının bir türevi olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu, Lent vd.'nin (1994) Bandura'nın çalışmalarının kapsamını genişlettiği nispeten yeni bir girişimdir. Lent vd. (1994), öz-yeterlik kavramının kariyer gelişiminde önemli bir faktör olarak ilk kez tanımlandığı Hackett ve Betz'in (1981) çalışmasını da çalışmalarına eklemişlerdir. Hackett ve Betz çalışması özellikle kadınların kariyer gelişimine odaklanmıştır. Ayrıca, Lent vd. (1994) çalışması kişi-çevre uyumu (Da wis ve Lofquist, 1984), kişilik tipolojisi (Holland, 1985), sosyal öğrenme (Krumboltz vd., 1976) ve yaşam süresi, yaşam alanı (Super, 1990) gibi diğer tanınmış kariyer teorisyenleri tarafından daha önce geliştirilmiş teorik çerçevelerin ortak yönlerini birleştirmeye çalışmışlardır. Bu şekilde, bireysel kariyer gelişim sürecini tam olarak açıklığa kavuşturabilen kapsayıcı bir sistem oluşturmuşlardır (Lent vd., 2002). Spesifik olarak, üç temel SBKT modeli (a) kariyer ve akademik ilgilerin nasıl oluştuğunu, (b) kariyer seçimlerinin nasıl uygulandığını ve (c) kariyer performansı sonuçlarına nasıl ulaşıldığını anlamak için bir araç olarak geliştirilmiştir (Lent vd., 1994).

Sosyal bilişsel öğrenme kuramı, Bandura'nın (1986) insan düşüncesini ve davranışını açıklamaya çalıştığı bir kuramdır. Bandura, bireylerin ne çevreleri tarafından tamamen kontrol edilmediğini ne de mutlak özgür iradeyi kullanamayacaklarını savunmuştur. Aksine, insanlar çevreleri tarafından şekillendirilmektedirler, ancak aynı zamanda insanlar hem insan hem de davranış faktörleriyle birlikte çevreyi de etkilemektedir. Bandura, çevresel olaylar, kişisel faktörler ve davranış arasındaki ilişkiye "üçlü karşılıklı" olarak değinmiştir. Ayrıca, üç değişkenden herhangi ikisi arasındaki ilişki çift yönlüdür, yani ne birey ne de çevre statik değildir. Bandura, duruma bağlı olarak, üç faktörün her birinin farklı gücü olduğunu da ifade etmiştir. Bandura'nın sosyal bilişsel öğrenme kuramının, Lent vd.'nin (1994) SBKT ile yaptığı gibi hem kişiye hem de bağlamsal değişkenlere güvenmenin yanı sıra kişinin ve çevrenin sürekli değişim halinde olduğu iddiası nedeniyle, bir kariyer gelişimi teorisini temel alacak mantıklı bir çerçeve olduğu açıktır.

Betz ve Hackett, SBKT'nin kökenlerinin net olmadığı araştırmaların ve sonuçlarının uygulanmasının yanlış sonuçlarının olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu nedenle, Betz ve Hackett, araştırmacıların belirli bir alana SBKT uygulamaya başlamadan önce Bandura ve Hackett ve Betz'in ufuk açıcı çalışmalarını iyi bir şekilde etüt etmelerinin gerekli olduğunu savunmuşlardır.

2.1.2. Sosyal bilişsel kariyer teorisinde modeller

SBKT, 4 farklı ancak örtüşen modelden oluşmaktadır (Lent, 2013):

1. İlgi modelinin geliştirilmesi – çocuğun çevresi bir dizi etkinlik sunmaktadır – çocuklar belirli seçici etkinliklerde başarılı olmaya teşvik edilmektedir. Bunları uygulamakta ve geri bildirim almaktadırlar. Geri bildirim doğasına bağlı olarak ilgiyi veya tam tersini üretmektedirler.
2. Seçim modeli – kariyer seçimi yapmak bir kereye mahsus bir olay değil, devam eden gelişimsel bir süreçler dizisidir. İlgi modelinde gösterildiği gibi, belirli seçenekler zamanla daha ilginç ve uygulanabilir hale gelebilmektedir vd. daha az çekici ve başarılı bir sonuca açık hale gelebilmektedirler. Seçimler, gelecekte yeniden değerlendirmeye ve değişime açıktır.
3. Performans modeli - performans üzerindeki etkiler ve sonuçları.
4. Memnuniyet modeli - eğitimde veya meslekte memnuniyet ve esenlik deneyimi.

Bu 4 modelin her birinde, 3 temel yapı taşının bir kişinin diğer yönleriyle (cinsiyet, etnik köken vb.) ve çevresiyle ve sahip oldukları öğrenme deneyimleriyle etkileşime girdiği görülmektedir.

2.1.2.1. İlgi modeli

Temel Kariyer İlgilerinin Gelişimi (Lent vd., 1994) hakkında model geliştirmiştir.

Lent vd., (1994) araştırmalarına ve temsil edilen modele dayanarak iki tahminde bulunmaktadır:

1. “Önerme 1: Bireyin herhangi bir zamanda mesleki veya akademik ilgileri, eşzamanlı öz-yeterlik inançlarını ve sonuç beklentilerini yansıtmaktadır.”
2. “Önerme 2: Bireyin mesleki ilgileri, mesleki olarak ilgili yeteneklerinden de etkilenmektedir, ancak bu ilişki kişinin öz-yeterlik inançları tarafından yönlendirilmektedir.”

Teorinin altında yatan öncül, iyi olduğumuza inandığımız bir şeyi yapmakla ilgilendiğimiz ve gerçekten ilgilendiğimiz bir şeyde pratik yapma ve daha iyi hale gelme olasılığımızın daha yüksek olmasıdır. Bu, öz-yeterlik ve sonuç beklentileri bu teoride merkezi bir rol oynamaktadır (Tüz, 2003).

- Pratikte bunun anlamı, eğer bir kişi iyi olduğunu düşündüğü bir aktiviteye girerse ve ondan olumlu sonuçlar beklerse, bu aktiviteye daha fazla katılmak için daha yüksek seviyeli hedefler belirleme olasılığı daha yüksektir.
- Bu hedefler sırayla o aktiviteye artan katılım olasılığını arttırmaktadır.
- Birey daha fazla katıldıkça başarıları artacak ve hem içsel hem de dışsal ödüller alacaktır.
- Bu kazanımlar ve ödüller, dinamik bir süreçte bireyin öz-yeterlik inançları ve sonuç beklentileri üzerinde etkili olacaktır.
- Algılanan yetenekler, bireyin öz yeterlik inançları üzerindeki kilit etkilerdir ve bu da ilgileri etkilemektedir.
- Para ve statü gibi değerler sonuç beklentilerine entegre edilmiştir ve ilgililenen faaliyetlerde bulunulduğunda bunların olması beklenmektedir.

2.1.2.2. Seçim modeli

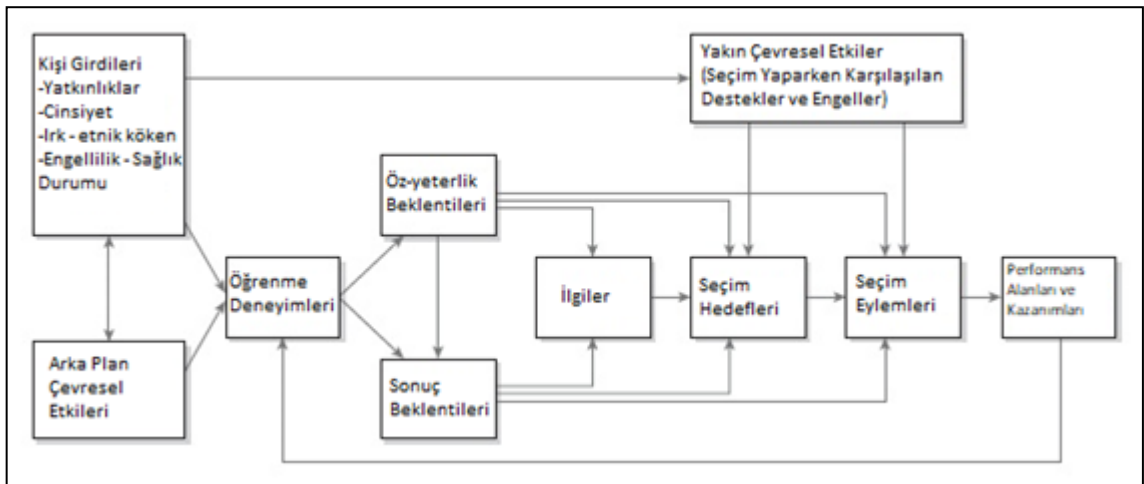
Seçim modeli, ilgi modeli üzerine kuruludur ve Şekil 1’de bloklarla temsil edilmektedir. Zamanla, seçim yapmaktan önceki süreçler, belirli seçimlerin takip

edilmesini az çok olası hale getirmektedir. Bireyler, ulaşılabilir ve ilginç olarak algıladıkları sonuçların peşinden gitme eğilimindedirler. Basit olması için seçim yapmanın 3 bileşeni bulunmaktadır (Lent, 2013):

- Bir çalışma veya çalışma alanına girmek için birincil tercihin ifadesidir.
- Hedefini gerçekleştirmek için eylemde bulunmaktır (bir kursa kaydolmak).
- Başarı veya başarısızlık biçimindeki geri bildirim gibi sonraki performans deneyimleri, bir geri bildirim görünümü oluşturmaktadır ve gelecekteki seçimleri, öz-yeterlik inançlarını ve sonuç beklentilerini etkileyen bir öğrenme deneyimi olarak görünmektedir.

Seçim süreci de bireyin çevresinden etkilenmektedir. Bireyler değerden bağımsız, etkiden bağımsız seçimler yapmazlar. Rastgele bir insan havuzundan bir iş görüşmesinde başarı vb. gibi ortamlarda insanları seçmektedirler. Bu model, kişi-çevre uyumu teorilerine ve Holland'ın teorisine yakındır. Benzer inançlara, sonuç beklentilerine, geçmişlere ve ilgi alanlarına sahip insanlar benzer sonuçlara ulaşma eğilimindedir.

Şekil 2.1'de görülen modelde, aktivite hedefleri ve seçim değişkenleri, özellikle kariyer/akademik seçim hedeflerini ve bunların hayata geçirilmesini temsil etmektedir. Bu anlamda, ilgi oluşumuna odaklanan ilgi modelinin gelişimsel bir uzantısıdır (Lent, vd., 1994).



Şekil 2.1. Seçim modeli genel şablonu

Modelin yorumlanması adına kültürel etkiler değerlendirilmektedir. Bir arada gruplandırılmada 'kültürel etkiler' kullanılmaktadır. Kültürel etkiler iki başlık altında incelenmektedir.

1. Kişiler veya içeriden gelen etkilerdir. Kültürel olarak tanımlanan etnik köken veya cinsiyet gibi, bireyin sahip olduğu sosyal öğrenme deneyimini etkilemektedir. Kadın veya erkek olsun, bireyin deneyimi biyolojik cinsiyet hem edinebilecek öğrenme deneyimlerinin doğası hem de nasıl özümsemiği ve öğrenme deneyimiyle etkileşimini nasıl etkilediği yaşanan kültür tarafından tanımlanmaktadır.
2. Karşılıklar: “Her kişi, kariyer gelişimini şekillendirmeye yardımcı olan, örneğin sosyal ve maddi kaynaklar gibi çevreden belirli karşılıklar kazanmaktadır.” (Lent, 2013). Karşılıklar iki farklı türe ayrılmıştır:
 - Uzak bağlamsal etkiler - öğrenme deneyimleri ve dolayısıyla öz-yeterlik inançları ve sonuç beklentileri üzerinde aktif bir etkiye sahiptir.
 - Yakın çevre etkileri - seçim yapmanın aktif aşamalarında devreye girmektedir.Kariyer seçimine ilgileri takip edilmesi için süreç bileşenlere bölünmüştür (Lent vd., 1994):

1. Seçim hedefleri: kişinin başlıca kariyer ilgi alanları arasından bir birincil seçim hedefini ifadesidir.
2. Seçim eylemleri: seçimi uygulamak için tasarlanmış eylemlerdir (örneğin: belirli bir eğitim programına veya akademik kursa kaydolma).
3. Gelecekteki kariyer davranışının şeklini etkileyen bir geri bildirim döngüsü yaratan sonraki performans kazanımlardır (Örneğin; akademik başarısızlıklar, kabul kabulleri).

SBKT'ye göre, bireysel seçim genellikle çıkarlarla bağlantılıdır, ancak her zaman bu durum söz konusu değildir. Diğer faktörler, çevresel ve kişisel, hızlı uzlaşmadır. Bu, SBKT'yi Gottfredson'ın Sınırlandırma ve Uzlaşma teorisine daha yakın hale getirmektedir.

2.1.2.3. Performans modeli

Performansın iki temel yönüne odaklanmaktadır (Lent, 2013):

1. Bir bireyin eğitim veya mesleki faaliyetlerinde elde ettiği başarı düzeyi
2. Performans modelinin seçim modeliyle örtüştüğü zorluklar karşısında gösterdikleri kararlılık ve kararlılık düzeyidir.

Performans modeli ve seçim modeli, her ikisi de kalıcılığa odaklandığından dolayı örtüşmektedir.

- Seçim modelinde, seçim istikrarı belirli bir seçime bağlı kalma dayanıklılığı açısından görülmektedir.
- Performans modelinde performans yeterliliği açısından algılanmaktadır.

Eğitimsel ve profesyonel/mesleki performans, bir kişinin yeteneği, öz yeterliliği ve sonuç beklentileri ile performans hedefleri arasındaki etkileşimin sonucudur. Öz-yeterlik ve sonuç beklentileri geçmişteki performanstan etkilenmektedir ve bu da şimdiki zamanda ulaşılan hedeflerin performans değerlendirmelerinden etkilenmektedir. Başka bir deyişle, şimdi nasıl performans gösterildiği, geçmiş performans algısının üzerinde bir etkiye sahiptir, bu da yalnızca öz-yeterlik duygusunu ve gelecekteki performans beklentilerini değil, aynı zamanda gelecekteki performansın nasıl değerlendirildiğini de etkilemektedir. Öz yeterlilik, tamamlayıcıdır ve nesnel olarak değerlendirilen performans ve yeteneğin yerine geçmemektedir.

Bu nedenle, insanların başarabilecekleri olasılıklar olarak algıladıkları şey, geçmiş ve şimdiki performanslarından etkilenmektedir, aynı zamanda yapabileceklerine inandıkları şeydir ve bunların tümü gelecekte neyi amaçladıklarını etkilemektedir.

2.1.2.4. Memnuniyet modeli

İnsanların eğitimde veya meslekte memnuniyet veya esenlik algılarına odaklanmaktadır (Lent, 2013). SBKT' ye göre memnuniyet sağlayan unsurlar diğer modellerinkilerle örtüşmektedir.

Lent (2013) insanların kapsamına göre mutlu olma ihtimalinin yüksek olduğunu savunmaktadır:

- Değer verdikleri faaliyetlere katılımları.
- Hedeflerinde ilerleme kaydettiklerine dair algıları.
- Güçlü öz yeterliğe sahip olma, neler yapabilecekleri ve hedeflerine ulaşma konusunda güçlü bir görüş ifade etmektedir.
- Öz yeterliliklerini ve hedeflerine ulaşmalarını teşvik eden araçlara ve çevreye erişimleridir.

Lent (2013) ayrıca şunlardan da etkilendiğini eklemiştir:

- Bireyin kişiliğinin yönleri,
- Meslek veya eğitim yerindeki çalışma koşullarıdır.

Araştırmacı, kişiliğin ve çevrenin iş tatminini etkileyebileceği veya etkileyebileceği birçok dolaylı yol olduğunu ifade etmeye devam etmektedir. Bu, kariyer uygulayıcıları için ilginç bir gözlem ve ilavedir, çünkü memnuniyetin daha

kişisel ve bireyselleştirilmiş bir düzeye çekilmesine imkân tanımaktadır ve bunlar değişebilmektedir. Lent, bunların modele karmaşıklık kattığını, ancak bunların gerekli olduğunu kabul etmektedir.

2.1.3. Sosyal bilişsel kariyer teorisi

Özellik faktörü teorileri, ilgi alanlarının, yeteneklerin ve değerlerin kariyer gelişim süreci üzerindeki etkileridir. Benzer şekilde, SBKT de, bireylerin gelecekteki mesleklerini etkileyen gelişimsel dönüm noktalarını ve zorlukları nasıl aştıklarına özellikle dikkat ederek, kişinin kariyer yolunu şekillendirmede bu faktörlerin önemini kabul etmektedir. Genel olarak, özellik faktörü, gelişimsel ve sosyal bilişsel yaklaşımlar, kariyer gelişiminin öngörülmesi ve anlaşılması ile ilgilidir (Lent ve Savickas, 1994). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi, özellik faktörü ve gelişimsel yaklaşımlarla belirli özellikleri ve hedefleri paylaşsa da, birçok yönden farklılık göstermektedir. Özellik faktörü teorilerinden farklı olarak, SBKT hem insanların hem de çevrelerinin dinamik ve duruma özgü yönlerini vurgulamaktadır. Gelişim teorilerinin aksine, SBKT, kariyer gelişim görevlerinin belirtilen yaş ve aşamalarını dikkate almamaktadır, etkili kariyer davranışlarını destekleyen belirli teorik unsurlarla ilgilenmektedir (Acar ve Özdaşlı, 2017).

Teori ağırlıklı olarak kariyer gelişimiyle ilgili üç sosyal bilişsel mekanizmanın rolleriyle ilgilenmektedir: Öz-yeterlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler (Lent vd., 1994; Lent vd., 2005). Öz-yeterlik inançları, “insanların, belirlenmiş performans türlerini elde etmek için gerekli eylemleri organize etme ve yürütme yeteneklerine ilişkin yargılarına” atıfta bulunmaktadır (Bandura, 1986).

Bandura 1986'da inançların düşünce ve davranışları etkileyen birincil faktörler olduğunu öne sürmüştür. Hackett ve Betz (1981) tarafından kariyer literatürüne dâhil edilen öz-yeterlik inançları, araştırmaların büyük ilgisini çekmiştir. SBKT, Taylor ve Betz'in (1983) akademik ve kariyerle ilgili seçim ve performans göstergelerini öngördüğü bulunan öz-yeterlik inançlarının uygulamasıyla yakından bağlantılıdır (akt. Lent vd., 1994). Kişisel yeteneklerle ilgili bu inançlar değiştirilebilmektedir ve çevresel koşullara yanıt verebilmektedir. Dört bilgi kaynağı veya öğrenme deneyimi türü, öz-yeterlik inançları üzerinde etkili olabilmektedir: kişisel performans başarıları, dolaylı öğrenme, sosyal ikna ve fizyolojik ve duyuşsal durumlar (Bandura, 1997; Lent vd., 2005). Lent vd.'in (2005) belirttiği gibi, “bu dört bilgi kaynağının öz-yeterlik üzerindeki

etkisi, bireylerin bunlara nasıl katıldığı ve bunları nasıl yorumladığı gibi çeşitli faktörlere bağlı olmaktadır”.

2.1.3.1. Öz-yeterlik inançları

Literatürde Psikolog Albert Bandura'nın "Bilişsel Davranış Değişimi" teorisi kapsamında ilk kez 1977 yılında tanıttığı öz-yeterlik kavramı, bireylerin zor görevlerle uygulamalarını kontrol edebilme yeteneklerine olan inanç olarak tanımlanmaktadır (Luszczynska vd., 2005). Öz yeterlik, bireyin olası durumları yönetmek için gerekli davranış kalıplarını düzenleme ve uygulama kapasitesine olan inancıdır (Bandura, 1986). Burada Bandura, bireyin performans göstermesi veya belirli bir performans öz yeterliliğine ulaşması için gerekli eylem ve etkinlikleri başarılı bir şekilde yerine getirme kapasitesini tanımlamaktadır (Bandura vd., 1999). Öte yandan öz-yeterlik algısı yüksek olan bireyler görevlerini daha coşkulu bir şekilde yerine getirerek zorluklara daha fazla direnme eğilimi göstermektedirler, başarıları ve motivasyonları da yüksektir (Margolis ve McCabe, 2003). Başka bir ifade ile öz-yeterlik, bireyin başarıya ulaşma ve sonuç açısından kendi yeteneğine karşı olumlu yargısı olarak tanımlanmaktadır (Zimmerman, 1995). Bu bağlamda öz-yeterlik, bireyin belirli bir konuya ilişkin yeteneği değildir; bu konuda kaynaklarına güvenmek anlamına gelmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2010).

Bandura (1977, 1986) öz yeterliliği, bireylerin belirli eylemleri gerçekleştirme yetenekleri hakkında yaptıkları yargılar olarak tanımlamıştır. Öz-yeterlik kavramının küresel bir kavram olmadığını belirtmek önemlidir; bunun yerine, bireyler çok sayıda alanda kendi yeteneklerine değişen derecelerde güven duyabilmektedirler. Ayrıca, alana özgü herhangi bir öz-yeterlik ölçüsü, bir bireyin o alandaki gerçek yeteneklerinin bir ölçüsü ile pozitif olarak ilişkili olabilmektedir veya olmayabilmektedir.

Brown vd. (2002) öz yeterliliği, özgüllük düzeyi, ölçekleme ve zamansal boyutlar açısından farklı olduğunu öne sürerek, farklı ve kendi kendini değerlendiren yetenekler olarak kavramsallaştırmışlardır. Öz-yeterlik ve öz-değerlendirme yeteneklerinin gerçekten ayrı olup olmadığını test etmek için Brown vd. (2002), kariyer çıkarlarının ve algılanan kariyer seçeneklerinin yordayıcıları olarak iki yapının faydasını karşılaştırdıkları bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışmaya katılanlar, öz değerlendirme yetenekleri, mesleki öz-yeterlik inançları, algılanan kariyer seçenekleri ve mesleki ilgi alanlarını ölçen 229 lisans öğrencisi olmuştur. Algılanan kariyer seçenekleri ve mesleki ilgiler, Holland'ın (1985) temaları açısından işlevselleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör

analizi kullanarak araştırmacılar iki, üç ve dört faktörlü modeller oluşturmuşlardır. Sonuçlar, dört faktörlü modelin uyumunun yeterli olduğunu ve verilere diğer iki modelden daha iyi uyduğunu göstermiştir. Ayrıca, öz-yeterlik inançları, mesleki ilgi alanları ve algılanan kariyer seçenekleri arasındaki korelasyonlar, girişimcilik hariç tüm Holland tema kategorilerinde kendi kendini değerlendiren yetenekler ve son iki değişken arasındaki korelasyonlardan daha güçlü olmuştur. Böylece, Brown vd.nin, iki yapının farklı olduğu ve sonuçlarının SBKT modellerinde öngörücü bir faktör olarak öz-yeterliliğin kullanımını desteklediği sonucuna varmışlardır.

Bandura (1977, 1986), performans kazanımı, başkalarının gözlemlenmesi yoluyla elde edilen dolaylı deneyimler, sözlü ikna ve fizyolojik durumları içeren öz-yeterlik inançlarının kaynaklarını tanımlamışlardır. Bandura, dört kaynaktan performans kazanımının en etkili olduğunu, olumlu performans sonuçlarının artması ve olumsuz performans sonuçlarının kişisel öz-yeterlik tahminlerini azalttığını öne sürmüşlerdir. Bunun anlamı, daha yüksek öz-yeterlik değerlendirmelerinin, başarının önündeki engellerden bağımsız olarak, hedefe ulaşmada ısrarla ilişkili olduğudur. Mevcut çalışma bağlamında, bir bireyin kariyer kararı verme öz-yeterliliğine ilişkin düşük tahmininin, daha düşük iş tatmini düzeylerini öngördüğü varsayılmaktadır. Öte yandan, kariyer kararı verme öz-yeterliliğinin yüksek bir tahmini, yalnızca daha yüksek bir iş tatmini düzeyi ile ilgili olmayabilmektedir, aynı zamanda diğer ilgili işlevsellik alanlarına da genellenebilir. Bu nedenle, uyarlanabilir mesleki kararlar verme yeteneği konusunda kendinden emin olan bir birey, örneğin, mevcut çalışmada ilgi duyulan diğer iki değişken olan kendini veya çevreyi keşfetme yeteneği hakkında benzer inançlara sahip olabilmektedir.

Bandura (1977), öz-yeterliği davranış değişikliğinin bir moderatörü olarak kavramsallaştırmıştır; Hackett ve Betz (1981), kariyer gelişim sürecini açıklamak için bir çerçeve geliştirdiklerinde Bandura'nın çalışmalarından yararlanmışlardır. Hackett ve Betz, yaklaşımlarının kadınlara ve erkeklere eşit olarak uygulanabileceğini savunurken, araştırmacılar, işyeri engelleri (örn. ayrımcılık, taciz) kadınların karşılaşma olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

2.1.3.2. Sonuç beklentisi

SBKT' deki bir diğer önemli bileşen de sonuç beklentisidir ve belirli davranışları gerçekleştirmenin sonuçları veya sonuçları hakkındaki inançlara atıfta bulunmaktadır

(Lent vd., 2005). Sonuç beklentileri, bunu yaparsam ne olacak gibi belirli davranışları gerçekleştirmenin hayal edilen sonuçlarını içermektedir. (Acar ve Özdaşlı, 2017).

Bandura'ya (1986) göre hem öz yeterlik hem de sonuç beklentileri davranışları belirlemede önemli bir rol oynamaktadır, ancak öz yeterlik davranışın daha etkili bir belirleyicisi olarak görülmektedir. İnsanlar hem doğrudan deneyimlerine hem de çeşitli alanlarla ilgili olarak başkalarından edindikleri bilgilere dayanarak akademik ve kariyer yollarına ilişkin beklentiler oluşturmaktadırlar.

Sonuç beklentileri ve hedefler, öz yeterliliğin yanı sıra SBKT'nin üzerine inşa edildiği diğer iki değişkendir. Sonuç beklentileri, kişinin kendi eylem ve davranışlarının etkileri ve sonuçları ile ilgilidir. Tipik olarak, olumlu sonuç beklentileri olan faaliyetler ister ödülle, ister toplum tarafından onaylanmayla, ister kendi kendini tatminle sonuçlansın tercih edilmektedir.

Öz-yeterlik ile birlikte sonuç beklentileri, belirli bir faaliyete kişisel katılım ve hatta nihai başarı için esastır. Kişisel hedefler, bir faaliyeti tamamlamak veya istenen bir performans düzeyine ulaşmak gibi bir hedefe ulaşma kararlılığını içermektedir. SBKT'nin üç değişkeni birbirine bağlıdır. Öz yeterlilik ve sonuç beklentisi, hedef belirlemeyi etkilemektedir. Hedefe ulaşmak ise hem öz yeterliliği hem de sonuç beklentisini değiştirebilmektedir.

2.1.3.3. Kişisel hedefler

Sosyal bilişsel öğrenme kuramı, hedeflerin davranışın kendi kendini düzenlemesinde önemli bir rolü olduğunu öne sürmektedir. Buna göre kişisel hedefler, bireyin belirli bir faaliyette bulunma veya belirli bir sonuç üretme niyetinin ve bunu ne kadar iyi yapmak istiyorum? gibi sorulara yanıt olarak tanımlanmaktadır (Lent vd., 2005). SBKT, bireyin takip etmek istediği faaliyetler veya mesleklerle ilgili olan seçim hedefleri ile seçilen bir alanda ulaşılmak istenen başarı düzeyine atıfta bulunan performans hedefleri arasında ayırım yapmaktadır. İnsanlar, kişisel hedefler belirleyerek, dışsal pekiştiricilerin yokluğunda bile uzun süreler boyunca kendi davranışlarını organize etmekte, yönlendirmekte ve sürdürmektedir. Bu tür hedefler genel olarak kariyer planları, kararlar, özlemler ve ifade edilen seçimler olarak kavramsallaştırılabilmektedir (Acar ve Özdaşlı, 2017). Sosyal bilişsel teoriye göre, insanların seçim ve performans hedefleri, öz yeterlilik ve sonuç beklentilerinden son derece etkilenmektedir. Örneğin, düşük öz-yeterlik, belirli seçim hedeflerinin ifadesini

doğrudan sınırlayabilmekte ve artan mesleki kararsızlıkla ilişkili olabilmektedir (Taylor ve Popma, 1990).

2.1.4. Mesleki sonuç beklentisi ile ilgili yapılan çalışmalar

SBKT, piyasaya sürülmesinden bu yana önemli araştırmaların ilgisini çekmiştir. Teorinin ilgi, seçim ve performansla ilgili temel öngörülerini bir dizi çalışma tarafından desteklenmiştir. Ancak, SBKT çalışmaları akademik/kariyer alanlarından ziyade büyük ölçüde matematik ve fen ile ilgili alanlara odaklanmıştır (Acar ve Özdaşlı, 2017). Sunulan SBKT çerçevesinde kariyer kararı verme ve ilgili faktörlere işaret eden çalışmaların seçici bir incelemesidir. Böyle bir çalışmada, Lau ve Huang (1999) SBKT'ye dayanan ve dört yapıyı içeren bir aracı model tasarlamıştır: aile ortamı (aile ilişkisi), kişilik (nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılık), özyeterlik (teknik-bilimsel öz-yeterlik ve estetik öz yeterlilik) ve kariyer kararsızlığı (kronik kararsızlık, gelişimsel kararsızlık ve genel kararsızlık) şeklinde sıralanabilir. Bu araştırma, SBKT' de olduğu gibi bir arabulucu olarak öz-yeterliğin rolünü vurgulamıştır. Araştırmanın sonuçları, SBKT ile uyumlu olarak, aile ortamının ve kişiliğin, erkeklerin kariyer kararsızlığı ile öz-yeterlik yoluyla doğrudan ve dolaylı olarak ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca kişilik, doğrudan ve dolaylı olarak öz-yeterliğin aracılık ettiği, kadınların kariyer kararsızlığıyla ilgili kişisel bir girdidir.

Feldt ve Woelfel (2009) çalışmalarında 179 üniversite öğrencisi arasında hangi faktörlerin kariyer kararsızlığını öngördüğünü tespit etmeye çalışmışlardır. Cinsiyet, beklenen kariyer sonuçları ve beş faktör modelinin kişilik alanlarını SBKT aracılığıyla incelemişlerdir. Sonuçlar cinsiyet beş faktörlü nevrotiklik, uyumluluk, vicdanlılık ve sonuç beklentileri kariyer kararsızlığının önemli yordayıcısı olarak belirlenmiştir.

Başka bir çalışmada, Tang vd. (1999), Asya kökenli Amerikalı üniversite öğrencilerinin (N=187) kariyer seçiminde kültürleşme, ailenin sosyoekonomik durumu, aile katılımı, mesleki ilgileri ve kariyer öz-yeterliğinin rolünü SBKT kullanarak araştırmışlardır. Sonuç olarak, Asyalı Amerikalılar meslek seçiminde kültürleşme, aile geçmişi ve öz yeterlilikten etkilenmişlerdir.

Daha yakın zamanlarda, Rogers vd. (2008), SBKT seçim modelini kariyer karar verme alanına genişletmek ve kişilik ve sosyal desteğin kariyer planlama ve keşfetmenin kariyer hazırlık eylemlerine nasıl katkıda bulunduğunu test etmek için bir çalışma tasarlamışlardır. Araştırmanın genel bulguları, kişilik ve desteklerin kariyer seçim süreciyle doğrudan ve dolaylı bir şekilde ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir.

Lent vd. (2003) SBKT' nin ilgi ve seçim hipotezlerini test etmek için öz-yeterlik, sonuç beklentileri, ilgi alanları, sosyal destekler ve engeller ile Holland'ın (1997) altı mesleğini temsil eden mesleklerle ilgili seçim değerlendirmesini içeren bir çalışma yürütmüştür.

Constantine vd. (2005), Afro-Amerikalı lise öğrencilerinin (N = 151) kariyer engelleri ve ebeveyn desteği algılarının, SBKT' ye dayalı olarak kariyer kesinliklerini ve kariyer kararsızlıklarını yordama derecesini incelemiştir. Buna göre, algılanan mesleki engeller, kariyer kararsızlığının pozitif bir yordayıcısıdır ve algılanan ebeveyn desteği, kariyer kesinliği ile pozitif olarak ilişkilidir. Sonuçlar, SBKT' nin kariyer karar verme sürecinde bağlamsal değişkenlerle ilgili hipotezlerini doğrulamıştır.

SBKT' nin kariyer seçimi davranışına uygulanabilirliğinin bir başka kısmi testi, kişisel ve bağlamsal faktörlerin kariyer karar verme süreci üzerindeki etkisini değerlendirmek için yapılmıştır (Weiss, 2000). Çalışmanın amacı, bir üniversite öğrencisi örneğinde (N=460) kariyer karar verme öz-yeterliği, kariyer sonuç beklentileri ve algılanan kariyer engellerinin kariyer kararsızlığı üzerindeki rolünü açıklığa kavuşturmak olmuştur. Bu çalışmanın bulguları, kariyer kararı verme öz yeterliliği düşük olan bireylerin kariyer kararsızlığı düzeylerinin artma eğiliminde olduğunu ve arzu ettikleri kariyer yörüngesini takip etmede daha fazla engel algıladıklarını göstermektedir. Buna ek olarak, daha yüksek olarak algılanmakta olan engellerin, artan kariyer kararsızlığı seviyeleri ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Böylece, kariyer karar verme öz-yeterliği ve algılanan engellerin, genel örneklem genelinde kariyer kararsızlığını önemli ölçüde öngördüğü sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, bahsedilen çalışmaların sonuçlarının, kariyer seçimi davranışının yanı sıra kariyer karar verme sürecini anlamada SBKT' nin kullanımına çoğunlukla destek sağladığı söylenebilmektedir.

SBKT' nin modelleri ile ilgili yapılan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalar ile ilgili incelemeye yer verilmiştir.

SBKT, öz yeterlilik ve sonuç beklentilerinin bireyin kariyer ilgisinin iki temel belirleyicisi olduğunu öne sürmektedir. Bu model, bir bireyin kendisini belirli bir faaliyette yetkin olarak algılaması ve olumlu sonuç beklentisi ile birleştiğinde, bunun faaliyete olan ilginin artmasına yol açacağını öne sürmektedir. Tersine, insanlar etkinliklerinden şüphe duyduklarında ve istenmeyen veya olumsuz sonuçlar beklediklerinde, bu tür faaliyetlere karşı ilgisizlik geliştirmeleri muhtemeldir (Lent vd., 2005).

Bu nedenle, belirli bir faaliyetle ilgili ilgi, öz yeterlilik ve olumlu sonuç beklentileri, daha sonraki faaliyetler için hedefleri desteklemek var kabul edilmektedir (Lent ve Brown, 1996). Öz-yeterlilik inançları ve sonuç beklentileri ile birlikte, SBKT, insanların ve çevrelerinin ilgi alanları üzerinde etkisi olabilecek diğer yönlerini de dikkate almaktadır. Her kişi, kariyer gelişimini şekillendirmeye veya yönlendirmeye yardımcı olan çevreden belirli olanaklara sahip olmaktadır (Vondracek vd., 2014). SBKT' de, bu bağlamsal uygunluklar, seçim sürecinde ne zaman ortaya çıktıklarına bağlı olarak iki genel türe ayrılmaktadır. İlk tür, öz yeterliliği, sonuç beklentilerini ve ilgileri şekillendirmeye yardımcı olan arka plan etkilerini (örneğin, kültürel ve toplumsal cinsiyet rolü sosyalleşmesi, mevcut kariyer rol modellerinin türleri) içermektedir. İkinci tür, seçim yapmanın aktif aşamalarında devreye giren çevresel etkileri içermektedir (örneğin, belirli bir seçeneği takip etmek için duygusal veya finansal destek olunması). SBKT' nin ilgi modelinde bağlamsal değişkenlerin öz-yeterlilik ve sonuç beklentileri üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulmaktadır. Lent vd. (1994), kariyer seçim hedeflerini belirleme ve uygulama sürecinde bağlamsal faktörlerin insanları etkileyebileceği iki yolu ele almaktadır. İlk olarak, SBKT bazı durumların insanların seçimlerini veya uygulama olanaklarını doğrudan etkileyebileceğini iddia etmektedir. Örneğin, bazı kültürlerde, diğerlerinin tercih ettiği kariyer yolu birey için o kadar da ilgi çekici olmasa da, bireyler kariyer kararlarını ailedeki önemli diğer kişilere göre erteleyebilmektedirler. İkinci olarak, bağlamsal değişkenler, insanların ilgi alanlarını hedeflere ve hedeflerini eylemlere dönüştürme yeteneğini veya istekliliğini etkileyebilmektedir. SBKT' ye göre, insanlar tercih ettikleri kariyer yollarıyla ilgili olarak güçlü çevresel desteklenmektedirler ve zayıf engellerle karşılaştıklarında, kariyer çıkarlarının hedeflere dönüşmesi daha olası olmaktadır (Lent vd., 2005).

SBKT' nin seçim modeline göre kariyer seçimi, farklı performans alanlarında öz yeterlilik, sonuç beklentileri, ilgi alanları ve becerilerin geliştirilmesi gibi alt süreçlerle gerçekleştirilmektedir. İlk kariyer seçimleri yapıldıktan sonra, insanlar ve çevreleri dinamik olduğu için gelecekteki revizyonlara tabi tutulmaktadır. Bu nedenle, bireyin çalışma hayatı boyunca yeni yollar veya eski yollardan dallar oluşabilmekte, engeller ortaya çıkabilmekte veya değer ve ilgi öncelikleri değişebilmektedir (Lent vd., 2005). Holland'ın teorisinde olduğu gibi, destekleyici çevre koşulları altında, insanların kariyer ilgilerinin onları tercih edilen faaliyetleri gerçekleştirebilecekleri ve kendilerine benzeyen başkalarıyla önemli şekillerde etkileşime girebilecekleri belirli alanlara

yönlendirme eğiliminde olduğu varsayılmaktadır (Lent ve Brown, 1996). Ekonomik gerçekler, aile buyrukları ve istekleri, ayrımcılık veya kişinin önceki eğitiminin kalitesi gibi seçimin inşasına yol açan birçok faktör bulunmaktadır. Bu nedenle, kariyer seçimi kişisel çıkarlardan çok diğer faktörlerin bir ifadesi olabilmektedir (Lent vd., 2005).

Performans modelinde, SBKT temel olarak akademik ve kariyerle ilgili performansı etkileyen faktörlerle ilgilenmektedir. SBKT, eğitimsel ve mesleki performansı, insanların yetenekleri, öz yeterliliği, sonuç beklentileri ve performans hedefleri arasındaki etkileşimi içeren olarak görmektedir. Buna göre, daha güçlü öz yeterlilik ve olumlu sonuç beklentileri, performans çabalarını organize etmeye ve sürdürmeye yardımcı olan daha motive edilmiş hedefleri desteklemektedir. Bu model kişi düzeyindeki (örneğin bilişsel, motivasyonel) süreçleri işaret etse de, insanlar yeteneklerini, öz yeterliklerini, sonuç beklentilerini ve hedeflerini daha geniş bir sosyokültürel bağlamda geliştirmektedir. İnsanların maruz kaldığı öğrenme deneyimleri ve elde ettikleri performans sonuçları, eğitim kalitesi, mevcut rol modellerinin doğası, ebeveynlik tarzı, cinsiyet rolü sosyalleşmesi, çalışma arkadaşı destekleri ve topluluk ve aile normları gibi çevrelerinin özellikleriyle yakından ilişkilidir. (Lent vd., 2005). Ayrıca öz-yeterlik, SBKT' nin performans modelinde nesnel olarak değerlendirilen yeteneğin tamamlayıcısı olarak görülmektedir. Örneğin, kariyer karar verme görevlerini tamamlama yeteneklerine olan güveni düşük olan bireyler, artan kariyer kararsızlığı sergileyebilmektedirler (Taylor ve Betz, 1983).

SBKT ilgi oluşumunu ve kariyer seçimi davranışlarını dolaylı olarak etkileyen kişisel, çevresel ve toplumsal faktörleri de hesaba katmaktadır. Lent vd. (1994)'e göre, kişi girdileri, bireyi sosyal/kültürel anlamı yoluyla etkileyen ırk ve cinsiyet gibi biyolojik özelliklere atıfta bulunmaktadır. Diğer kişi girdileri, kişilik gibi yetenek ve yatkınlıkları içermektedir. SBKT modellerinde iki tür bağlamsal etki ortaya konmaktadır, (1) öğrenme deneyimlerinden doğrudan önce gelen arka plan bağlamsal kazanımlar ve (2) kariyer seçimine yakın bağlamsal etkiler. Öğrenme deneyimleri, Bandura (1986) tarafından önerilen dört öz-yeterlik kaynağı olarak kavramsallaştırılmaktadır: performans başarıları (kişinin belirli faaliyetlerdeki kendi başarıları veya başarısızlıkları), sözlü ikna (önemli kişilerden alınan kariyerle ilgili mesajlar), dolaylı öğrenme (öğrencilerin etkisi), başkalarının davranışlarını ve sonuçlarını gözlemlenme) ve psikolojik duygulanım durumları (kişinin kariyerle ilgili bilgilere ilişkin bilişlerini etkileyen duygusal uyarılma) şeklinde sıralanabilir. SBKT' ye göre, bu deneyimler öz-yeterlik ve sonuç beklentilerini etkilemek için öne

sürülmektedir. Kişi girdileri, öğrenme deneyimleri ve bağlamsal etkilerin kariyer seçimini ve davranışlarını üç olası yoldan etkilediği varsayılmaktadır: “(a) sosyobilışsel değişkenlerin öncüleri, (b) belirli temel teorik ilişkilerin moderatörleri veya (c) doğrudan kolaylaştırıcılar veya caydırıcılar” (Lent vd., 1994). Arka plandaki bağlamsal olanaklar, öğrenme deneyimlerini şekillendiren aile ve sosyal girdileri içerirken, seçim davranışlarına yakın bağlamsal etkiler, kariyer fırsatları ve engeller gibi faktörleri içermektedir.

Betz ve Voyten (1997), sonuç beklentilerini ve araştırma niyetlerini değerlendirmek için, kariyer karar verme etkinliği ve sonuç beklentilerinin üniversite öğrencileri arasında kariyer kararsızlığı ve keşfetme niyetleriyle ne ölçüde ilişkili olduğunu araştırmayı amaçlayan bir çalışma tasarlamıştır (N = 350). Bu çalışmanın bir parçası olarak Kariyer Sonuç Beklentileri ve Açımlayıcı Niyetler Ölçeği geliştirmişlerdir. Çalışmanın bulguları, hedef seçimi ile akademik sonuç, hedef seçimi ve kariyer sonucu ile toplam puanı ve kariyer sonucu arasındaki korelasyonların erkeklerde kadınlara göre istatistiksel olarak daha fazla olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak, daha yüksek kariyer karar verme öz-yeterliği seviyeleri, keşfetme niyetleri ile pozitif olarak ilişkilidir ve daha düşük kararsızlık seviyeleri ile ilişkilidir.

SBKT' yi bir çerçeve olarak kullanan Weiss (2000), algılanan kariyer engelleri, kariyer kararı verme ve mesleki kararsızlıkta cinsiyet ve ırk/etnik farklılıkları incelemek için bir çalışma tasarlamıştır. Üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklem (N = 460), Kariyer Kararı Öz-yeterlik Ölçeği-Kısa Formu, Kariyer Sonuçları Beklentileri Ölçeği, Kariyer Karar Ölçeği ve Revize-Kariyer Engelleri Envanteri' ni tamamlamıştır. Buna göre, algılanan engeller ve kariyer kararı verme öz-yeterliği, kariyer kararsızlığının önemli yordayıcıları olarak bulunmuştur. Bununla birlikte, regresyon analizi, kariyer kararı verme sonucu beklentilerinin kariyer kararsızlığının bir yordayıcısı olmadığını ortaya koymuştur.

Çalışma değişkenleri arasındaki korelasyonlar, tüm örnekleme kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme sonuç beklentileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Bununla birlikte, erkekler ve kadınlar için ayrı korelasyon analizleri, erkekler için kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme sonucu beklentileri arasında anlamlı bir negatif ilişki ortaya koymuştur, ancak kadınlar için bu durum böyle değildir.

Afro-Amerikalı 108 kadından oluşan bir grupta kariyer karar verme özyeterliği, kariyer sonuç beklentileri ve kariyer kararsızlığı ile ilgili olarak ırkçı ve cinsiyetçi

olaylar şeklindeki öğrenme deneyimlerinin sosyal bilişsel değişkenleri incelenmiştir (Lemon, 2010). Sonuçlar, kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliliğinin anlamlı bir şekilde ilişkili olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, kariyer kararsızlığı ve kariyer sonucu beklentileri de korelasyon göstermemiştir. Bununla birlikte, kariyer kararı verme öz-yeterliği ile kariyer sonuç beklentileri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dolayısıyla, literatürün paralelinde kariyer kararı verme sonuç beklentileri ile kariyer kararsızlığı arasında genel olarak ters bir ilişki olduğu sonucuna varmak mümkündür. Öte yandan, genel olarak kariyer karar verme sonuç beklentileri ile kariyer karar verme öz-yeterliği arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

2.2. Çalışma Arkadaşı Desteği

Bu başlık altında çalışma arkadaşları desteği kavramı, çalışma arkadaşları desteği boyutları, algılanan çalışma arkadaşları desteğinin ilişkili olduğu kavramlar ve algılanan çalışma arkadaşları desteği ile ilgili teoriler detaylı şekilde ele alınmaktadır.

2.2.1. Çalışma arkadaşları desteği kavramı

Çalışma arkadaşı desteği, bir çalışma ortamını zaman geçirmek için zevkli veya çekilmez hale getirme yeteneğine sahiptir. Daha önce işyerinde sosyal destek üzerine, özellikle de yönetici desteğine odaklanan bir dizi çalışma yapılmıştır. Hodson' ın (1997) ikna edici bir şekilde savunduğu gibi, işyerindeki sosyal ilişkiler, çalışanların iş tatminine, üretkenliğine ve refahına önemli bir katkı sağlayabilmektedir.

Çalışma arkadaşı desteği, bilgi ve uzmanlığı paylaşarak ve teşvik ve destek sağlayarak gerektiğinde görevlerinde birbirlerine yardımcı olan çalışma arkadaşlarını ifade etmektedir (Zhou ve George, 2001). Ücret ve rütbe gibi maddi ödüller algılanan desteği artıracaktır (Eisenberger vd., 1986). Çalışma arkadaşı desteği aynı zamanda dayanışma ve yönetime karşı birleşik direniş için bir temel sağlayabilmekte ya da sağlayamaya da bilmektedir. Bu çalışma arkadaşı desteğinin iş yeri dışında da önemli etkileri bulunmaktadır. Örneğin, olumlu sosyal ilişkilerin fiziksel ve zihinsel sağlıkla bağlantılı olduğu bulunmuştur (Kaul ve Lakey, 2003).

Kaul ve Lakey (2003) araştırmasına karşıt bir görüş, çalışma arkadaşı desteğinin aslında olumsuz yanlarının olduğuna dairdir. İş arkadaşlarının davranışları politik veya kendini geliştiren davranışlar olarak görülebilmektedir ve bu nedenle her zaman yapıcı çalışma tutumlarıyla ilişkili olmayabilmektedir. İş arkadaşlarından destek kabul etmek,

desteği kabul eden kişi adına yetersizlik anlamına da gelebilmektedir. Özellikle, alışma arkadaşları genellikle eşit olarak kabul edildiğinden, çalışma arkadaşlarından gelen destek bağımsızlık eksikliğine sebep olabilmektedir (Ng ve Sorenson, 2008). Buna rağmen, çalışma arkadaşı desteğinin iş yerinde birçok olumlu etkisi olduğuna dair çok sayıda bulgu da bulunmaktadır (Babin ve Boles, 1996).

İş yerindeki çeşitlilik ve iş organizasyonlarının ekip biçimlerine giderek daha fazla odaklanması nedeniyle çalışma arkadaşı desteğine olan ilgi son zamanlarda artmıştır (Hodson, 1997). Hodson (1997) araştırmasında ekipler halinde çalışmanın her gün gerçekleştiği perakende organizasyonlarına odaklanmaktadır. Çalışma arkadaşı desteğinin yüksek olduğu bir ortamda, çalışanlar fikirlerini daha açık ve dürüst bir Şekilde tartışabilmekte ve iş tatminlerinde de artış olmaktadır (Fass vd., 2007). Çalışma arkadaşı desteğinin, özellikle konu duygusal olduğunda etkili bir destek kaynağı olduğu ve bunun sonucunda iş stresini etkileyebileceği sonucuna da ulaşılmıştır (Albar-Marin ve Garcia-Ramirez, 2005).

2.2.2. Çalışma arkadaşları desteği boyutları

Çalışma arkadaşı desteği, çalışma arkadaşları tarafından bir iş ortamında verilen sosyal destek olarak tanımlanmaktadır. Sosyal destek dört boyutta ele alınmaktadır. Bunlar; duygusal destek (bakım, empati, güven), teknik destek (somut yardım veya mal sağlama), bilgi desteği (problem çözmede yardımcı olma) ve değerlendirme desteğidir (kendini değerlendirme onaylama veya iletme) (Langford vd., 1997). Sosyal destek yapıları ve önlemleri iyi tanımlanmamıştır (Thoits, 1982), çoğu araştırmacı kendi küresel destek önlemlerini oluşturulmaya sevk edilmiştir.

Sosyal destek belki de strese karşı olası bir tampon olarak incelenen en iyi bilinen değişkendir (Bakker vd., 2006). Haines vd. (1991), sosyal desteğin stres-gerinim modelinde önemli bir rol oynadığını düşünmektedirler. Yüksek stres faktörlerinin, düşük miktarda sosyal destek alan bireylerde zorlanmaya sebep olması muhtemeldir, ancak yüksek sosyal desteğe sahip bireyler için bu durum söz konusu değildir. Buna tampon etkisi denmektedir. Literatürde tamponlama hipotezi için tutarlı bir destek olduğu, ancak yalnızca stres mesleki konular için erevelendiğinde bu durumun meydana geldiği ifade edilmektedir. İş desteğinin (alışma arkadaşı desteği) iş yükü ile rol atışması arasındaki ilişkiyi gerginlikle (fiziksel veya sağlık sorunları) tamponladığına dair kendi bulgularını ifade etmektedirler. Johnson ve Hall (1988), yüksek iş taleplerine, düşük sosyal desteğe ve düşük iş kontrolüne sahip olan bireylerin,

yüksek iş taleplerine ve bunun yanında yüksek sosyal desteğe sahip olanlardan daha fazla kardiyovasküler hastalık ile ilgili sorun yaşama ihtimallerine sahip olduklarını belirtmiştir.

Çalışma arkadaşı desteği diğer olumlu sonuçlarla da ilişkilendirilmiştir. Leiter ve Maslach (1988), hastane personelinin kesitsel bir çalışmasında, olumlu çalışma arkadaşı etkileşimlerinin kişisel başarı duygularıyla pozitif olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Seers vd. (1983), çalışma arkadaşlarından gelen desteğin hem iş tatmini hem de yönetici memnuniyeti ile olumlu ilişkisi olduğunu bulmuşlardır. Çalışma arkadaşı desteği ayrıca rol çatışması ve denetleyici memnuniyet arasındaki ilişkiyi de etkilemektedir.

Etzion (1984), erkekler için iş desteğinin (geri bildirim, takdir, tanıma, izin alma fırsatı, sorumluluk paylaşımı, karşılıklılık ve çalışma arkadaşları, denetçiler ve astlarla ilişkilerin kalitesi) iş stresi ve tükenmişlik arasında tamponlayıcı bir rol oynadığı görülmektedir. Kadınlar için ise yaşamda desteği (geri bildirim, takdir, tanıma, izin alma fırsatı, sorumluluk paylaşımı, karşılıklılık ve eşlerle, aile üyeleriyle ve arkadaşlarla ilişkilerin kalitesi) iş stresi ve tükenmişlik arasında tamponlayıcı bir rol oynamaktadır. Her iki durumda da, desteğin etkisi, düşük stres koşullarından ziyade yüksek stres koşulları altında olanlar için daha büyüktür.

Çalışma arkadaşı desteği ile ilgili olarak, birinin işini yapmasındaki yardım, çalışan cirosunu etkileyebilmektedir, çünkü bu tür bir destek işte yaşanan gerginliği azaltabilmektedir. Konaklama çalışanlarının çalışmaları nispeten düşük beceri gerektirse de yorucudur. Zohar (1994), aşırı iş yükünün konaklama çalışanları için en büyük stres faktörlerinden biri olduğu sonucuna ulaşmıştır. İşin aşırı artması, yetersiz personel seviyeleri, farklı bileşenlerden gelen rakiplerin talepleri ve ağır iş yükleri gibi bir dizi faktörden kaynaklanabilmektedir.

Teknik destek, aşırı iş yükünü azaltabilmektedir ve olası olumsuz sonuçları azaltma potansiyeline de sahiptir. Araştırmalar, sosyal desteğin işte yaşanan sorunları azalttığı ve stresör-gerinim ilişkisini yumuşattığı fikrini desteklemektedir (Beehr vd., 2003). Diğer bir deyişle, teknik destek, iş taleplerini başlangıçtan itibaren azaltabilmektedir ve gerçekleşmesi halinde aşırı iş yükünün olumsuz sonuçlarını hafifletmeye yardımcı olabilmektedir. Bir yardım elinin alıcı ucunda olmak, işi daha yönetilebilir hale getirebilmektedir ve bu nedenle, bireylerin gönüllü olarak işlerinden ayrılma isteklerini de azaltabilmektedir.

Çalışma arkadaşının duygusal desteği, iki temel nedenden dolayı işletme performansının azalmasında önem arz etmektedir. İlk açıklama, arkadaşlıkların geliştirilmesinin giriş seviyesi misafirperverlik çalışanları için anahtar nokta olabileceğidir. Konaklama endüstrisindeki çalışanlar diğer endüstrilere göre çok daha gençtir (Sloan, 2012) ve arkadaşlık ilişkileri özellikle genç yetişkinler için önemlidir. Erikson'un (1968) yaşam süresi teorisine göre, bireyler yaşamın farklı aşamalarında farklı zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Genç yetişkinler, ergenlikten taşınan kimlik sorunları ve geleneksel aile bağlarının ötesinde yeni ilişkiler geliştirmenin zorlukları ile karşı karşıya kalmaktadır (Tokuno, 1986). İş yerindeki arkadaşlıklar, yetişkin bir kimlik oluşturmak için sosyal bir temas, samimiyet ve destek kaynağı sağlayabilmektedirler. Bu bağlamda, çalışma arkadaşı duygusal desteğinin, bireylerin işyerindeki acil ihtiyaçlarının da ötesindeki ihtiyaçlarını karşıladığı düşünülmektedir. İş yerinde arkadaşlıklar geliştirmek, bir çalışanın iş yerine bağlılığını artırmaktadır, çünkü organizasyondan ayrılmak, kişinin başka bir yerde yeni bir dizi ilişki geliştirmesini gerektirmektedir.

Çalışma arkadaşının duygusal desteğinin işletme performansını azaltmasının ikinci bir nedeni, çalışanın duygusal taleplerine karşılık verememesidir. Çalışanların, müşterilerle etkileşime girerken duyguları taklit etmenin ve bastırmanın doğasında bulunan duygusal emekten sıklıkla duygusal tükenme ve tükenmişlik yaşadıkları kesindir (Brotheridge ve Grandey, 2002; Glomb ve Tews, 2004; Morris ve Feldman, 1996). Bununla birlikte, çalışma arkadaşının duygusal desteği, duygusal tükenmeyi ve tükenmişliği hafifletebilmektedir. Özellikle, çalışma arkadaşlarıyla olumlu etkileşimler içerisine girmek, çalışanlarda bireysel bir iyileşme mekanizması olarak iş görebilmektedir (Sonnentag, 2003). Örneğin, bir çalışma arkadaşıyla muhabbet sırasında atılan bir kahkaha, bir müşteriyle yaşanan zor bir durumun neticesinin kişide o kadar da kötü bir etki bırakmamasını sağlamaktadır. Benzer şekilde, bir çalışma arkadaşa zorlu bir müşteri durumu hakkında bilgi verebilmek, iş yerindeki stresi hafifletebilmektedir. Bu nedenle, çalışma arkadaşı desteği, hizmet çalışmasının potansiyel olumsuz sonuçlarını tamponlayabilmektedir ve çalışanların elde tutulmasını teşvik edebilmektedir ve işletme performansını azaltabilmektedir.

Çalışma arkadaşı desteği, çalışanların çalışma arkadaşlarının kendilerine karşı tutumlarıyla ilgilidir (Ladd ve Henry, 2000). Çalışma arkadaşı desteği, çalışanların çalışma arkadaşlarının hizmet temelli görevlerinin yerine getirilmesine yardımcı olmak için onlara işle ilgili yardım sağlamaya istekli olmalarıdır (Susskind vd., 2003). Cobb

(1976), sosyal desteği "kişinin önemsendiğine, sevildiğine, saygı gördüğüne ve karşılıklı yükümlülükler ağının bir üyesi olduğuna inanmasına yol açan bilgi" olarak tanımlamaktadır.

İş arkadaşları çalışma ortamını etkilemektedir ve bu etki çalışanların işyerindeki tutumlarını etkilemektedir. Çalışma arkadaşı desteği, hizmet kuruluşlarında önemli bir çalışan desteği kaynağıdır (Susskind vd., 2007). Hizmet tabanlı organizasyonlarda desteğin iki ana kaynağı bulunmaktadır, bunlardan biri yönetimden destek, diğeri çalışma arkadaşlarından gelen destektir (Susskind vd., 2003; Susskind vd., 2007). Örgütsel ve yönetsel desteğin otorite sıralaması tarafından yönetilmesine rağmen, çalışma arkadaşı desteği isteğe bağlıdır (Chiaburu ve Harrison, 2008). Araştırmacılar tipik olarak çalışma arkadaşları desteğinin rolünü incelemeye, iş tutumlarında yönetici desteğinden daha az dikkat etmektedirler (Ng ve Sorenson, 2008). Çalışma arkadaşı desteği, çalışanların refahı için faydalı olabilmektedir (Sloan, 2012).

Çalışma arkadaşı desteği, çalışanlar için anlamlı bir deneyimi etkileyebilirken, başkalarıyla olumsuz ilişkiler iş hayatını çekilmez hale getirebilmektedir (Chamberlain ve Hodson, 2010). Kale'nin (2015) otel çalışanları üzerine yaptığı çalışma, iş ve yaşam doyumunun aracılık rolleri aracılığıyla iş performansı konusunda yönetici ve çalışma arkadaşı desteğini incelemektedir. Bu çalışmanın neticesinde çalışma arkadaşı desteğinin çalışanların yaşam memnuniyetini etkilediği görülmüştür.

2.2.3. Algılanan çalışma arkadaşları desteğinin ilişkili olduğu kavramlar

Algılanan çalışma arkadaşları desteğinin ilişkili olduğu kavramlar ile ilgili olarak performans, örgütsel destek, iş tatmini, iş stresi, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve sinizm kavramları ele alınmaktadır.

2.2.3.1. İş performansı

İş performansı, onu tanımlayan birçok yazara göre çok boyutlu bir kavramdır (Sonnentag ve Spsychala, 2008). Kısacası, iş performansı, bir çalışanın kuruluş tarafından belirlenen belirli standartlara ulaşma derecesidir ve aynı zamanda örgütsel hedeflerle ilgili olan bireylerin davranışları aracılığıyla da tanımlanabilmektedir (Muchhal, 2014).

Shanock ve Eisenberger (2006) tarafından yürütülen ve tam zamanlı perakende çalışanlarını ve yöneticilerini araştıran bir çalışma, denetçilerin algılanan örgütsel desteğinin, astlarının amirlerinden gelen destek ve performans algılarıyla ilişkilerini

araştırmıştır. Sonuçlar, bu çalışmada yöneticilerin algılanan örgütsel desteğinin, astlarının yönetici desteği algılarıyla pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Astların algılanan yönetici desteği, algılanan örgütsel destekleri, rol içi performansları ve rol dışı performansları ile pozitif ilişki içerisinde. Bu sonuçlar, denetçilerin desteklendiklerini hissettiklerinde, astlarına olumlu muamele ile yanıt verme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. İş arkadaşlarının işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarına yardımcı olarak, çalışanların çabaları organizasyona ve iş arkadaşlarına yardımcı olmaktadır ve daha fazla üretkenliği sağlamaktadır (Shanock ve Eisenberger, 2006).

2.2.3.2. Örgütsel destek

Algılanan örgütsel destek, bireyin örgütün katkılarını ne ölçüde takdir ettiği ve refahlarını önemseydiği algısıdır (Eisenberger vd., 1986). Yetenekli çalışanların yönetimi bağlamında, başarılarını takdir etmek için çalışanlara teşvik ve fayda sağlayarak şirket tarafından örgütsel destek gösterilmektedir. Ayrıca, terfi ve maaş, çalışanların başarılarını takdir etmenin ve çalışanların kendilerini gerçekleştirmelerinin yanı sıra beceri gelişimi konusunda da istek uyandırmaktadır (Shuck vd., 2011). Örgütsel destek, çalışanların karar alma sürecine dâhil olma fırsatı aracılığıyla da yansıtılmaktadır (Conger vd., 2000). Ahmed vd. (2012) yaptıkları çalışmada, çalışanların karar alma sürecine katılma fırsatının, kuruluşun çalışanların sahip olduğu bilgileri uygulama başarısı olarak algılandığı sonucuna varmışlardır. Rollerin netliği ve karar alma sürecine katılım, çalışanları çalışma ortamında rahatlatmak (Schalkwyk vd., 2011) ve çalışanların bağlılığını artırmak (Aube vd., 2007) için örgütsel bir destek biçimidir.

Lease (1998), iş arkadaşı ve yönetici desteği üzerine yapılan bir dizi çalışmayı incelemiştir. Örneğin, Sager (1994) erkek satış elemanları üzerinde bir araştırma yapmıştır ve yöneticilerin destek algılarının stres, memnuniyet ve ayrılma niyeti algılarını nasıl etkilediğini araştırmıştır. Yöneticilerin olumlu tahmin edilen memnuniyet desteği, iş stresi ve iş tatmini, işten ayrılma niyetlerini etkilemiştir. Revicki vd. (1993), çalışma grubu desteğinin iş tatmini üzerinde doğrudan bir etki yarattığını ve iş arkadaşı desteğinin rol belirsizliğini doğrudan etkilediğini ve bunun da iş stresini etkilediğini ifade etmişlerdir.

2.2.3.3. İş tatmini

İş tatmini, Endüstri ve Örgütsel psikolojideki en büyük araştırma alanlarından biridir, çünkü iş en önemli yaşam faaliyetlerinin başında gelmektedir (Levy, 2006). Aynı zamanda satış gücü araştırmalarında en çok çalışma yapılan yapılardan biridir. Bu ilginin çoğu, performans, bırakma niyeti ve ciro gibi iş sonuçlarıyla olan ilişkileri kapsamaktadır (Brown ve Peterson, 1993). İş tatmini, bir çalışanın işinden aldığı hazzın derecesidir (Muchinsky, 2006). Çalışanlar, eğer işlerinden istediklerini elde ediyorsa, işlerinden memnun olma eğilimindedirler (Levy, 2006). Bazı araştırmacılar, memnuniyetin işin zorluğuna, yönetim iletişiminin yeterliliğine, eğitime, terfi politikalarına, denetime, demografik ve durumsal değişkenlere ve iş arkadaşı desteğini de içerecek diğer faktörlere bağlı olduğunu belirtmişlerdir (Anderson, 1984). Bazı çalışmalarda, iş arkadaşı desteği ve iş tatmini de dâhil olmak üzere çok sayıda destek türü arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Baruch-Feldman vd., 2002). Bununla birlikte, birçok araştırmanın odak noktası genellikle denetleyici destek üzerinedir.

Araştırmalar, insanların işlerinin yanı sıra işlerinin seçilmiş yönleri hakkında da duygular geliştirdiklerini göstermektedir. İş arkadaşları ve çalışma koşulları bunlara örnek olarak gösterilebilmektedir (Muchinsky, 2006). Paspas yapımı gibi yapılması çok istenmeyebilecek bir işte dahi, yeteneklerinin en üst derecesine kadar çalışmaya odaklanmış olan çalışanlar, benzer mesleklerde yer almayan çalışanlara kıyasla yüksek iş memnuniyeti gösterebilmektedirler (Babin ve Boles, 1996). İş tatmini, bir çalışanın bir kuruluşta kalma kararını ve nihayetinde bu kariyerde devam edip etmeme kararını etkileyebilmektedir (Knight vd., 2006). Bir çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde büyük bir etkiye sahip olan iş tatmini nedeniyle, bu sonuçlar performansı azaltmak için son derece önemli olabilmektedir (Tan vd., 2007).

2.2.3.4. İş stresi

Hem çalışanlar hem de kuruluşlar, iş stresinin olumsuz etkilerinin giderek daha fazla farkına varmışlardır. Sonuç olarak, iş stresinin nedenlerini, semptomlarını ve sonuçlarını incelemek için iş stresi üzerine çok sayıda araştırma yapılmış ve stresin bireyler üzerindeki etkisini azaltabilecek noktalar tespit edilmiştir (Muchinsky, 2006; Beehr vd., 2000). İş stresi, psikolojik veya fiziksel bir işlevi istikrar aralığının ötesine

iten ve bireyle bir gerginlik yaratan herhangi bir kuvvet olarak adlandırılabilir (Levy, 2006).

İşyerinde stres yaşanması ve sosyal destekle olan ilişkisi, 1975 yılında Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü'ndeki araştırmacıların stres ve destek arasındaki ilişkiyi açıklayan tampon etkisi üzerinde çalışmalar üretmesiyle daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır. La Rocco ve Jones'un (1978) yaptığı gibi çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. O zamanki araştırmalarda tampon etkisini destekleyecek herhangi bir kanıt bulunamamış olsa da, destek ve stres arasında bulunan doğrudan ilişkiler nedeniyle gelecekteki araştırmalar teşvik edilmiştir (Seers vd., 1983).

Perakende işindeki çalışanlar, yöneticilerin, çalışma arkadaşlarının ve müşterilerin gereksinimlerini aynı anda karşılamaya çalıştıkları için potansiyel olarak stresli pozisyonlarda iş yapmaktadırlar (Knight vd., 2006). Ayrıca, yüksek düzeyde algılanan desteğe sahip kişilerin stresle daha etkili bir şekilde başa çıktıkları sonucuna ulaşılmıştır (Kaul ve Lakey, 2003).

Olumsuz etkilerle birlikte, iş stresinin potansiyel olarak zararlı sağlık yansımaları olabileceğine de dikkat çekilmektedir. Örneğin, araştırmalar iş stresinin yüksek tansiyon ve kalp hastalığı oranlarının artmasıyla bağlantılı olduğunu göstermektedir. Çalışma arkadaşı desteği aslında kan basıncını düşürebilmektedir çünkü sosyal izolasyonu azaltmaktadır (Karlin vd., 2003). Özellikle düşük iş talepleri, yüksek iş gücü desteği ve olumlu özerklik ve görev karmaşıklığı kombinasyonları bildiren işçiler, diğer tüm gruplara kıyasla belirli sağlık sorunlarını daha düşük miktarda göstermektedirler (Ducharme ve Martin, 2000). İş stresinin genellikle bir yönü de rol belirsizliğidir. Brown ve Peterson (1993), rol belirsizliğinin işten ayrılma niyeti ve iş tatmini üzerinde önemli bir doğrudan etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca satış performansı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu da görülmektedir.

Lindorff'un (2001) yaptığı araştırmalar, çalışma arkadaşlarından gelen desteğin işe özgü problemler için uygun olduğunu ve iş stresini, aile gibi iş dışı destekten daha fazla azaltabileceğini ifade etmektedir. Genel olarak, sosyal destek literatürü, iş stresi üzerindeki olumlu etkisine dikkat çekmektedir (McIntosh, 1991). Bu değer görme ve daha az stres yaşama duygularının bir sonucu olarak, çalışanlar işlerinden daha memnun olmakta ve organizasyondan ayrılma niyetine daha az eğilim göstermektedirler (Levy, 2006). Araştırmalar, daha yüksek düzeyde çalışma arkadaşı desteğine sahip bir şirketin gelişmiş örgütsel performansla ilişkili olabileceğini göstermektedir (Joiner, 2007).

2.2.3.5. Tükenmişlik

Bazı araştırmacılar, çalışma arkadaşı desteğinin ve tükenmişlik ile negatif korelasyon içerisinde olduğunu ifade etmişlerdir. Jannsen vd. (1999), hemşirelerin kesitsel bir çalışmasında, çalışma arkadaşı sosyal desteğinin duygusal tükenmişlik ve depersonalizasyonun tükenmişlik boyutlarıyla olumsuz ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yönetici desteği için de çok benzer bir sonuç bulunmaktadır. Van Vegchel vd. (2004), sosyal desteğin bir yıl sonra ölçülen tükenmişlik ile anlamlı bir negatif korelasyona sahip olduğunu bulmuşlardır. Houkes vd. (2001), banka çalışanları ve öğretmenleri üzerine kesitsel bir çalışmada, duygusal tükenmenin yüksek iş yükü ve düşük düzeyde çalışma arkadaşı sosyal desteği ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.2.3.6. İşten ayrılma niyeti

İşgücü piyasası daha rekabetçi hale geldikçe, işverenlerin çalışanlarını elde tutmak için daha fazla çaba göstermeleri gerekmektedir (Miller ve Wheeler, 1992). İşletme performans oranlarının erkeklerden daha yüksek olduğuna inanıldığı için bu durum kadınlar için özel bir endişe kaynağıdır (Schwartz, 1989). Bununla birlikte, kişinin işini bırakma niyeti ile ilişki içerisinde olan bir takım başka nedenler de bulunmaktadır. Örneğin, iş stresi ve iş tatmini, kişinin kuruluştan ayrılma veya kuruluştaki kalma kararını etkileyen bağlılık ile ilişki içerisinde (Tan vd., 2007). Algılanan örgütsel destek, devamsızlığı azaltabilmekte, kuruluşa olan bağlılığı ve örgütsel hedeflere ulaşma konusundaki bağlılıkları etkilemektedir ve işletme performansını da etkilemektedir (Eisenberger vd., 1986).

McCalister vd. (2006) tarafından iş stresi ve iş memnuniyetinin belirleyicileri olarak sertlik ve destek üzerine yapılan bir çalışmada, hemşireler arasında algılanan örgütsel desteğin hayati rolü için güçlü bulgular olduğu ifade edilmiştir. Çalışanlar hastanenin kendilerine bağlı olduğuna inandıklarında, işlerinden ayrılmayı düşünmeye daha az eğilim göstermektedirler. Benzer şekilde, organizasyona bağlı olan satış elemanları, organizasyonun hedeflerine güçlü bir şekilde inanmaktadırlar ve organizasyon için daha fazla çaba sarf etmektedirler (Lau ve Huang, 1999).

Niyetler, gerçek davranışın en önemli belirleyicileridir (Firth vd., 2004). Bu araştırmanın amaçları doğrultusunda, bırakma niyeti aslında bırakmanın öncüsü olarak

tanımlanmaktadır (Mobley vd., 1978). Genellikle kişinin işinden memnuniyetsizlik duyduktan sonra geri çekilme sürecinde bir sonraki adımdır (Mobley, 1977).

Ampirik araştırmalar, ayrılma niyetinin satış elemanı performansını etkili bir göstergesi olduğunu ve şirketlerin, satış görevlilerini şirkette kalmanın faydalarını görmeye teşvik eden bir ortam oluşturmak için özellikle istihdamın ilk aşamalarında fayda sağlayabileceğini göstermektedirler (Johnston vd., 1987). Johnston vd. (1987) tarafından elde edilen bulgular, iş tatmininin yönlerinin, bırakma niyetinin bir öncülü olarak güçlü bir şekilde ilişkili olabileceğini düşündürmektedir.

Bir çalışanı işten çıkarmanın maliyeti, kuruluş için hem zaman hem de para açısından önemlidir. Satış ortamında, müşterilerle ilişki kurma süreci de bulunmaktadır, bunlardan bazıları bu süreçte başka bir yerde başka bir satıcı arayışı içine girmiş olabilmektedir (Chandrashekar vd., 2000).

Bu çalışmada verilen bilgiler, yalnızca çalışma arkadaşı desteği ile çalışanların tüm perakende kuruluşları için ayrılma niyetleri arasındaki bağlantı hakkında daha fazla bilgi sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda kendi çalışanlarının ayrılma niyetleri hakkında belirli bilgiler de sağlayacaktır. Bu, özellikle çalışanın iş memnuniyeti düzeyleriyle birleştirildiğinde, kuruluştaki işletme performansını azaltmaya yardımcı olmak için değerli bilgiler sağlayabilmektedir.

2.2.3.7. Sinizm

Sosyal desteğin, tükenmişlik ve sinizm boyutları ile negatif ilişkili olduğu ve öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada mesleki etkinlik boyutuyla pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bakker vd., 2005). Sosyal destek, aşırı iş yükü ve tükenmişlik arasındaki ilişki üzerinde ılımlı bir rol oynamaktadır. Sosyal destek, duygusal talepler ve sinizm arasındaki ilişki üzerinde de ılımlı bir rol oynamaktadır.

2.2.4. Algılanan çalışma arkadaşları desteği ile ilgili teoriler

Kaynakların Korunması Teorisi'ne göre, iş kaynakları kişinin kendisinin olumlu imajlarını güçlendirmede önemli bir rol oynamaktadır ve işe katılımı da etkilemektedir (Demerouti vd., 2001). Sosyal destek, iş hedeflerine daha iyi ulaşmada dışsal bir motivasyonel rol oynamaktadır. Schaufeli ve Bakker (2004), çalışma arkadaşı sosyal desteğinin, kesitsel bir çalışmada canlılık ve özverinin katılım boyutlarıyla pozitif olarak ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Korunka vd. (2009), çalışma arkadaşı desteğinin ve yönetici desteğinin iş yerine katılımın ön şartı olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışma arkadaşı desteği, beyaz yakalı işçiler için kesitsel çalışmalarında mavi yakalı işçilerden daha önemlidir. Montgomery vd. (2003), gazete yöneticilerinin kesitsel bir çalışmasında meslektaşlarından gelen sosyal destek ile canlılık ve özverinin katılım yapıları arasında pozitif bir korelasyon bulmuşlardır. Bakker vd. (2005), iş sosyal desteği ile kadınlar arasındaki özveri ile olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır, ancak erkekler arasında bu sonuca ulaşamamıştır. Farklı kaynakların kadınlar için erkeklerden daha önemli olabileceği de ulaşılan sonuçlar arasındadır.

Simpson (2008), hemşireler arasındaki etkileşimin iş katılımı ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, çalışmalarda çalışma arkadaşı sosyal desteği ile katılım arasında bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşamamıştır. De Lange vd. (2008), sosyal desteğin daha sonraki (16 aylık) katılımı öngördüğü ile ilgili bir bulguya ulaşmamışlardır.

2.2.4.1. Kaynakların korunması teorisi

Kaynak koruma teorisinin temel ilkesi, bireylerin kaynaklarının nitelik ve niceliğini yaratmak, geliştirmek, sürdürmek ve korumak için hem içsel hem de öğrenilmiş bir güdüye sahip olmalarıdır. Bu teori, korunma, önemli diğer kişilere bağlanma, öz saygı ve para, itibar gibi kaynakların bireysel hayatta kalması ve duygusal refahı için gerekli olduğu inancı üzerine kurulmuştur. Bu teoriye göre stres üç koşul altında yaşanmaktadır: (1) insanlar temel kaynaklarını kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kaldıklarında, (2) kaynaklar kaybedildiğinde ve (3) önemli kaynak yatırımlarından sonra kaynaklar elde edilemediğinde. Bu tür bir stres, kaynakların kademeli olarak tükenmesine yol açarak tükenmişlikle sonuçlanabilir (Hobfoll, 2001).

Psikolojik kaynaklar teorisi, bireylerin sahip oldukları kaynakları korumak ve sürdürmek için proaktif adımlar atmaları ve herhangi bir kaybı dengelemek için yeni kaynaklar edinmeleri gerektiğini öne sürmektedir. Bu, özsaygı oluşturmak için adımlar atmayı, ilişkilere yatırım yapmayı veya paranın iyi yönetilmesini sağlamayı içerebilir. Ayrıca, kişinin stresten giderek daha fazla bunaldığını fark etmesi ve bunu azaltmak için önlemler alması önemlidir. Bu önlemler arasında profesyonel yardım almak, stres azaltıcı faaliyetlerde bulunmak ya da rahatlamak ve düşünmek için gün içinde zaman ayırmak sayılabilir. Bu önlemleri alarak, bireyler kaynaklarını daha iyi koruyabilir ve

sürdürebilir, bu da duygusal refahın artmasına ve strese bağlı tükenmişliğin azalmasına yol açmaktadır (Hobfoll, 2001).

2.2.4.2. Psikolojik sözleşme teorisi

Psikolojik sözleşme, kendisi ve örgütü arasındaki karşılıklı sorumluluk hakkında, çalışanların kuruluşun kendileri için sorumluluklarının olduğu ve bunun tersi olduğu inancına sahip oldukları bireysel bir algıdır (Shore ve Tetrick, 1994). Ayrıca, Shore ve Tetrick (1994), psikolojik sözleşmenin bileşeninin, çalışanların bir iş ilişkisindeki amacı tarafından belirlendiğini iddia etmişlerdir. Kariyerlerini organizasyonlarıyla geliştirmede oryantasyona sahip çalışanların, paylaşılan bir sorumlulukta önceliklendirilen psikolojik sözleşmeye odaklanma eğilimi içerisinde olmaları muhtemeldir. Öte yandan, kısa vadeli bir yönelime sahip çalışanlar, yalnızca organizasyondaki kariyer inşası ile alakalı ilişkiler ile ilgilenmeyeceklerdir. Freese vd. (2011) araştırmalarında, psikolojik sözleşmenin etkinliğinin, çalışanların örgütteki yeteneklerini ve yeterliliklerini geliştirmeleri için kolaylıklar sağlamada organizasyonun kapsamı ile belirlendiği sonucuna ulaşmışlardır. İmkanlar sağlanırsa, çalışanlar organizasyonun yeteneklerini geliştirmelerine fırsat tanıyacağı ve beklentilerini yerine getireceğini düşüneceklerdir.

2.2.4.3. Sosyal değişim teorisi

Sosyal değişim teorisi, işyeri davranış çalışmasında kullanılan kavramsal paradigmalardan biridir. Cropanzano ve Mitchell (2005) tarafından belirtildiği gibi, değişim sürecindeki ana ilkelerden biri karşılıklı bağımlılık gerektirmektedir, yani kişilerarası işlemin birbirine bağlı olduğu anlamına gelmektedir; burada bir tarafın eylemi diğer taraflarca verilen bir tepki ile sonuçlanmaktadır. Taraflardan biri fayda elde ettiğinden, taraf, faydanın üretilmesine katkıda bulunan diğer taraflar için faydalı karşılıklılık sağlayarak tepki vermektedir. Çalışanlar tarafından fayda olarak algılanacağı öngörülen üç değişken önerilmektedir ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu üç değişken psikolojik sözleşme, örgütsel destek ve uyum değeridir.

Psikolojik sözleşmenin, bireyin örgütsel vatandaşlığını artıracığı öngörülmektedir, çünkü çalışanlar örgütten beklentilerinin yerine getirildiğini düşünürlerse organizasyondan fayda gördüklerini düşüneceklerdir ve sonuç olarak sadece şirketin kendilerine verdikleri işler için çaba göstermekle kalmayacaklardır

(Shore ve Tetrik, 1994), aynı zamanda yüksek örgütsel vatandaşlık davranışına da sahip olacaklardır. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışını artıracığı tahmin edilmektedir, çünkü çalışanlar, verilen örgütsel desteğin yüksek olması durumunda, katkı ödülleri ve çalışanların refahı da dâhil olmak üzere fayda elde ettiklerini düşüneceklerdir (Eisenberger vd., 1986). Ayrıca, değer uyumunun, çalışanları organizasyonlarıyla değer uygunluğuna sahip olmaya teşvik edeceği de öngörülmektedir (Edwards ve Cable, 2009). Çalışanlar sosyal değişim teorisine göre iyi durumda iseler, yüksek örgütsel vatandaşlık davranışına da sahip olacaklardır.

2.3. Kariyer Pişmanlığı

Pişmanlık hem bilişsel hem de duyuşsal bileşenlerden oluşan karmaşık bir duygudur. Maingay (1991) pişmanlığı, kişinin kararları farklı olsaydı mevcut durumunun daha iyi olabileceğinin farkına varmasından kaynaklanan bir hayal kırıklığı hissi olarak tanımlamaktadır. M'Barek ve Gharbi (2012) pişmanlığın, meslek seçiminde bireyleri diğer duygularını düzenlemeye teşvik eden bilişsel bir duygu olduğunu vurgularken, Yeşilyaprak (2011) bunun öz denetimle de ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Sonuç olarak, meslek seçerken bilinçli bir karar vermek çok önemlidir, çünkü bu yaşam kararı bireyin çalışma ortamı ve seçtiği alanda geçirdiği süre üzerinde uzun süreli etkilere sahip olabilmektedir. Mesleki kararlarla ilgili pişmanlık, hem mesleki tatmin hem de yaşam memnuniyeti üzerinde zararlı bir etkiye sahip olabilmektedir. Bu olgu, kişinin kendini tanımaması, mevcut mesleklerin farkında olmaması, hayatındaki etkili kişilerin baskısı veya mantıksız düşüncelere bağlanabilmektedir (Çakır, 2004). Dahası, bu tür bir pişmanlık kararsızlığa yol açabilmektedir.

Kariyer pişmanlığının ele alındığı bu başlıkta öncelikle kariyer yönetimi detaylı şekilde incelenmektedir. Sonrasında kariyer karar verme döngüsü ele alınmaktadır. Kariyer pişmanlığında önemli bir yere sahip olan kariyer karar verme sürecini ve kariyer pişmanlığını etkileyen sosyal faktörler ve psikolojik faktörler ele alınmaktadır. Kariyer pişmanlığına ilişkin geliştirilen kuramlar ve kuramlara ilişkin değerlendirilme yapılmaktadır. Son olarak kariyer pişmanlığı ile ilgili araştırmalar ele alınarak kariyer pişmanlığı sonlanmaktadır.

2.3.1. Kariyer yönetimi

Ball ve Jordan'a (1997) göre, kariyer yönetimi, planlama ve kişinin kendi profesyonel kariyerinin aktif yönetim seçiminin birleşimidir. Arnold (1997), kariyer gelişiminin bir kişinin kariyerinin zaman içinde gelişmesi ve ilerlemesi olduğunu öne sürmüştür. Kişinin kariyeri giriş seviyesi bir pozisyondan başlar ve üst düzey bir yöneticiye kadar ilerlemektedir. Başarılı kariyer yönetimi, kişisel tatmin, iş/yaşam dengesi, hedefe ulaşma ve finansal güvence faaliyeti ile karakterizedir. Arnold'a (1997) göre kariyer yönetimi tanımı, "daha fazla insandan birinin kariyer gelişimini etkilemek için yapılan girişimler ve eğitim, mentorluk ve kariyer danışmanlığı sağlama konusundaki resmi faaliyetler" şeklindedir. Kariyer yönetimi, geleceği ve ihtiyaçları için bilgi ve becerileri güvence altına alması gereken kuruluşlar için önemlidir (Martin vd., 2001). İşe alım, etkili eğitim ve gelişim ile yönetilen planlı çalışan büyüme süreci, performansa dayalı terfi, ikame çalışan yönetimi ve iş pozisyonlarının mantıksal sırasına dayalı iş rotasyonu, genel bir kariyer yapısı oluşturmaktadır. Bunlar, organizasyonların gelecekteki ihtiyaçlarını karşılamak için ihtiyaç duyulan yetenekleri koruyabilecekleri ve geliştirebilecekleri stratejilerdir. İnsan kaynakları profesyonellerinin çoğu, kariyer yönetimi, performans, gelişimsel davranış ve gelişim faaliyetlerine katılım arasında bir bağlantı olduğu için çalışanların kariyer motivasyonunu ve bağlılığını arttırmak için kariyer yönetimi ve gelişim sistemlerinin kullanımını açıklamıştır (Örneğin; Hall, 1986; Leibowitz ve Schlossberg, 1981; London ve Mone, 1987). Gutteridge vd. (1993), içeriden terfi etme arzusunun ve terfi ettirilebilir yetenek eksikliğinin örgütsel kariyer geliştirme çabalarının iki ana gücü olduğunu öne sürmüştür. Kariyer yönetimi uygulamaları, üretkenliğin fiziksel enerjiden ziyade yalnızca bilginin uygulanmasına bağlı olduğu ve dolayısıyla çalışan sadakatinin uzun vadeli elde tutma ve üretkenlik için önemli bir faktör oluşturduğu birçok durumda etkili bir şekilde yararlıdır (Lawler, 2008). Kariyer yönetimi alanında yapılan birçok araştırma, kariyer desteğinin örgütsel bağlılığın artmasına yol açtığını düşünmektedir (Paul ve Anantharaman, 2004; Sturges vd., 2010). Meyer ve Smith (2000), kariyer geliştirme uygulamalarının çalışanların duygusal ve normatif bağlılığının en iyi belirleyicileri olduğunu öne sürmüşlerdir. İç hareketlilik, eğitim ve iş güvenliği gibi kariyer gelişimi ile ilgili istihdam uygulamalarına ilişkin algılar, psikolojik bağlılıkla katılım, iletişim ve denetim ilişkileri gibi işyeri özelliklerinin diğer faktörlerinden daha fazla ilişkilidir (Gaertner ve Nollen, 1989). Kariyer gelişimi, bireysel ve örgütsel açıdan kabul görmüştür (Baruch, 2006).

Her ikisinde de eşit rol oynamaktadır. Çalışanlar, kariyer ihtiyaçlarını karşılamak için kendilerini değerlendirme ve kariyerlerini planlama sorumluluğuna sahiptir ve organizasyon, çalışanların kendilerini değerlendirmelerine ve geliştirmelerine ve kariyer planlarını organizasyonun ihtiyaçlarına ve gerçeklerine dayanarak oluşturmalarına yardımcı olacak araçlar, kaynaklar ve yapı sağlama rolünü oynamaktadır. Yüksek organizasyon ve üst düzey yönetici desteği ile çalışanlar, kariyerlerini organizasyon içinde etkili bir şekilde yönetmek için yüksek motivasyona sahip olacaklardır (Sturges vd., 2010).

2.3.1.1. İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımı ve kariyer

Bireylerin yönetimine yönelik insan kaynakları yaklaşımı 1970'lerde popüler hale gelmiştir ve kuruluşlar için iki şekilde faydalı olduğu kanıtlanmıştır: örgütsel etkinliği artırmaktadır ve bireysel çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Grobler vd., 2006). İKY literatüründe kavramın anlaşılması için farklı yaklaşımlar bulunabilmektedir, ancak bir organizasyon içindeki İKY sistemini karakterize etmenin yaygın bir yolu, "sert" ve "yumuşak" İKY arasındaki ayrımdır (Legge, 2005). Sert yaklaşım, çalışanların düşünce ve duygular için herhangi bir sonuç doğurmadan işe alınabilecek ve kullanılacak kaynaklar olduğunu öne sürerken, İKY'ye yumuşak bakış açısı, bireylere önemli varlıklar olarak değer veren çalışanların yönetimine daha insani bir yaklaşım anlamına gelmektedir (Maund, 2001).

Sert ve yumuşak İKY arasındaki ayrımlar, Walton'un (1985) bir organizasyon içindeki İK sistemlerini sınıflandırma yöntemiyle gösterilebilmektedir. Walton, İK içinde "kontrol" ve "bağlılık" olmak üzere iki farklı strateji biçiminin tanımlanabileceğini öne sürmektedir. İK sistemine kontrol ve aynı zamanda daha geleneksel yaklaşım, rollerin, sembollerin ve otoritenin organizasyondaki farklı seviyelerle ilişkilendirildiği örgütsel bir hiyerarşiye dayanmaktadır. Arthur'a (1994) göre, bu strateji, işgücü maliyetlerini azaltmak ve iş yeri verimliliğini artırmak amacıyla kuralların ve politikaların uygulanmasını kullanmaktadır. Öte yandan bağlılık stratejisi, çalışanların gelişimsel kapasiteye sahip, statü farklılıklarını en aza indirgeyen ve daha düşük kontrol düzeylerine sahip insanlar olarak önemine dikkat çekmektedir (Walton, 1985) ve örgütsel hedeflere katılımı ve bunların gerçekleştirilmesini gerektiren daha "yumuşak" İK yaklaşımları kullanarak etkinliği ve üretkenliği artırmayı amaçlamaktadır (Arthur, 1994). Yüksek bağlılık veya yumuşak İK yönetimi stratejisinde yer alan İK uygulamaları, diğerlerinin yanı sıra, işe alım, gelişimsel değerlendirme, eğitim ve

gelişimdir (Ichniowski vd., 1997). Bireyleri yönetmeye yönelik bu yaklaşım, çalışanların bağlılığını ve motivasyonunu etkilemeyi amaçlamaktadır (Ichniowski vd., 1997) ve kararlı çalışanların, organizasyona rekabet avantajı kazandırmak amacıyla üzerine düşenin fazlasını yaptıkları düşünülmektedir (Legge, 2005).

Çalışanlara yatırım yapmaya odaklanan İK uygulamaları uygulayan ve bireysel katkılarda bulunan kuruluşlarda daha yüksek verimlilik ve etkinlik şeklinde arzu edilen iş sonuçlarının elde edileceği önerisini destekleyen kanıtlar giderek artmaktadır (Arthur, 1994). Bu çalışmada araştırılacak İK uygulaması, Grobler vd.'ne (2006) göre, son yıllarda istihdam ilişkisinde meydana gelen büyük değişiklikler nedeniyle İKY'nin önemli bir parçası haline gelen kariyer yönetimidir. Kariyer gelişimi ve yönetimi, iyi işleyen bir kariyer yönetim sistemi kurmak için bir dizi bireysel yönün dikkate alınmasını gerektirmektedir. Bu yönler, bireyin beceri ve kazanımlarını, bilgi ve öğrenme stilini, değerleri ve ilgi alanlarını kapsamaktadır (Maund, 2001).

2.3.1.2. Kariyer yönetiminin önemi

Kariyer yönetimi önemlidir ve hem kuruluşlar hem de bireyler için faydaları bulunmaktadır. Örgütsel bir bakış açısıyla, çalışanların kariyerlerinin yönetimi ve yapılandırılması, kuruluşun en önemli ve değerli varlıklarına bakmasını ve daha da geliştirmesini sağlamaktadır. Diğer şeylerin yanı sıra, iş ilanlarını doldurmak ve çalışanları yönetici pozisyonlarına taşımak için iyi yapılandırılmış bir sistem geliştirerek, yüksek potansiyelli çalışanlara duyulan ihtiyaç daha kolay bir şekilde karşılanabilmektedir. Sonuç olarak, kariyer yönetiminin, yüksek iş tatmini ve işverenine bağlılık yaşayan yetkin bir iş gücü sağlayarak kuruluşların hedeflerine ulaşma şansını artırdığı iddia edilmektedir (Adamson vd., 1998).

Sadece kuruluşlar etkili bir kariyer yönetim sisteminden değil, aynı zamanda bireysel çalışanlardan da yararlanmaktadır. Adamson vd. (1998), bir kariyerin bireylere günlük aktivitelere yapı, yön, anlam ve amaç sunma biçiminde yardımcı olabileceğini öne sürmektedir. Bir kariyere sahip olmak, istihdam organizasyonuna zaman ve emek ayırdıktan sonra finansal getiri gibi diğer önemli sonuçları da ima edebilmektedir. Bu nedenle, iyi işleyen bir kariyer yönetim sistemi, bir dereceye kadar hem organize bir çalışma ortamının hem de temel ekonomik ihtiyaçların ve örneğin kendini gerçekleştirme ve kişisel gelişim ihtiyaçları gibi diğer yüksek ihtiyaçların karşılanmasını sağlamaktadır.

2.3.1.3. Kariyer yönetiminin tanımlanması

Kariyer yönetimi alanında sunulan çok sayıda literatürde, kavramın çeşitli tanımları bulunabilmektedir. Bunlardan bazıları özetlenmiştir:

"Kariyer yönetimi, bireylerin kariyer hedeflerini ve stratejilerini geliştirdiği, uyguladığı ve izlediği bir süreçtir" (Greenhaus ve Callanan, 1994).

"Kariyer yönetimi, bireylerin kendileri ve çevreleri hakkında içgörü geliştirdikleri, kariyer hedeflerini ve stratejilerini formüle ettikleri ve kariyer ilerlemesi ile ilgili geri bildirim aldıkları süreçtir" (Eby vd., 2005).

"Kariyer yönetimi, İK profesyonellerinin ve yöneticilerinin işgücü ihtiyaçlarını karşılamalarını ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlayan hedefleri, planları ve stratejileri tasarlama ve uygulama sürecidir" (Grobler vd., 2006: 246).

Tanımlarda birtakım benzerlikler bulunabilmektedir, örneğin, bir bireyin gelişimsel bakış açısına dikkat çekmesi ve bunun bir süre içinde gerçekleşen bir süreç olduğu gerçeğidir. Bununla birlikte, tanımlar, bu gelişme için alınan örgütsel ve bireysel sorumluluğa verdikleri önemdeki farklılıkları ifade etmektedir. İlk iki tanım bireylerin kariyer yönetiminde gerçekleştirecekleri faaliyetlere dikkat çekerken, üçüncüsü İK profesyonellerini sürecin önemli katılımcıları olarak göstermektedir.

Kariyer yönetiminin anlam ve içeriğinin, son birkaç on yılda İKY içindeki hızlı gelişmelerden etkilendiği öne sürülmektedir (Baruch, 1996). Kariyerlerin yönetilme biçiminde kullanılan geleneksel yaklaşım, ortaya çıkan farklı roller ve beklentiler nedeniyle daha çağdaş bir alternatif kullanılması için terk edilmiştir.

Bugün kariyer yönetimini iki farklı düzeyde, yani örgütsel ve bireysel düzeyde analiz etmek gerekmektedir. Örgütsel düzeyde, kariyerler organizasyonun kendini geliştirdiği bir süreç olarak görülmektedir. Öte yandan, bireysel analiz seviyesi, kariyerleri, çalışanların yaptığı farklı fırsatlar arasında bir dizi seçim olarak tasvir edilmektedir. Örgütsel ve bireysel yaklaşımlar arasındaki bu ayrım, kariyer çalışmaları için temeldir ve kariyerlerin değişen doğası ve bu değişikliklerin etkileri araştırılırken dikkate alınmalıdır (Gunz, 1989).

2.3.1.4. Bireysel kariyer yönetimi

Bireysel kariyer yönetimi (BKY), çalışanların kendi kariyerlerini yönetmek için harcadıkları çabanın derecesini ifade etmektedir (Orpen, 1994). BKY, geniş anlamda, kariyer problemi çözme ve karar verme ile ilgili bilgi toplama ile ilgili uygulamaları

içerir veya mevcut işinin iyileştirilmesine ya da yeni iş fırsatları arayışına odaklanmaktadır (Kossek vd., 1998).

Daha ayrıntılı bir düzeyde, etkili kariyer ilerlemesi için önemli olan belirli bireysel özellikler ve faaliyetler bulunmaktadır. Bunlar, kişinin mevcut pozisyonunun gerçekçi bir görünümünü, kariyer başarısı olarak kabul edilen şeyin kişisel bir fikrini ve kendini mevcut pozisyondan istenen pozisyona taşımak amacıyla gerçekleştirilen eylemlerin planlanmasını ve uygulanmasını içermektedir. BKY' nin bu üç temel unsuru ayrıca, kişinin becerilerinin, ilgisinin ve potansiyelinin değerlendirilmesini, kariyer hedeflerinin belirlenmesini, gelecekteki pozisyonlara kendini hazırlamak için gerekli eğitim ve gelişim deneyimlerinin edinilmesini (London ve Stumpf, 1982) ve mevcut kariyer fırsatlarının değerlendirilmesini gerektirmektedir (Guttridge, 1986). Bu tür gerekli bilgiler, çalışma kitaplarının incelenmesi, denetçiler veya dış danışmanlarla kişisel konuşmalar yoluyla veya meslektaşların ya da diğer katılımcıların yardımıyla, değerlendirme merkezleri, atölye çalışmaları ve iş simülasyonları gibi bir dizi grup veya örgütsel temelli etkinlik yoluyla bireysel olarak elde edilebilmektedir (London ve Stumpf, 1982).

Kuruluşlar, çalışanlarını açıklanan özyönetim faaliyetlerini gerçekleştirmeye teşvik etmekten yararlanabilmektedir. Bununla birlikte, örgütsel faaliyetlere dayanan resmi olarak geliştirilen BKY programları, etkinlikleri ve işleyişleri ile ilgili kritik soruları gündeme getirmiştir. Bu sorulardan biri, eğitim ve gelişim faaliyetlerinin zorunlu mu yoksa gönüllü mü olması gerektiği ile ilgilidir. Gelişim ve eğitim programlarına zorunlu katılım, bir organizasyonda büyük olumlu değişikliklere yol açabilirken, bu tür faaliyetlere gönüllü katılımın benzer şekilde olumlu kariyer özyönetim girişimlerini teşvik ettiği iddia edilmektedir. Dikkate alınması gereken bir diğer husus, bireylerin daha fazla BKY faaliyetini teşvik etmek amacıyla istikrarsız ve öngörülemeyen zamanlarda örgüt tarafından uygulanan programlarla ilgili olarak karşılaşılabilecekleri zorluklardır. Mevcut pozisyonlarında zaten baskı, endişe veya aşırı rol yükü yaşayan çalışanlar, bu müdahaleleri daha fazla endişe ve güvensizlik yaratıcı olarak bulabilmekte ve bu da müdahaleleri daha az etkili hale getirebilmektedir. Bu nedenle, bu tür resmi kalkınma programlarının kimler için yararlı olacağına ilişkin sorular dikkate alınmalıdır (Kossek vd., 1998).

Bahsi geçen argümanlar, kuruluşların çalışanlarını kariyerleriyle ilgili daha fazla sorumluluk ve eylem almaya teşvik ederken dikkatli olmalarının önemini göstermektedir, çünkü bu müdahaleler bireylerin kariyer gelişimi üzerinde olumsuz

etkilere de yol açabilmektedir. Bir başka olası sorun, belirli bireyler için bu tür bir teşvikin, kariyerlerini kurum içinden ziyade kurum dışında teşvik eden davranışlarla sonuçlanabileceğini ve bu nedenle hem organizasyona hem de bireysel çalışana fayda sağlayan iyi işleyen bir kariyer yönetim sistemi kurmayı amaçlaması gerektiğini ifade etmektedir (Sturges vd., 2002).

Kariyer yönetimi faaliyetlerinde bireysel sorumluluğa daha fazla dikkat çeken BKY yaklaşımı, istenmeyen tepkilere yol açabilse de, kariyer başarısı için önemli olan kişisel özellikleri, örneğin becerileri, motivasyonu ve yetenekleri öne çıkardığı için bireyler için faydalı olarak kabul edilen bir bakış açısıdır. Bununla birlikte, ciro ve örgütsel değişikliklere uyum sağlama istekliliği gibi çalışanlarla ilgili davranışları daha iyi anlamak için, bireysel bakış açısı, örgütsel özelliklerin ve faaliyetlerin kariyerlerin doğasını nasıl etkilediğinin anlaşılmasıyla desteklenmelidir (Campbell ve Moses, 1986). Bu nedenle, kariyer yönetiminin ikinci biçimine, yani örgütsel kariyer yönetimine (ÖKY) dikkat çekmektedir.

2.3.1.5. Örgütsel kariyer yönetimi

Kariyerlere örgütsel bakış açısı, bir kuruluşun hedeflerine ulaşması üzerindeki etkileri nedeniyle önemlidir. Örgütsel kariyer yönetimine ilişkin içgörü, kuruluşların hem iç hem de dış baskıları nasıl göz önünde bulundurmaları ve organizasyon değiştikçe kariyer sistemlerini aynı anda ayarlamaları gerektiğini göstermektedir. Kariyer yönetiminin örgütsel perspektifini araştırarak, bireylerin kariyerlerinin örgütsel faaliyetlerden ve dönüşümlerden nasıl etkilendiği (Campbell ve Moses, 1986) ve örgütün hem bireye hem de organizasyona fayda sağlayacak insan kaynaklarını geliştirmek ve iyileştirmek için belirli uygulamaları sürekli olarak nasıl kullandığı hakkında fikir edinilmektedir (Byars ve Rue, 1997).

ÖKY uygulamaları, çalışanlarının kariyerlerini planlamak ve yönetmek amacıyla kuruluş tarafından uygulanmaktadır (Orpen, 1994). Bu uygulamalar aynı zamanda hem organizasyonun hem de bireyin ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır (De Vos vd., 2007) ve diğer şeylerin yanı sıra, mentorluk programlarının kurulmasını ve çalışanlar için gelişim ve eğitim planlarının oluşturulmasını ve uygulanmasını kapsamaktadır (Noe, 1996). ÖKY ayrıca, boş pozisyonları nitelikli bireylerle doldurmak, personeli organizasyon içinde yeniden konumlandırmak, çalışanlara zorlu görevler vermek (London ve Stumpf, 1982) ve performans ve potansiyel değerlendirmeler yapmak (Guttridge, 1986) gibi diğer İKY faaliyetlerini de içerisine almaktadır.

Bazı yazarlar ÖKY uygulamalarının çeşitliliğini farklı kategorilere ayırmıştır. Sturges vd. (2002), farklı örgütsel faaliyetlerin resmi ve gayri resmi müdahaleler olarak sınıflandırılabilirliğini öne sürmektedir. Resmi uygulamaların deneyimi, kişinin kariyerini geliştirmek için eğitim verilmesini veya gelişim için kişisel bir plan verilmesini gerektirirken, daha gayri resmi faaliyetler tarafsız kariyer tavsiyelerini ve çalışanların kariyer gelişimlerinde onlara yardımcı olabilecek bireylere tanıtılmasını ifade etmektedir. London ve Stumpf (1982) ayrıca, resmi destek sistemlerinin terfi politikaları, iş eşleştirme ve iş ilanı oluşturmayı içerdiğini, oysa gayri resmi sistemin mentorluk, rol modelleme ve sponsorluk sunmakla ilgilendiğini öne sürmektedir. Baruch ve Peiperl (2000), ÖKY faaliyetlerini yapılandırmanın başka bir yolunu sunmaktadır. Çeşitli uygulamaların birbirleriyle ve farklı örgütsel özelliklerle nasıl ilişkili olduğunu göstermek için bir model geliştirmişlerdir. Modele dâhil edilen uygulamalar, ÖKY etkinliklerinin farklı biçimlerinin listelerini içeren çeşitli kaynaklardan elde edilmiştir. Son model, bu uygulamalardan 17'sini içermektedir ve bunlar da beş kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; temel (iş ilanları ve örgün eğitim), aktif planlama (kariyer planlaması için performans değerlendirmesi ve yönetici tarafından danışmanlık), aktif yönetim (değerlendirme merkezleri ve resmi mentorluk), resmi (kitaplar ve yazılı kariyer planları) ve çok yönlü kategorileridir (akran değerlendirmesi ve yukarı doğru değerlendirme) şeklinde sıralanabilir.

Modelin hem uygulayıcılar hem de araştırmalar için yararlı olduğu kanıtlanmıştır, çünkü mevcut ÖKY araçlarını ve uygulamalarını ve ayrıca kuruluşları ve ÖKY sistemlerini karşılaştırmak için bir temel oluşturmaktadır.

Hem örgütsel hem de bireysel kariyer yönetimi uygulamalarını içeren kariyer yönetimine bütüncül bir yaklaşımın, istihdam ilişkisine dâhil olan her iki taraf için de faydalı olacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte, organizasyon türü ve belirli bir durumda yer alan belirli çalışanlar, hangi tür faaliyetlerin en etkili olarak görüldüğünü saptamaktadır (Öztemel, 2012).

Greenhaus ve Callanan (1994), kariyer yönetiminin süregelen doğasının, bireylerin ve kuruluşların kariyer yönetimine daha gayri resmi bir yaklaşıma sahip olmalarına imkân tanıdığını ve bu yaklaşımın en etkili yaklaşım olarak kabul edildiğini iddia etmektedir. Bu durumda, bir seminere veya yeni bir kursa katılmak mümkün olmayabilmekte ve yakın bir yöneticiden gelen gayri resmi tavsiyeler veya kurulu bir ağdan gelen desteğin en başarılı alternatif olduğu düşünülebilmektedir. Öte yandan diğer bir durum, daha resmi faaliyetleri içeren farklı bir yaklaşım gerektirebilmektedir.

Her iki durumda da, birey ve örgütsel bakış açısı verimli çalışmak için birbirlerine bağımlıdır ve her ikisinin de kuruluşun kariyer yönetim sistemine nasıl dâhil edilebileceği sürecinin daha fazla araştırılması gerekmektedir.

2.3.1.6. Örgütsel ve bireysel kariyer yönetimi ilişkisi

Günümüzün modern organizasyonlarında kariyer yönetiminin amaçlarından biri, bireyleri gelecekteki fırsatlarını keşfetmeleri için güçlendirmek ve kariyerlerini sürdürmek ve yönlendirmek için destek vermek arasında doğru dengeyi saptamaktadır. Kuruluş, çalışanlarını başkasının yararına geliştirmekle değil, söz konusu kuruluş için önemli olan yetenekli bireyleri elde tutmakla ilgilenmektedir (Baruch, 1999). Bu nedenle, bugün kuruluşlar için zorluklardan biri, çalışanlar arasında ayırım yapılması ve kuruluşa bağlı olan ve kendi kariyerlerini her iki tarafa da fayda sağlayacak şekilde yönetmeye istekli olanlarla ilgilenmektir (Sturges vd., 2002). Bu mümkün ise, bireysel ve örgütsel kariyer yönetimi arasında güçlü ve iyi işleyen bir bağlantı bulunması gerekmektedir.

Hall (1986), hem organizasyonun hem de çalışanın temel adımlardan geçmesini gerektiren bireysel ve örgütsel kariyer yönetimi faaliyetlerini birleştirmenin bir yolunu sunmaktadır. Bireyler, ne kadar BKY faaliyeti yürütürlerse yürütsünler, organizasyon payına düşeni sağlamadıkça ve bu tür kariyer hareketlerini mümkün kılmadıkça, yeni pozisyonlara ilerleyememektedirler. Başka bir deyişle, bireysel ve örgütsel ihtiyaçlar ve faaliyetler birbiriyle ilişki içerisindedir.

İlk adım, kariyer yönetiminin gerçekleştiği bağlamın değerlendirilmesini içermektedir. Bireysel düzeyde bu, bireysel çalışanın kariyer alternatiflerini keşfetme motivasyonuna sahip olduğundan emin olmak anlamına gelmektedir. Kişi mevcut pozisyondan memnunsunsa, kariyer yönetimi süreci zaten bir yandan devam etmektedir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009).

Organizasyon sırayla hem içeride hem de dışarıda iş piyasasının yol haritasını çıkarmalı ve uygun eğitim ve gelişim programlarının uygulandığından emin olmalıdır.

İkinci adımda, her iki taraf da bir kişinin kariyer fırsatına uymasını sağlamak için ilgili bilgileri arama sürecine girmelidir. Bu durumda birey, değerlerini, becerilerini, ilgi alanlarını ve deneyimlerini hem öz değerlendirme hem de dış değerlendirme (örneğin, performans değerlendirmeleri ve atama kayıtları) yoluyla, bir iç kariyer danışmanı veya yöneticinin yardımıyla değerlendirmelidir. Kuruluş, yeni

açılışların etkili bir şekilde iletilebilmesi için iyi kurulmuş bir bilgi sistemi ve iç promosyonlar için net politikalar sağlama sorumluluğuna sahiptir (Kuzgun, 2014).

Üçüncü ve dördüncü adımlar, kariyer hedeflerinin formüle edilmesini ve bu hedeflere ulaşılması için belirli bir plan geliştirilmesini kapsamaktadır. Bu adımlarda, ikinci adımda toplanan bilgiler devreye girmektedir. Organizasyon bu aşamada bireysel çalışanın gerçekçi hedefler belirlemesine ve makul bir zaman sınırı olan bir plan geliştirmesine yardımcı olmalıdır. Ayrıca, gelecekte farklı örgütsel alanlarda karşılaşması muhtemel personel sorunları ile ilgili olası ihtiyaçların da farkında olmalıdır (Sarıkaya ve Khorshid, 2009).

Bir kariyer planı geliştirildikten sonra, kariyer yönetimi sürecinde bireyin kariyer planını uyguluyor olduğundan emin olmalıdır. Bu beşinci adım, bireyin merkezi yöneticiler, akranlar ve daha büyük ağlarla kişisel temaslar kurabilmesi halinde kolaylaşmaktadır (Kuzgun, 2014).

Bu uygulamanın mümkün olabilmesi için kuruluş, çalışanın kariyer hedefine ulaşmaya çalışması için motive bir şekilde kalması için, çalışana uygun imkanlar sunulmalıdır. Son olarak, çalışanın doğru pozisyonda olup olmadığını öğrenmek için son aşamada yeni pozisyondaki performans değerlendirilmeli ve daha da ileri kariyer hareketleri için planlar yapılmalıdır.

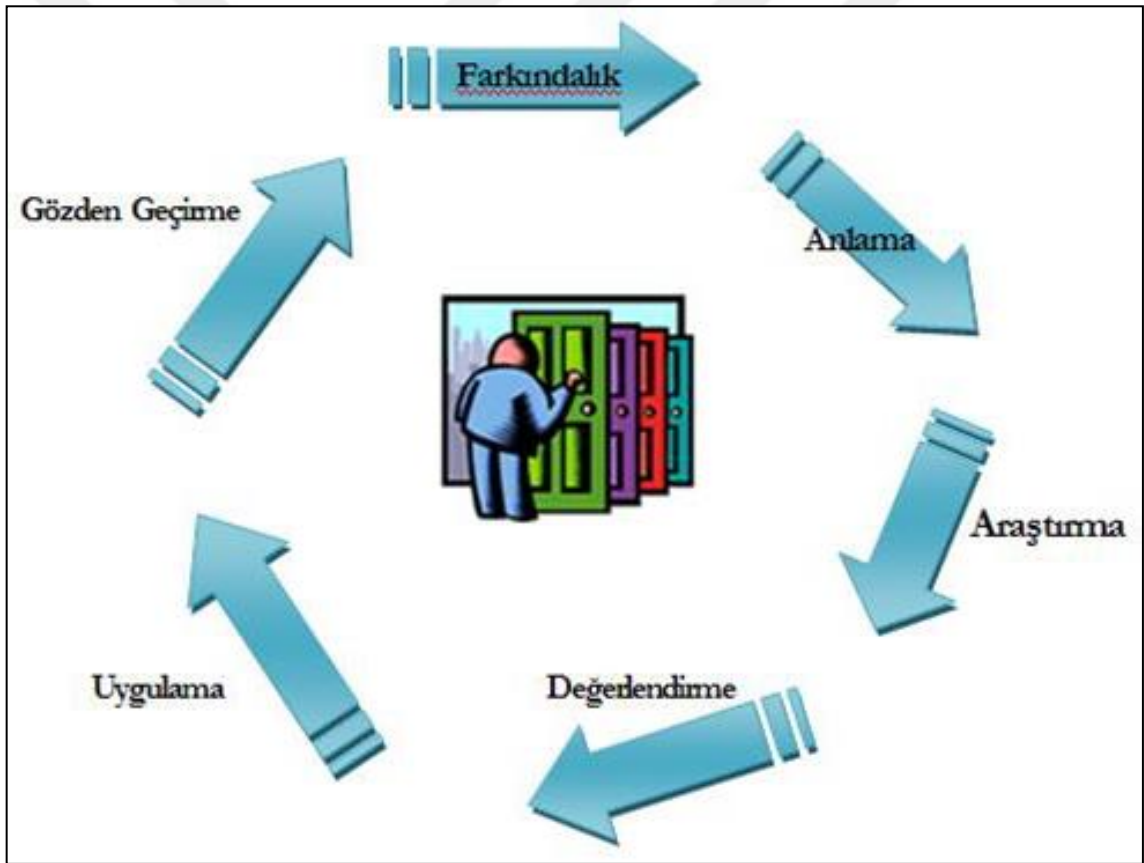
Hall'un (1986) bireysel ve örgütsel kariyer yönetimini birbirine bağlamak için temel adımları doğrultusunda, diğer yazarlar da benzer şekilde iki kariyer yönetimi formunu birbirine bağlamanın önemini belirtmişlerdir.

Orpen (1994), ÖKY ve dâhili olarak odaklanmış BKY' nin tamamlayıcı kariyer yönetimi faaliyetlerinin iki biçimi olarak görülebileceğini öne sürmektedir. Bu iki faaliyet biçiminin bireye kariyer gelişiminde yardımcı olduğu tartışılmaktadır (Sturges vd., 2002) ve işverenden çalışan gelişimi için desteğin bireylerin kendi kariyer yönetimlerini daha iyi ele almalarına yardımcı olabileceği ifade edilmektedir (Noe, 1996). Granrose ve Portwood (1987) da benzer şekilde, çalışanların işverenlerinden ne kadar çok kariyer bilgisi ve rehberlik alırlarsa, farklı kariyer yönetimi stratejileri kullanarak kariyer seçeneklerini o kadar çok araştırmalarının beklendiğini ifade etmektedirler.

2.3.2. Kariyer karar verme döngüsü

Kuzgun (2014) tarafından karar vermenin tanımı, bir ihtiyacın karşılanmasına imkân sağlayacak bir nesne, kişi, duruma götüren birçok yol olduğunda ya da ulaşılması

hedeflenen bir amacın ihtiyacı karşılamak için yeterli ve uygun olduğu veya olmadığı net değilse yaşanan sıkıntının giderilmesi için ortaya çıkan eyleme geçme davranışı şeklinde yapılmaktadır. Mesleki kararlar, meslek seçimi, işe başlanması veya eğitim alınması gibi birbirleriyle bağlantısı olan kararları ifade etmektedir ve kararsız olan bireylerin seçim yapmak için gereken bilgilerdeki eksiklikler nedeniyle belirli bir mesleğe yönelmeye kesin karar veremedikleri görülmektedir (Sampson vd., 2004). Doğan ve Bacanlı (2012), bireylere mesleki alanları, mesleki programları veya kariyerleri ile ilgili bilinçli kararlar vermeleri için gerekli araçları sağlamak üzere bir kariyer karar verme döngüsü formüle etmiştir. Bu döngü, birden fazla olasılık arasından en uygun seçeneği belirlemek ve seçmek için etkili bir rehber görevi görmektedir. Şekil 2’de görülen bu döngüye göre;



Şekil 2.2. Kariyer karar verme döngüsü (KKVD)

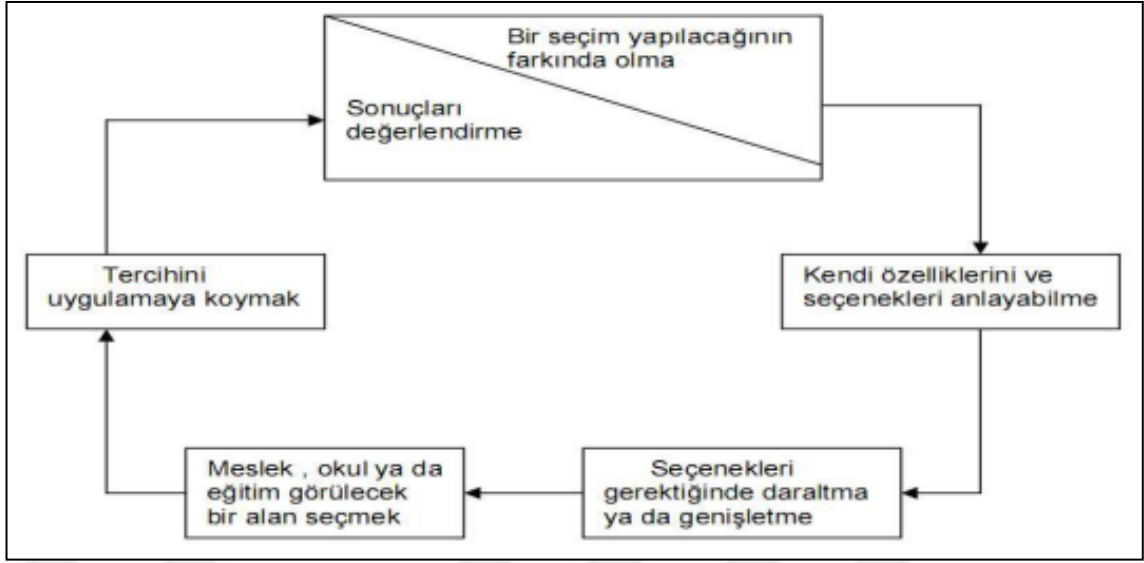
- a. Farkındalık: Bu adımın amacı, bireylerin arzu ettikleri eğitim ve kariyer yollarını anlamalarına yardımcı olurken, mevcut durumları ile öngördükleri hedefleri arasındaki eşitsizliği fark etmeleri için onları motive etmektir.
- b. Anlama: Kavrama aşamasında, bireyler durumlarının bilişsel bir temsilini oluşturur ve kişisel veriler ve mevcut seçenekler gibi bileşenler arasındaki

korelasyonları fark eder. Bu da onların arzu ettikleri mesleğin, eğitim programının veya işin özelliklerine ilişkin bir takdir kazanmalarını sağlar.

- c. Araştırma: Keşif aşamasında bireyler, kendileri için en uygun özellikleri ve fırsatları belirlemek amacıyla yeteneklerini, ilgi alanlarını ve eğitim seçeneklerini değerlendirir.
- d. Değerlendirme: Değerlendirme sürecinde bireyler, bilinçli bir karar vermek için her bir seçeneğin kendileri, önemli gördükleri kişiler, kültürel grupları ve bir bütün olarak toplum için maliyet ve faydalarını değerlendirir. Bu ilk seçim bir deneme olarak görülebilir.
- e. Uygulama: Uygulama aşamasında, bireyler değerlendirme aşamasında alınan kararları uygulamak için bir plan geliştirir ve uygulamayı başlatır.
- f. Gözden Geçirme: Gözden geçirme aşamasında, bireyler uyguladıkları planı tekrar gözden geçirir ve geçerliliğini ve etkinliğini değerlendirir.

Planın uygulanmasının ardından kararın arada bulunan boşluğun giderilmesinde başarılı olduğu ya da olmadığı değerlendirilmesi için farkındalık basamağına dönülmektedir. Kararın başarılı olması halinde birey diğer problemleri çözmeye yönelmektedir. Verilmiş olan karar ve izlenmiş olan yöntem bireyin başarılı olmasına yardımcı olmadıysa, süreçte problem ve kendisi hakkında elde ettiği bilgiler ile beraber yeni bilgilerin de toplanması ile KKVD tekrar gözden geçirilmektedir. Sorun çözüldükten sonra, olası iyileştirmeler için sorun çözme sürecinin gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesi önemlidir. Bu adım, gelecekte daha etkili sorun çözme ile sonuçlanabilecek herhangi bir değişikliğin uygulanmasına olanak tanımaktadır. Bu sayede ileride meydana gelebilecek mesleki problemler ve gerçek yaşam problemlerinde uygulanabilmesindeki geçiş kolaylaşmaktadır (Sampson vd., 2004).

Sampson vd. (2004) KKVD modeline dayalı olarak bir karar verirken kullanılacak bir dizi adımın ana hatlarını çizmiştir. Bu süreç, optimal bir karara ulaşmak için gereken adımları özetleyen Şekil 3'te yer alan şemada gösterilmiştir.



Şekildeki şemada da görülebildiği gibi karar sürecinin başlangıcı bir seçim yapılacağına bilincinde olmaktır. Ardından birey seçenekler ve kendisini sahip olduğu özellikleri tam manasıyla anlamalı, seçeneklerin gerektiğinde daraltılmasını veya genişletilmesini sağlayarak seçimini yapıp uygulamaya başlamalıdır. Son aşamaya geldiğinde ise seçimin iyi veya kötü olduğuna dair değerlendirmelerin yapılması sağlanmaktadır.

2.3.3. Kariyer pişmanlığını etkileyen sosyal faktörler

Bireyin sosyal geçmişi, aile içi ilişkisi, ailesinin sosyo-ekonomik seviyesi ve çevre kariyer seçme sürecindeki temel sosyal faktörlerdir. Bireylerin sahip olduğu mesleki bakış açısı toplumlar arasında da değişiklik göstermektedir. Mesleklerin saygınlığı da aynı şekilde toplumlar arasında değişiklik gösteren diğer durumlardan bir tanesidir. Bunların etkisi ile bireyler meslek seçiminde toplum tarafından saygın olan mesleklere yönelme eğilimi göstermektedirler. Meslek seçmede etkisi olan faktörlerden diğer bir tanesi de aile yapısıdır (Can, 2002'den aktaran Özen, 2011). Araştırmanın bulgularında, birey tarafından eğitim ve meslek kararı verilirken en çok ebeveynlerinden etkilendikleri görülmektedir. Anne-babaların çocuklarının kariyer gelişimindeki etkilerinin özeti şunlardır; (Kuzgun, 2014)

- Ebeveynler çocuklarının bazı yeteneklerinin geliştirilmesine bazılarının da ihmal edilmesine hatta bastırılmasına sebep olabilmektedir.

- Ebeveynler bazı meslekler için olumlu tutum sahibi iken bazı meslekler ile ilgili de olumsuz tutumlara sahip olabilmektedir. Bu durum da çocuktaki mesleki değerlerinde değişime sebep olabilmektedir.

- Aile çocuktaki benlik kavramı oluşumunda başrolde bulunmaktadır.

Bazı araştırmalara göre; düşük eğitim düzeyine sahip anne-babaların çocuklarının beceri gerektirmeyen meslekleri seçmeye eğilimlerinin bulunduğu, yüksek eğitim düzeyine sahip anne-babaların çocuklarının ise daha profesyonel meslekleri seçmeye yöneldikleri görülmektedir (Can 2002'den aktaran Özen, 2011).

Ailenin yanısıra sosyo-ekonomik düzeyin de bireyin kariyer gelişiminde etkisi bulunmaktadır. Sosyal sınıfları birbirlerinden farklılaştıran en önemli özellik meslektir. Yüksek ekonomik düzeye sahip olan ebeveynlerin çocuklarının küçük yaşlarda dahi üniversiteye gitmeyi hedefledikleri, meslek seçimi aşamasına geldikleri zaman da seçmiş oldukları mesleklerdeki eğitim süresinin uzun olduğu, düşük ekonomik düzeye sahip olan ebeveynlerin çocuklarının ise bu ekonomik yetersizliği eğitimlerinde bir engel gördükleri ve eğitim süresi bakımından daha kısa mesleklere girme planları yaptıkları görülmektedir (Kuzgun, 2014). Pişkin (2011) yaptığı bir araştırmada çeşitli sosyo-ekonomik düzeyden (SED) üniversite öğrencilerindeki meslek değerleri algısının farklılaştığı ya da farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Üst SED öğrencilerinin “statü” ve “yüksek ücret” e orta SED öğrencilerine nispeten daha çok önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada bununla birlikte orta SED öğrencilerinin “başkalarına yardım” değerine üst SED’ e ait öğrencilerine nispeten daha fazla önem verdikleri sonucuna da ulaşılmıştır.

2.3.4. Kariyer pişmanlığını etkileyen psikolojik faktörler

Psikolojik faktörlerin ele alınması, kariyer seçimi sürecinde 6 grupta olmaktadır. Bunlar;

Meslek Değerleri: Bireyin sahip olduğu çevre ve aile ile birlikte aynı zamanda eğitim aldığı okul mesleki değerlerinin oluşmasında etkilidir. Bireylerin bu değerleri değiştirmede direnç gösterdikleri görülmektedir (Özen, 2011). Mesleki değerler ayrıca tutumlar, ihtiyaçlar, normlar, kişilik özellikleri ile beraber sosyal yaşama uyum sağlamada da etkisi olan psikolojik yapılardır. Mesleki değer, bir mesleğe girmenin ardından o meslekten sağlanan getirilerden ulaşılan doyumdur. Örneğin; meslekten sağlanan kazanç, sosyal güvence, toplumsal saygınlık bu değerlere örnektir (Pişkin, 2016).

Bireyin Beklentileri: Bireyin kariyer seçiminde etkili olan bir diğer etmen ise beklentileridir. Bireyin beklentileri maddî veya manevi olabilmektedir. Zamanın ve neslin değişiminin de bu beklentilerin şekillenmesi üzerinde etkileri bulunmaktadır. İçinde bulunduğumuz dönemde kariyer seçiminde şöhret, para ve güç gibi maddi beklentiler daha önemli görüldüğünden, kariyer seçimlerinin de hızlı bir şekilde yükselmeye imkân sağlayacak mesleklere doğru eğilim gösterdiği görülebilmektedir (Pişkin, 2016).

Bireyin Kişiliği: Kişilik yapısı kariyer seçiminde etkisi olan etmendir. İnsan ırkındaki tüm özellikler, her bireyde farklı oranda bir araya gelmiş ve biricik insan ortaya çıkmıştır. Bu çeşitlilik farklı anne-babadan farklı genler ile dünyaya gelmenin yanı sıra, farklı sosyal ortamlar ve koşullar içerisinde yaşamanın da bir neticesidir. Her bireyin kariyerindeki temel taşlar, bireyin kişiliğinin etkisi ile belirlenmektedir (Pişkin, 2016). Kariyer seçimi ve kişilik yapısı üzerine yapılan araştırmalarda her bireyin kendisine ait kişilik yapısının etkisiyle meslek seçimi yaptığı görülebilmektedir (Aytaç, 2005).

İlgi: Bireyin yapmakta olduğu işten hoşlanmasının ve haz almasının derecesine ilgi denmektedir. Etkinliklere istekli bir şekilde yönelme, kısıtlayıcı faktörler olması halinde dahi vazgeçilmemesi, bu etkinliği yaparken asla yorulmama ve her ne şartta olursa olsun devam etmeye istekli olmadır (Kuzgun, 2014). Roe (1957), bireyin özel bir çaba harcamaksızın haz alarak yaptığı işleri ilgi olarak nitelendirmiştir.

Yetenek: Bireye ait yetenekler ve bu yeteneklerin düzeyleri kariyer seçiminde etkilidir (Pişkin, 2016). Yetenek bir davranış, bilgi ya da beceriyi öğrenebilmedeki güçtür. Bu güç bireyin doğduğu andan itibaren sahip olduğu gizilgüç, kapasitenin çevreyle etkileşimle ve eğitimin sonucunda işlenmiş ve yeni öğrenmelere hazır duruma getirilmiş bölümüdür (Kuzgun, 2014).

Cinsiyet: Kariyer seçiminde cinsiyet faktörünün de etkisi bulunmaktadır. Hemcinslerin davranışlarında uyması gerekli olan kurallarda ve toplum tarafından getirilen kültürel beklentilerde cinsiyet önemlidir (Çıtak, 2008). Toplumdan topluma farklılık göstermesine rağmen neredeyse tüm toplumlarda bazı meslekler kadınlar ve erkekler arasında eşit şekilde seçilmemektedir. Zaman içerisinde dünya genelinde ve Türkiye’de gelişmeler olsa da bazı mesleklerdeki kadınların oranı hala daha düşüktür (Pişkin, 2016). Kadınlar genellikle düşük gelir getirisi olan, yükselme şansının düşük olduğu ve ev hanımlığıyla yakın ilişki içerisindeki öğretmenlik, memurluk, sekreterlik, hemşirelik, masa başı işleri, tezgâhtarlık gibi geleneksel mesleklerde istihdam

edilmektedir (Kuzgun, 2014). Türkiye'deki kadınların genellikle sağlık ve eğitim sektörüne eğilim gösterdikleri de araştırmalardan elde edilen sonuçlar arasındadır (Pişkin, 2016). Psikolojik danışmanlığı meslek olarak seçmeye yönelik eğilimde de kadınlar erkeklere göre daha yüksek düzeye sahiptir.

2.3.5. Kariyer pişmanlığı kuramlarının genel olarak değerlendirilmesi

Karar verme teorileri, meslek seçimini cinsiyet, kültür, insan ilişkileri, değerler, sosyal uyum, yeterlilik, mesleki kimlik ve olgunluğa erişme gibi değişkenlerle açıklamaya çalışmıştır. Bu teoriler, bireylerin mesleki seçimler yaparken çevreleriyle uyum içinde olmalarını da sağlamaya çalışmaktadır. Bazı araştırmacılar ise meslek seçimi ve gelişimini bir karar verme süreci şeklinde ele alarak değerlendirmektedir. Bu süreç içerisinde birey seçenekler ile ilgili bilgiler toplamakta, bu bilgileri gözden geçirmekte ve neticesinde bir karar vermektedir.

Gelatt (1962), bir bireyin bir karar verme problemiyle karşı karşıya kalması halinde, söz konusu problemin başarılı bir şekilde çözülmesi için üç bileşenin gerekli olduğunu öne sürmektedir: yordama (potansiyel seçenekler, eylemlerinin olası sonuçları ve bu sonuçlara ulaşma olasılığı); değer sistemleri (olası sonuçlara ilişkin göreceli tercihler) ve karar sistemi (önceliklerin değerlendirilmesi). Bunun yanında bireyin ayrıntılı, iyi ve doğru bilgiye sahip olması karar vermede alacağı riske dair bilgi sahibi olmasında da büyük etkiye sahiptir (Doğan ve Bacanlı, 2012). Bireyin seçenekleri isteme düzeyi kararın yönünün belirlenmesindeki en önemli faktör olmaktadır. Vroom (1964) tarafından karar verme davranışı beklenti kavramıyla açıklanmakta ve bireyin bir seçeneğe yönelmesi, istediği sonuca erişebileceğine dair beklentisinin derecesine bağlanmaktadır. Vroom tarafından karar, en fazla istenilir, en az istenmeyen yönler ve en yüksek erişme olasılığına sahip seçeneğe yönelme şeklinde tanımlanmıştır. Vroom'un ortaya attığı modelde seçeneklerin içerisinde yalnızca birini seçme durumu gösteren bireylerin davranışları açıklanmaktadır (Kuzgun, 2014). Fakat içinde bulunduğu dönemde bireyin ilk sıraya koyduğu ve en fazla istediği seçenek genellikle diğer kişiler tarafından da çokça talep edildiği için erişme olasılığının en düşük olduğu seçenek olabilmektedir.

Hilton (1962), mevcut karar teorilerinin meslekle ilgili kararları açıklama kapasitesinden yoksun olduğunu belirtmiş ve kararın ne zaman verildiği ne zaman sonlandırıldığı ve uygun bir seçenek olmadığında ne yapılacağı gibi konuları açıklamak için beş farklı karar verme modeli bulunduğunu öne sürmüştür. Bunlar;

- Bireyin kişisel yüklemeleri ile en iyi uyuma sahip meslekleri tercih ettiği "yükleme-eşleme modeli"(attribute-matching model),
- Bireyin ihtiyaçlarını karşılama potansiyeli en yüksek meslekleri tercih etmeye eğilim gösterdiği "gereksinim azaltma modeli" (need reduction model),
- Bireyin kazancının en fazla olmasını sağlayacak seçeneği seçmeye eğilim gösterdiği "olası kazanç modeli (probable gain model)",
- Toplumsal yapılar tarafından bireye sağlanan hareket imkânı ve sınırlamalar üzerindeki "sosyal yapı modeli (social structure model) ve
- Bireyin birçok seçenek ile karşı karşıya olan satranç oyuncusu gibi değerlendirildiği "karmaşık bilgi işleme modeli (complex information processing model)" dir.

Mesleki karar verme sürecindeki en önemli faktör, bireyin kendisi hakkındaki inançları ile çevresine ilişkin algıları arasındaki tutarsızlıkları azaltmaktır. Bu metodoloji, kariyer seçimi sırasında yaşanan sorunları, başarısız olan bilişsel uyumsuzluğu azaltma girişimlerinin bir sonucu olarak görmektedir.

Janis ve Mann (1977) karar vermede kusursuz bilginin tanımı için kriterler ortaya koymuş ve karar verme yeterliliği için bir model oluşturmuşlardır. Bu modelde, karar verici özenli ve dikkatli ise karar verme güçlüğü yaşamayacağı ileri sürülmüştür. Yaklaşımlarında özenli ve dikkatli karar vericiler, çeşitli seçenekleri değerlendiren, bunları objektif olarak araştıran, her seçeneğin artılarını ve eksilerini tartan, aktif olarak yeni bilgiler arayan ve sağlam kararlar veren kişiler olarak tanımlanmıştır. Doğru bilgi edinimi ve bunların doğru değerlendirilmesi, karar verme açısından son derece önemlidir.

Gati vd. (1996), modern iş dünyasının karmaşıklık ve belirsizlikle karakterize olduğunu ve bunun da en avantajlı seçeneği seçmeyi zorlaştırdığını öne sürmüştür. Bu zorluğun üstesinden gelmek için, daha üstün bir seçim belirlemek amacıyla daha düşük seçenekleri eleyerek karar verme sürecini basitleştiren bir yöntem önermişlerdir. Göreceli üstünlüklere dayalı bir seçim yaparken, bireyler her zaman başarı olma olasılığı en yüksek olan seçeneği seçmeyebilmektedirler. Bu durum özellikle ülkemizde geçerlidir; bireyler benzer koşullar altında karar vermiş ve o seçeneği tercih etmiş olabilmektedirler (Hamamcı vd., 2013).

Bireyler karar verirken, kişisel değerleriyle örtüşmediği takdirde başarı olasılığı en yüksek olan seçeneğe her zaman öncelik vermeyebilmektedir. Bu durum, özellikle

insanların seçimlerini yaparken önceki bilgi ve deneyimlerine güvenme eğiliminde olduğu ülkemizde geçerlidir.

Araştırmalar, kariyerle ilgili karar verme becerilerinin edinilmesinin, ergenlerin gelecekteki meslekleriyle ilgili düşünceli ve bilinçli kararlar vermelerine yardımcı olabileceğini ve bunun da yaşam boyunca mesleki engellerle karşılaşma potansiyelini azaltabileceğini göstermiştir (Doğan ve Bacanlı, 2012; Doğan ve Bozgeyikli, 2014). Bu nedenle, uzun vadeli etkileri olacağından, bireylerin bu kritik seçimi yaparken sistematik ve kapsamlı bir yaklaşım benimsemeleri tavsiye edilmektedir.

2.3.6. Kariyer pişmanlığı ile ilgili araştırmalar

Kariyer seçimi sırasında birey kendisi için belirli bir iş ve yaşam tarzı seçmekte, bu yolda kendini başarılı bir şekilde kanıtlamaya çalışmakta ve gelecekteki yaşamını da bu şekilde belirlemektedir (Çakır, 2004, Sarıkaya ve Khorshid, 2009). Kariyer seçimi, bireyin yaşam boyu kariyer planlamasında üzerinde durulması gereken bir konudur çünkü bireyin kariyer seçiminin yaşam tercihlerine uygun olarak yapılmaması durumunda, bireyin yaşam boyu yaşamının olası sonuçları, bireyin yaşamını doğrudan etkileyecektir (Öztemel, 2012).

Çakır (2004) bir meslek seçimini uygulamaya koyma zamanı geldiğinde, bazı bireyler meslekleri hakkında bilgi eksikliği, saygı duyulan diğer kişilerin baskısı ve bazı işlevsiz düşünceler nedeniyle kararsız olabileceğini veya demografik özelliklerine ilişkin bilgi eksikliği durumunda kariyer seçimi noktasında yanlış kararlar alabileceklerini ifade etmiştir. Ayrıca, meslek seçimi sürecinde kararları olumsuz yönde etkileyen çeşitli nedenler de bulunmaktadır. Bireylerin iç dünyalarında yaşadıkları ajitasyon ve çatışmalar, bireylerin kendileri hakkında yetersiz bilgi sahibi olmalarından kaynaklanan, mesleğin gerektirdiği yetkinliklerin farkında olamamaları, meslek ve eğitim alanı ile ilgili bilgi yetersizliği, önceki yaşamda yaşanan yanlış yönlendirilmiş inançların varlığı ve belirsizlik yaşamaları, yani dış çatışmalar, aile bireylerinin ve onlar için önemli olan diğer bireylerin taleplerini uzlaştıramamak, bireyin meslek seçme kararını olumsuz etkileyen nedenler olarak ifade edilebilmektedir (Çakır, 2004). Bu nedenlerin azalması veya bireyin bu nedenlerden bağımsız olarak meslek seçimi, kariyer seçimine ilişkin ileride yapılacak pişmanlıkların oranını önceden önleyebilmekte veya azaltabilmektedir. Birey, yetenek, ilgi ve istekleri doğrultusunda tercih ettiği mesleğinde başarılı, üretken ve mutlu olmaktadır; buna karşılık, özelliklerini göz önünde bulundurmadan rastgele seçimler yaptığında başarısız, verimsiz ve mutsuz

olabilmektedir. Bu nedenle ideal olan, bireyin ilgi ve yeteneklerine uygun bir kariyer seçimi yapmasıdır (Sarıkaya ve Khorshid, 2009). Sadece bu şekilde yapılan bir seçim kariyer kararı pişmanlığını engelleyebilmekte veya miktarını azaltabilmektedir.

Birey hayatının önemli bir bölümünü meslek hayatında geçirecektir. Zamanının büyük bölümünü ailesi ve yakınları yerine mesleğini icra etmek için iş ortamında harcayacaktır. Bu bakımdan kariyer kararı pişmanlığı kişinin hayatını ve mesleğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Bacanlı' nın (2012) çalışmasının iki amacı bulunmaktadır. İlk amaç, kariyer seçimi ile ilgili irrasyonel inançların kariyer karar verme zorluklarını öngörüp görmediğini incelemektir. İkinci amaç, lise öğrencilerinin kariyer karar verme zorluklarını cinsiyet, yaş, algılanan akademik başarı, algılanan sosyal-ekonomik düzeyleri ve kariyer kararlılıklarına göre incelemektir. Çalışma grubunu lise 9. sınıf öğrencilerinden 199 (104 kız ve 95 erkek) oluşturulmuştur. Veri toplamak için Kariyer Karar Verme Zorlukları Anketi, Kariyer Seçimi Ölçeğine İlişkin İrrasyonel İnançlar kullanılmıştır. Öğrencilerin kariyer seçimleriyle ilgili irrasyonel inançlar (mükemmeliyetçilik, dış çatışma, hatalı çıkarım, genelleme ve benlik saygısı), kariyer karar verme zorluğu puanlarının varyansının önemli bir bölümünü (%30) oluşturmuştur. Dış kontrol, kariyer karar verme zorluklarının güçlü belirleyicisidir. Öğrencilerin kariyer karar verme zorluklarında cinsiyete, algılanan akademik başarıya, kariyer için kararlaştırılmış ve kararsız durumlara göre anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bulguları ilgili literatürde tartışılmış ve gelecekteki araştırmalar için de önerilerde bulunulmuştur.

Kırdök ve Alibekiroğlu (2016) çalışmasının amacı, psikolojik doğum sırası pozisyonlarının ve yaşam doyumunun üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz-yeterliklerini öngörüp görmediğini incelemek ve üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz-yeterliklerini cinsiyet, yaş ve bölüme göre karşılaştırmaktır. Araştırmanın örneklemini Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nden 277 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Veri toplamada kariyer karar verme Özyeterlik, Psikolojik Doğum Sırası Envanteri ve Yaşamdan Memnuniyet Ölçeği kullanılmıştır. Bulgulara göre, yaşam doyumu, üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz-yeterliklerini öngörmektedir. Ek olarak, psikolojik doğum sırasına göre, ilk doğan ve tek çocuk pozisyonları, üniversite öğrencilerinin kariyer karar vermelerini, öz yeterliliklerini öngörmek, ancak psikolojik olarak orta doğmuş ve en genç pozisyonları öngörmemektedir. Üniversite öğrencileri arasında kariyer karar verme, öz-yeterlik konularında cinsiyet ve yaşa göre

anlamli farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan, İşletme ve İlahiyat Öğrencileri arasında kariyer karar verme, öz-yeterlik konularında önemli farklılıklar bulunmaktadır.

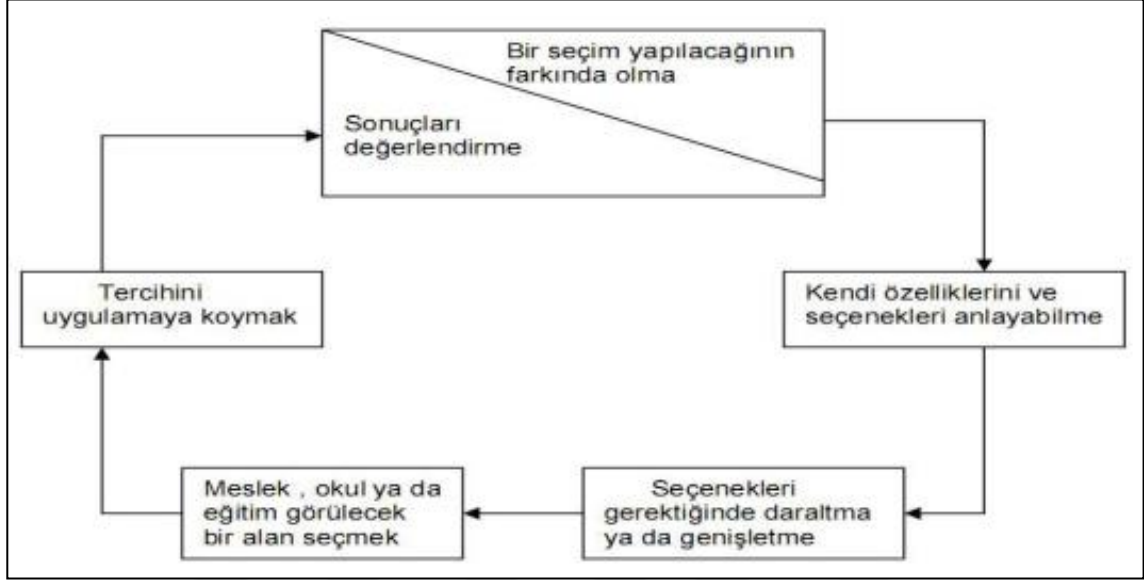
Erdurcan ve Kırdök (2017) çalışmasının amacı, Kariyer Kararı Pişmanlık Ölçeği'ni Türkçe Forma uyarlamak ve Karar Pişmanlık Ölçeği' nin geçerlik ve güvenilirliğini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Çukurova Üniversitesi'nin farklı bölümlerinden 410 öğrenci oluşturmaktadır. Sonuç, uyarlanmış Kariyer Kararı Pişmanlık Ölçeği' nin Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer kararı pişmanlıklarını ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Özden'in (2014) çalışmasının amacı, üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşlarının kariyer kararı öz-yeterlik düzeyleri, mesleki sonuç beklentileri, algılanan sosyal destek ve algılanan ebeveyn tutumları ile nasıl tahmin edilebileceğinin saptanmasıdır. Araştırmanın katılımcıları 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İstanbul Üniversitesi'nde öğrenim gören üniversite öğrencileri olmuştur. Araştırma, İstanbul Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinden 304'ü kadın, 121'i erkek olmak üzere 425 birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencisinden oluşmaktadır. Öğrencilere Psikolojik İyi Oluş Ölçekleri, Kariyer Kararı Özyeterlik Ölçeği, Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği, Sosyal Hükümler Ölçeği, Kısa-EMBU uygulanmıştır. Regresyon analizlerinin sonuçları, değişkenlerin, toplam varyansa katkıları, algılanan sosyal destek, kariyer kararı öz-yeterliliği ve anneden algılanan ebeveynlik tutumları-reddetme tutumları doğrultusunda sırasıyla psikolojik iyi oluşun önemli belirleyicileri olduğunu ortaya koymuştur. Bahsedilen tüm değişkenler toplam varyansın %50,3'ünü açıklamıştır. Ayrıca, arabulucu analizlerinin sonuçları, algılanan sosyal destek, algılanan ebeveynlik tutumları-reddetme tutumu (babadan), algılanan ebeveynlik tutumları-duygusal sıcaklık (hem babadan hem de anneden gelen) ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki üzerinde hem kariyer kararı öz-yeterlik hem de mesleki sonuç beklentilerinin kısmi bir arabuluculuk rolü oynadığını; Bununla birlikte, algılanan ebeveynlik tutumları-reddetme tutumu (anneden gelen) ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki üzerinde yalnızca mesleki sonuç beklentilerinin kısmi bir aracılık rolü vardır. Çalışmanın sonuçları ilgili literatür içinde tartışılmış; ayrıca eksiklikler ve çıkarımlar tespit edilmiş ve gelecekteki çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında mesleki sonuç beklentisi, çalışma arkadaşı desteği ve kariyer pişmanlığı değişkenlerine ilişkin araştırma modeli Şekil 3.1’de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma modeli

Şekil 4’teki araştırma modeline göre kariyer pişmanlıkları (bağımlı değişken), çalışma arkadaşı desteği (yönlendirici değişken) ve mesleki sonuç beklentisi (bağımsız değişken) olarak yapılandırılmıştır. Araştırma modeli doğrultusunda hipotezler geliştirilmiştir.

H₁:Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri kariyer pişmanlıklarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂:Hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisinde algılanan çalışma arkadaşı desteğinin düzenleyici rolü vardır.

H₃:Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H_{3a}:Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{3b}:Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri yaşa göre farklılaşmaktadır.

H_{3c}:Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H_{3d}:Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H_{3c}.Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

H₄.Hekimlerin kariyer pişmanlıkları demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H_{4a}.Hekimlerin kariyer pişmanlıkları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{4b}.Hekimlerin kariyer pişmanlıkları yaşa göre farklılaşmaktadır.

H_{4c}.Hekimlerin kariyer pişmanlıkları eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H_{4d}.Hekimlerin kariyer pişmanlıkları gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H_{4e}.Hekimlerin kariyer pişmanlıkları çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

H₅.Hekimlerin algıladıkları arkadaş desteği demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H_{5a}.Hekimlerin algıladıkları arkadaş desteği cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{5b}.Hekimlerin algıladıkları arkadaş desteği yaşa göre farklılaşmaktadır.

H_{5c}.Hekimlerin algıladıkları arkadaş desteği eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H_{5d}.Hekimlerin algıladıkları arkadaş desteği gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H_{5e}.Hekimlerin algıladıkları arkadaş desteği çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

3.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Ankara İlindeki hekimlerdir. İl genelinde Sağlık Bakanlığı'na ait 37 hastane bulunmaktadır. Bu hastanelerde 5092 hekim çalışmaktadır. Ankara Tabip Odası tespitlerine göre Ankara'da özel hastane sayısı 27'dir ve özel sektörde çalışan toplam hekim sayısı 1755'dir ve muayenehanede çalışan 890 hekim bulunmaktadır. Toplamda Ankara İlinde 7737 hekim çalışmaktadır. Araştırmanın kapsamını ve evrenin temsil edecek örneklem büyüklüğü 384 olarak belirlenmiştir. Toplamda 445 hekime anket gönderilmiş ve bunlarda 423 tanesinden geri dönüş yapılmıştır. Bunlardan 15 tanesinin özensiz doldurulması ve 8 tanesinin eksik doldurulması sebebiyle araştırmaya dahil edilmemiştir. Sonuç olarak bu hekimlerden 400 tanesi ile araştırmanın hipotezleri test edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında veri toplama aracı olarak mesleki sonuç beklentisi ölçeği, kariyer pişmanlığı ölçeği ve algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeği kullanılmaktadır

3.3.1. Mesleki sonuç beklentisi ölçeği

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (McWhirter, Rasheed ve Crothers, 2000) Işık (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlilik çalışmasında kullanılmıştır. Beş madde ve tek boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur. Bu değer, diğer çalışmalarda elde edilen 0,72-0,92 arasında değişen katsayılarla (Gushue, 2006; McWhirter vd., 2000; Metheny vd., 2008; Reynolds ve Constantine, 2007; Rasheed vd., 2005; Wettersten vd., 2005) karşılaştırılabilir olup, ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca, madde-toplam puan korelasyonları 0.40-0.70 arasında kabul edilebilir bir aralıktadır.

Ölçeğin güvenilirliği, yetmiş iki üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem grubuna ölçeğin her uygulama arasında yedi hafta olacak şekilde iki kez uygulanmasını içeren Test Tekrarı Yöntemi ile değerlendirilmiştir. Bu yöntem, orijinal form için yapılan güvenilirlik çalışmasına benzer şekilde, puanların zaman içindeki tutarlılığını değerlendirmeyi amaçlamaktadır (Işık, 2010). MSBÖ Türkçe formunun güvenilirliğini değerlendirmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen değer 0.74 ($p < .01$) olup, bu değer dokuz hafta arayla yapılan bir uygulama için 0.59 korelasyon katsayısı sonucuna ulaşan McWhirter vd.nin bulunduğu değerden daha yüksektir. Bu durum, bu ölçeğin Türkçe formu güvenilirliği için önemli bir kanıt oluşturmaktadır.

3.3.2. Kariyer pişmanlığı ölçeği

Araştırma kapsamı kullanılan “Kariyer Pişmanlığı Ölçeği”, Erdurcan ve Kırdök (2017) tarafından geliştirilmiştir. Kalaycı (2006)’dan uyarlaması yapılan ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa katsayısı Erdurcan ve Kırdök (2017) tarafından 0.91 olarak hesaplanmıştır. Kalaycı'ya (2006) göre, 0,80 ile 1,00 arasındaki Cronbach's Alpha değerleri yüksek düzeyde güvenilirliğin göstergesidir. Beş maddeden ve tek faktörden oluşan ölçeğin faktör yükleri ise 0.50 ile 0.93 arasında hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizlerine göre modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür.

3.3.3. Algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeği

Giray ve Şahin (2012) tarafından Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği, algılanan iş arkadaşı desteği kavramıyla kavramsal olarak ilişkili olan çeşitli

ölçeklerden türetilen dokuz maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin bileşenleri, birbiriyle tam olarak ilişkili olmayan farklı ölçeklerden alınmıştır.

Birey bir sorunla karşılaştığında iş arkadaşlarının gösterdiği yakınlık ve anlayış düzeyi, Gant vd. (2012) tarafından geliştirilen ve Giray ve Şahin (2012) tarafından kullanılan ölçek ile ölçülebilmektedir. Bu ölçek, iş arkadaşlarından gelen desteğin derecesini değerlendiren altı maddeden oluşmaktadır. Gillen vd. (2002) tarafından geliştirilen “İşin İçeriği Ölçeği”nde yer alan çalışma arkadaşlarına dair destek algısı boyutu 4 maddeden oluşmaktadır ve Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen ölçekte bu 4 madde kullanılmıştır. “Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar” maddesi Gillen vd. (2002)’nin ölçeğinden alınan madde örneğidir. Yararlanılan bir diğer ölçek ise Yoon ve Lim (1999) tarafından kullanılan üç maddeden oluşan bir ölçektir. Yoon ve Lim (1999) ölçeğinde yer alan üç maddeden ikisi Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen ölçekte yer almıştır. “Çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvенеbileceğim kişilerdir” ifadesi Yoon ve Lim’in (1999) ölçeğinden alınmış olan iki maddeden bir tanesidir.

Ölçekteki yer alan sorular yukarıda açıklandığı üzere farklı çalışmalardan Giray ve Şahin (2012) tarafından alınmıştır. Farklı ölçeklerden alınarak geliştirilen ölçekteki sorular Türkçe’ye Giray ve Şahin (2012) tarafından çevrilmiş, geçerlik ve güvenirlik testleri yapılmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı, faktör yükleri 0,40’ın altında olan 13, 29 ve 34. maddeler çıkarıldıktan sonra 0,94 olarak bulunmuştur. On iki maddelik ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0.93’tür. Ayrıca, on bir maddelik yönetici desteği ölçeği ve dokuz maddelik çalışma arkadaşları ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,94 ve 0,90’dır.

3.3.4. Ölçeklere ilişkin bulgular

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmaktadır. Çizelge 3.1 ve 3.2’de görülmektedir.

Çizelge 3.1. Mesleki sonuç beklentisi ölçeği verilerinin faktör analizine uygunluğunun incelenmesi

| | | |
|----------------------------------------------------------|----------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Yeterliği | 0.757 | |
| Bartlett Testi | Ki-Kare Değeri | 578.276 |
| | S.d. | 10 |
| | p (p<0.001) | ,000 |

Çizelge 3.2. Mesleki sonuç beklentisi ölçeği için açıklayıcı faktör analizi sonuçları

| Ölçek Boyutu | Alt Maddeler | Fak. Değeri | Yük | Özdeğer | Varyans (%) | Kümülatif Varyans (%) |
|--------------|--------------|-------------|-----|---------|-------------|-----------------------|
| Faktör 1 | Madde 1 | 0.727 | | 2.829 | 56.588 | 56.588 |
| | Madde 2 | 0.783 | | | | |
| | Madde 3 | 0.746 | | | | |
| | Madde 4 | 0.837 | | | | |
| | Madde 5 | 0.839 | | | | |

Ölçeğe ilişkin KMO Barlett testi sonucu 0.757 şeklindedir. Cronbach Alfa katsayısı çalışmamız kapsamında 0.806 olarak hesaplanmaktadır. Beş maddeden ve tek faktörden oluşan ölçeğin Cronbach Alfa değer faktör yükleri 0.727 ile 0.839 arasındadır.

Kariyer Pişmanlığı Ölçeği geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmaktadır. Çizelge 3 ve 4'te görülmektedir.

Çizelge 3.3. Kariyer pişmanlığı ölçeği verilerinin faktör analizine uygunluğunun incelenmesi

| | | |
|----------------------------------------------------------|----------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Yeterliği | 0.805 | |
| Bartlett Testi | Ki-Kare Değeri | 433.862 |
| | S.d. | 10 |
| | p (p<0.001) | ,000 |

Çizelge 3.4. Kariyer pişmanlığı ölçeği için açıklayıcı faktör analizi sonuçları

| Ölçek Boyutu | Alt Maddeler | Fak. Değeri | Yük | Özdeğer | Varyans (%) | Kümülatif Varyans (%) |
|--------------|--------------|-------------|-----|---------|-------------|-----------------------|
| Faktör 1 | Madde 1 | 0.795 | | 2.707 | 54.137 | 54.137 |
| | Madde 2 | 0.735 | | | | |
| | Madde 3 | 0.733 | | | | |
| | Madde 4 | 0.724 | | | | |
| | Madde 5 | 0.720 | | | | |

Ölçeğe ilişkin KMO Barlett testi sonucu 0.805 şeklindedir. Cronbach Alfa katsayısı çalışmamız kapsamında 0.815 olarak hesaplanmaktadır. Beş maddeden ve tek faktörden oluşan ölçeğin Cronbach Alfa değer faktör yükleri 0.720 ile 0.795 arasındadır.

Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmaktadır. Çizelge 5 ve 6'da görülmektedir.

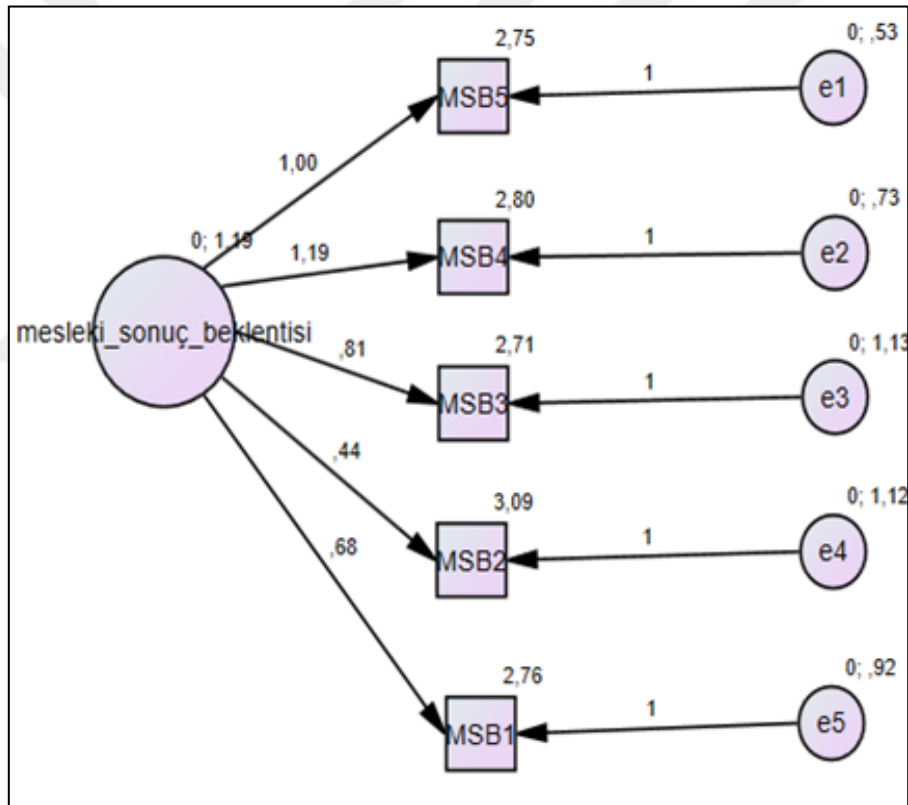
Çizelge 3.5. Algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeği verilerinin faktör analizine uygunluğunun incelenmesi

| | | |
|----------------------------------------------------------|----------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Yeterliği | 0.720 | |
| Bartlett Testi | Ki-Kare Değeri | 1014.752 |
| | S.d. | 36 |
| | p (p<0.001) | ,000 |

Çizelge 3.6. Algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeği için açıklayıcı faktör analizi sonuçları

| Ölçek Alt Boyutu | Maddeler | Fak. Yük Değeri | Özdeğer | Varyans (%) | Kümülatif Varyans (%) |
|------------------|----------|-----------------|---------|-------------|-----------------------|
| Faktör 1 | Madde 1 | 0.776 | 3.243 | 36.049 | 36.049 |
| | Madde 2 | 0.767 | | | |
| | Madde 3 | 0.786 | | | |
| | Madde 4 | 0.784 | | | |
| | Madde 5 | 0.748 | | | |
| | Madde 6 | 0.782 | | | |
| | Madde 7 | 0.765 | | | |
| | Madde 8 | 0.731 | | | |
| | Madde 9 | 0.706 | | | |

Ölçeğe ilişkin KMO Barlett testi sonucu 0.720 şeklindedir. Cronbach Alfa katsayısı çalışmamız kapsamında 0.786 olarak hesaplanmaktadır. Beş maddeden ve tek faktörden oluşan ölçeğin Cronbach Alfa değer faktör yükleri 0.706 ile 0.784 arasındadır.



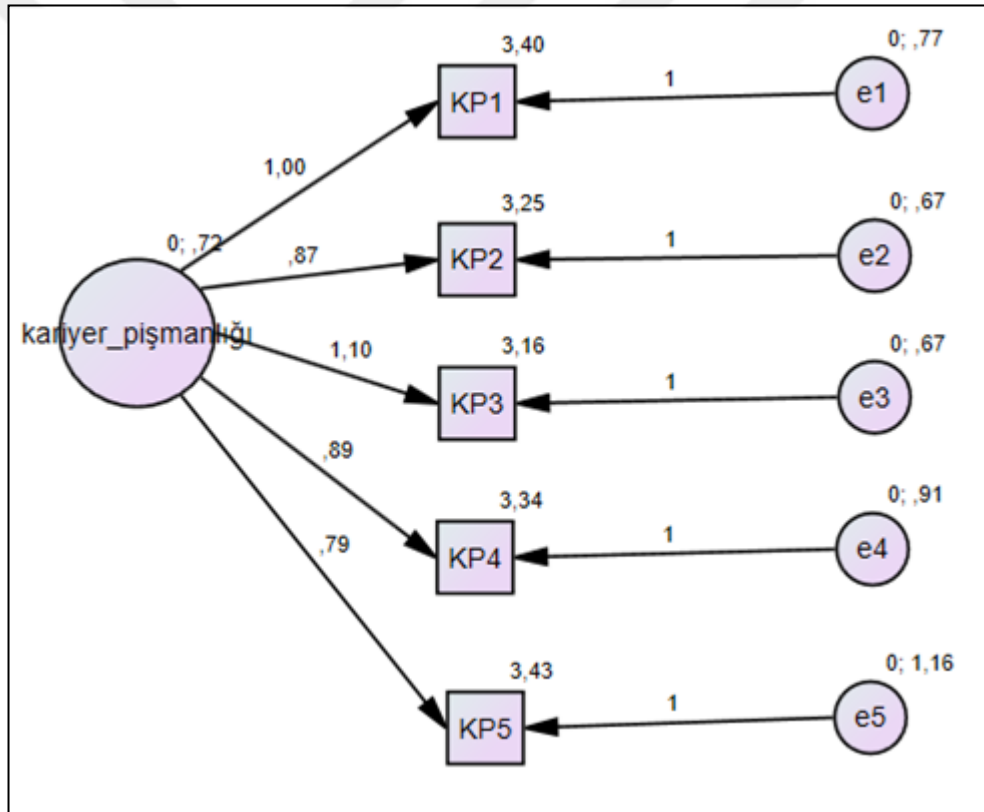
Şekil 3.2. Mesleki sonuç beklentisi ölçeği için DFA

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği için doğrulayıcı faktör analizine ilişkin değerler Çizelge 7’de görülmektedir.

Çizelge 3.7. Mesleki sonuç beklentisi ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri

| Uyum Ölçütleri | Değerler |
|-------------------------------------------------|----------|
| χ^2 /sd | 3,393 |
| GFI (Goodness of Fit Index) | 0,860 |
| IFI (Incremental Fit Index) | 0,921 |
| CFI (Comparative Fit Index) | 0,960 |
| RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) | 0,062 |

Çizelge 7’de görüldüğü üzere $\chi^2 /df = 3,393 < 5$, $0,85 < GFI = 0,860$, $0,90 \leq IFI = 0,921$, $0,90 \leq CFI = 0,960$, $RMSEA = 0,062 < 0,08$ uyum değerlerine göre model, verilere mükemmel uyum göstermektedir. Dolayısıyla, açıklayıcı faktör analizi ile ortaya konulan 1 faktörlü yapının geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi ile de teyit edilmiştir.



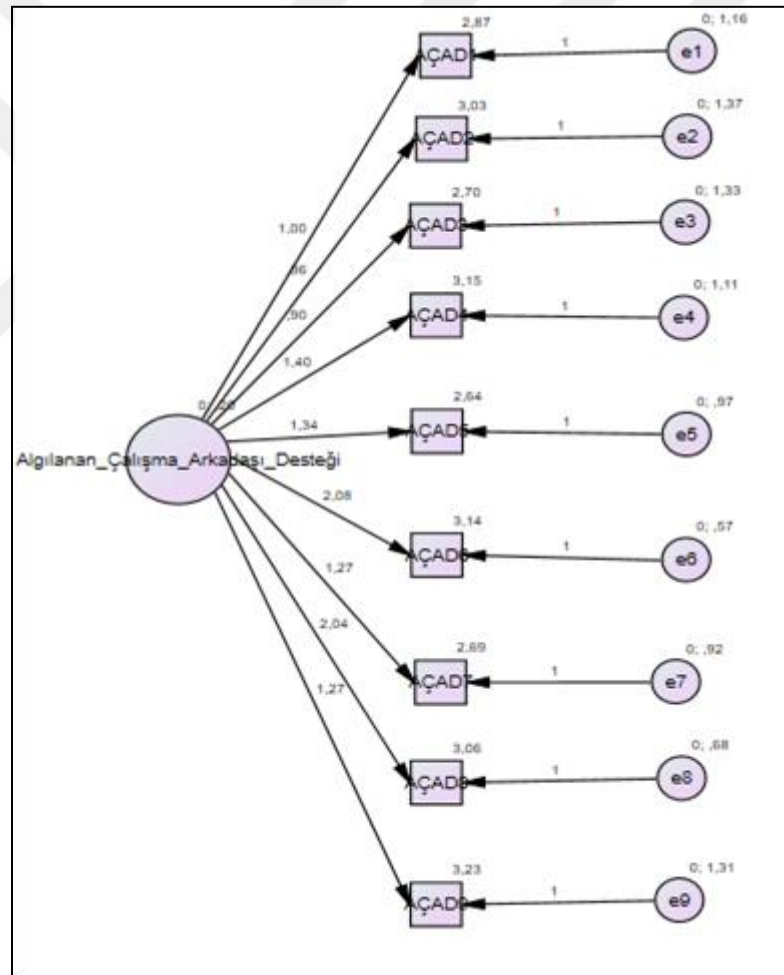
Şekil 3.3. Kariyer pişmanlığı ölçeği için DFA

Kariyer Pişmanlığı Ölçeği için doğrulayıcı faktör analizine ilişkin değerler Çizelge 8’de görülmektedir.

Çizelge 3.8. Kariyer pişmanlığı ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri

| Uyum Ölçütleri | Değerler |
|-------------------------------------------------|----------|
| χ^2 /sd | 4,128 |
| GFI (Goodness of Fit Index) | 0,895 |
| IFI (Incremental Fit Index) | 0,987 |
| CFI (Comparative Fit Index) | 0,968 |
| RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) | 0,047 |

Çizelge 8’de görüldüğü üzere $\chi^2 /df = 4,128 < 5$, $0,85 < GFI = 0,895$, $0,90 \leq IFI = 0,987$, $0,90 \leq CFI = 0,968$, $RMSEA = 0,047 < 0,08$ uyum değerlerine göre model, verilere mükemmel uyum göstermektedir. Dolayısıyla, açıklayıcı faktör analizi ile ortaya konulan 1 faktörlü yapının geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi ile de teyit edilmiştir.



Şekil 3.4. Algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeği için DFA

Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği için doğrulayıcı faktör analizine ilişkin değerler Çizelge 9’da görülmektedir.

Çizelge 3.9. Algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri

| Uyum Ölçütleri | Değerler |
|-------------------------------------------------|----------|
| χ^2 /sd | 3,478 |
| GFI (Goodness of Fit Index) | 0,905 |
| IFI (Incremental Fit Index) | 0,976 |
| CFI (Comparative Fit Index) | 0,973 |
| RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) | 0,057 |

Çizelge 9’da görüldüğü üzere $\chi^2 /df = 3,478 < 5$, $0,85 < GFI = 0,905$, $0,90 \leq IFI = 0,976$, $0,90 \leq CFI = 0,973$, $RMSEA = 0,057 < 0,08$ uyum değerlerine göre model, verilere mükemmel uyum göstermektedir. Dolayısıyla, açıklayıcı faktör analizi ile ortaya konulan 1 faktörlü yapının geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi ile de teyit edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Veriler, araştırmaya katılmayı kabul eden hekimlerden (Google Formlar) çevrimiçi olarak toplanmıştır. Veri toplamanın yaklaşık 10 dakika sürmesi düşünülmüştür. Cevaplar alınırken katılımcılardan herhangi bir kişisel bilgi istenmemiştir.

Çalışmada ölçekten elde edilen verilerin istatistiksel analizinde SPSS 26.0 programı kullanılmaktadır. Araştırma kapsamında geliştirilen yapısal eşitlik modelinin test edilmesinde ise AMOS 22.0 paket programları kullanılmıştır. Normallik testleri, fark testleri ve değişkenleri arasındaki ilişki için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Mesleki sonuç beklentileri, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaş desteği arasında ilişkileri araştırmak için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölüm araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizlerinden meydana gelmektedir. Analiz basamakları alt başlıklar şeklinde sunulmuştur. Öncelikle ölçeklerden elde edilen ortalamalar, standart sapmalar, korelasyon değerleri ve fark testlerinden oluşmaktadır. İkinci aşamada ise, çalışmanın asıl hipotezini oluşturan düzenleyici rol model çalışması sunulmuştur.

4.1. Tanımlayıcı istatistiklere İlişkin Bulgular

Araştırma katılımcıların demografik bilgilerinin tanımlayıcı istatistiklerine Çizelge 10'da yer verilmiştir.

Çizelge 4.1. Tanımlayıcı istatistikler

| | | Frekans | Yüzde |
|----------|---------------------------------|---------|-------|
| Yaş | 24-30 | 111 | 27,8 |
| | 31-40 | 171 | 42,8 |
| | 41-50 | 83 | 20,8 |
| | 51 ve üzeri | 35 | 8,8 |
| Cinsiyet | Erkek | 268 | 67,0 |
| | Kadın | 132 | 33,0 |
| Eğitim | Dr. Öğr. Üyesi, Doç. veya Prof. | 254 | 63,5 |
| | Uzman | 111 | 27,8 |
| | Pratisyen | 35 | 8,8 |
| Gelir | Orta (7.500-10.000TL) | 123 | 30,8 |
| | Yüksek (10001-15000TL) | 166 | 41,5 |
| | Çok Yüksek | 111 | 27,8 |
| Çocuk | Yok | 29 | 7,3 |
| | 1 çocuk | 256 | 64,0 |
| | 2 ve üzeri | 115 | 28,8 |

Araştırmaya 400 katılımcı dâhil edilmiştir. 24-30 yaş aralığındaki katılımcı sayısı 111 (%27,8), 31-40 yaş aralığındaki katılımcı sayısı 171 (%42,8), 41-50 yaş aralığındaki katılımcı sayısı 83 (%20,8) ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki katılımcı sayısı 35 (%8,8) şeklindedir. Erkek katılımcı sayısı 268 (%67,0) ve kadın katılımcı sayısı 132 (%33,0) olarak kaydedilmiştir. Dr. Öğr. Üyesi, Doç. veya Prof. katılımcı sayısı 254 (%63,5), Uzman katılımcı sayısı 111 (%27,8) ve pratisyen katılımcı sayısı 35 (%8,8) şeklindedir. Orta seviye gelire sahip olduğunu ifade eden katılımcı sayısı 123 (%30,8), yüksek seviye gelire sahip olduğunu ifade eden katılımcı sayısı 166 (%41,5) ve çok yüksek seviye gelire sahip olduğunu ifade eden katılımcı sayısı 111 (%27,8) olarak kaydedilmiştir. Çocuğu olmadığını ifade eden katılımcı sayısı 29 (%7,3), 1 çocuğa sahip olduğunu ifade eden katılımcı sayısı 256 (%64,0) ve 2 ve üzeri çocuğa sahip olduğunu ifade eden katılımcı sayısı 115 (%28,8)'tir.

Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin tanımlayıcı istatistikleri Çizelge 11’de verilmiştir.

Çizelge 4.2. Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin tanımlayıcı istatistikleri

| | N | Minimum | Maximum | Ort. |
|---------------------------------------|-----|---------|---------|--------|
| Mesleki Sonuç Beklentisi | 400 | 1,00 | 5,00 | 3,1260 |
| Kariyer Pişmanlığı | 400 | 1,00 | 5,00 | 3,3520 |
| Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği | 400 | 1,00 | 4,89 | 3,0492 |

Çizelge 11’de belirtildiği üzere, mesleki sonuç beklentisi ölçeğine verilen cevapların minimum değeri 1 ve maksimum değeri 5’tir. Ölçeğin puan ortalaması 3,1260 ve standart sapması 0,86452 şeklindedir. Katılımcıların mesleki sonuç beklentileri orta düzeydedir. Kariyer pişmanlığı ölçeğine verilen cevapların minimum değeri 1 ve maksimum değeri 5’tir. Ölçeğin puan ortalaması 3,3520 ve standart sapması 0,86543 şeklindedir. Katılımcıların kariyer pişmanlığı orta düzeydedir. Algılanan çalışma arkadaşı desteği ölçeğine verilen cevapların minimum değeri 1 ve maksimum değeri 4.89’dur. Ölçeğin puan ortalaması 3,0492 ve standart sapması 0,72395 şeklindedir. Katılımcıların algılanan çalışma arkadaşı desteği orta seviyededir.

4.2. Korelasyona İlişkin Bulgular

Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteği değişkenlerine ilişkin korelasyon değerlerine Çizelge 3’te yer verilmiştir.

Korelasyon katsayısı 0-1 arasında yer alır ve belirli aralıklara göre yorumlanır. Genellikle 0 0,25 arasında ise çok zayıf bir ilişkiden söz edebiliriz. 0,26-0,49 arasındaki korelasyon katsayıları zayıf bir ilişkiyi ifade eder. 0,50-0,69 arası orta, 0,70-0,89 arası yüksek bir ilişkiyi ifade ederken 0,90 üzeri değerler yüksek bir ilişkiyi ifade eder.

Çizelge 4.3. Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteği değişkenlerine ilişkin korelasyon değerleri

| | Mesleki Sonuç Beklentisi | Kariyer Pişmanlığı | Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği |
|---------------------------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| Mesleki Sonuç Beklentisi | (Güvenilirlik Değeri) | | |
| Kariyer Pişmanlığı | ,281** | (Güvenilirlik Değeri) | |
| Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği | ,374** | ,502** | (Güvenilirlik Değeri) |

Çizelge 12’de görüldüğü üzere, mesleki sonuç beklentisi ile kariyer pişmanlığı arasında pozitif çok zayıf bir korelasyon bulunmaktadır. Mesleki sonuç beklentisi ile algılanan çalışma arkadaşı desteği arasından pozitif ve zayıf bir korelasyon

bulunmaktadır. Kariyer pişmanlığı ile algılanan çalışma arkadaşı desteği arasında pozitif ve orta seviye bir korelasyon bulunmaktadır. Korelasyon çizelgesinden de anlaşılacağı üzere tüm değişkenler arasında anlamlı ilişki söz konusudur. Bu verilerin anlamlı çıkması düzenleyici rol etkisi çalışması ön koşullarının sağlanmış olduğunu göstermektedir. Bu aşamadan sonra çalışmanın asıl amacı olan düzenleyici rol etkisi analizleri yapılmıştır.

4.3. Fark Testlerine İlişkin Bulgular

Fark testlerinde demografik özellikler olarak cinsiyet, yaş, gelir durumu, eğitim durumu, çocuk sayısı kullanılmaktadır. Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına Çizelge 13'te yer verilmiştir.

Çizelge 4.4. Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t testi sonuçları

| | Cinsiyet | N | Ort. | p |
|---------------------------------------|----------|-----|--------|------|
| Mesleki Sonuç Beklentisi | Erkek | 268 | 3,0657 | ,047 |
| | Kadın | 132 | 3,2485 | |
| Kariyer Pişmanlığı | Erkek | 268 | 3,2933 | ,049 |
| | Kadın | 132 | 3,4712 | |
| Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği | Erkek | 268 | 3,0601 | ,677 |
| | Kadın | 132 | 3,0269 | |

Çizelge 13'te görüldüğü üzere, mesleki sonuç beklentisi ve kariyer pişmanlığı cinsiyete göre farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Yapılan Tukey testi sonucunda, kadınların mesleki sonuç beklentisi erkeklerin mesleki sonuç beklentisine istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır. Benzer şekilde yapılan Tukey testi sonucunda, kadınların kariyer pişmanlığı erkeklerin kariyer pişmanlığına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.

Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına Çizelge 14'te yer verilmiştir.

Çizelge 4.5. Mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları

| | Yaş | N | Ort. | Std. Sapma | p |
|---------------------------------------|-------------|-----|--------|------------|------|
| Mesleki Sonuç Beklentisi | 24-30 | 111 | 3,0721 | 0,94226 | ,023 |
| | 31-40 | 171 | 3,0503 | 0,83203 | |
| | 41-50 | 83 | 3,1880 | 0,84180 | |
| | 51 ve üzeri | 35 | 3,5200 | 0,72144 | |
| Kariyer Pişmanlığı | 24-30 | 111 | 3,2883 | 0,85862 | ,693 |
| | 31-40 | 171 | 3,3450 | 0,84743 | |
| | 41-50 | 83 | 3,4361 | 0,92348 | |
| | 51 ve üzeri | 35 | 3,3886 | 0,85122 | |
| Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği | 24-30 | 111 | 3,0641 | 0,80939 | ,630 |
| | 31-40 | 171 | 3,0455 | 0,67475 | |
| | 41-50 | 83 | 3,0964 | 0,74773 | |
| | 51 ve üzeri | 35 | 2,9079 | 0,61599 | |

Çizelge 14'te görüldüğü üzere, mesleki sonuç beklentisi yaşa göre farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre 51 ve üzeri yaş aralığında olan katılımcıların mesleki sonuç beklentileri diğer katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksektir.

Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin eğitim değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına Çizelge 15'de yer verilmiştir.

Çizelge 4.6. Mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin eğitim değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları

| | | N | Ort. | Std. Sapma | p |
|---------------------------------------|---------------------------------|-----|--------|------------|------|
| Mesleki Sonuç Beklentisi | Dr. Öğr. Üyesi, Doç. veya Prof. | 254 | 3,1606 | 0,82646 | ,524 |
| | Uzman | 111 | 3,0486 | 0,95011 | |
| | Pratisyen | 35 | 3,1200 | 0,85982 | |
| Kariyer Pişmanlığı | Dr. Öğr. Üyesi, Doç. veya Prof. | 254 | 3,3646 | 0,84433 | ,604 |
| | Uzman | 111 | 3,3676 | 0,93558 | |
| | Pratisyen | 35 | 3,2114 | 0,79401 | |
| Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği | Dr. Öğr. Üyesi, Doç. veya Prof. | 254 | 3,1019 | 0,68320 | ,147 |
| | Uzman | 111 | 2,9700 | 0,82497 | |
| | Pratisyen | 35 | 2,9175 | 0,64527 | |

Çizelge 15'de görüldüğü üzere, hiçbir değişken eğitim durumuna göre farklılaşmamaktadır ($p > 0.05$).

Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin gelir durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına Çizelge 16'da yer verilmiştir.

Çizelge 4.7. Mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin gelir durumu değişkenine göre farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları

| | | N | Ort. | Std. Sapma | p |
|---------------------------------------|------------|-----|--------|------------|------|
| Mesleki Sonuç Beklentisi | Orta | 123 | 3,0374 | 0,72172 | ,015 |
| | Yüksek | 166 | 3,0566 | 0,96430 | |
| | Çok Yüksek | 111 | 3,3279 | 0,82541 | |
| Kariyer Pişmanlığı | Orta | 123 | 3,3122 | 0,85589 | ,539 |
| | Yüksek | 166 | 3,3301 | 0,84992 | |
| | Çok Yüksek | 111 | 3,4288 | 0,90125 | |
| Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği | Orta | 123 | 2,9503 | 0,69741 | ,048 |
| | Yüksek | 166 | 3,1519 | 0,69149 | |
| | Çok Yüksek | 111 | 3,0050 | 0,78459 | |

Çizelge 16’da görüldüğü üzere, mesleki sonuç beklentisi ve algılanan çalışma arkadaşı desteği gelir durumuna göre farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Yapılan Tukey testi sonucunda, geliri çok yüksek seviyede olan katılımcıların mesleki sonuç beklentisi diğerlerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, geliri yüksek seviyede olan katılımcıların algılanan çalışma arkadaşı desteği diğerlerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır.

Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin çocuk sayısı durumu değişkenine göre farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına Çizelge 17’de yer verilmiştir.

Çizelge 4.8. Mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin çocuk sayısı durumu değişkenine göre farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları

| | | N | Ort. | Std. Sapma | P |
|---------------------------------------|------------|-----|--------|------------|------|
| Mesleki Sonuç Beklentisi | Yok | 29 | 3,4414 | 1,09071 | ,000 |
| | 1 çocuk | 256 | 3,2023 | 0,81908 | |
| | 2 ve üzeri | 115 | 2,8765 | 0,84960 | |
| Kariyer Pişmanlığı | Yok | 29 | 3,4069 | 0,87257 | ,016 |
| | 1 çocuk | 256 | 3,4336 | 0,87041 | |
| | 2 ve üzeri | 115 | 3,1565 | 0,82793 | |
| Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği | Yok | 29 | 3,3218 | 0,81018 | ,056 |
| | 1 çocuk | 256 | 2,9991 | 0,72990 | |
| | 2 ve üzeri | 115 | 3,0918 | 0,67462 | |

Çizelge 17’de görüldüğü üzere, hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteği çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Yapılan Tukey testi sonucunda, çocuğu olmayan hekimlerin mesleki sonuç beklentisi ve algılanan çalışma arkadaşları desteği çocuğu olan hekimlere göre daha yüksektir. 1 çocuğu olan hekimlerin kariyer pişmanlığı diğer hekimlere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır

4.4. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisi ve düzenleyici role ilişkin hipotez geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için regresyon testi yapılmaktadır. H1 hipotezi “Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri kariyer pişmanlıklarını istatistiksel olarak pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.” şeklindedir. Mesleki sonuç beklentisinin kariyer pişmanlığı üzerine etkisine belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Çizelge 18’de sunulmuştur.

Çizelge 4.9. Mesleki sonuç beklentisinin kariyer pişmanlığı üzerine etkisine belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

| Model | Standartlanmamış Katsayılar | | Standartlaşmış Katsayılar | t | P. |
|-----------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Sabit) | 2,472 | 0,156 | | 15,830 | 0,000 |
| Mesleki Sonuç Beklentisi | 0,281 | 0,048 | 0,281 | 5,845 | 0,000 |
| a. Bağımlı Değişken: Kariyer Pişmanlığı | | | | | |
| b. R=0.281, R ² =0.079 | | | | | |

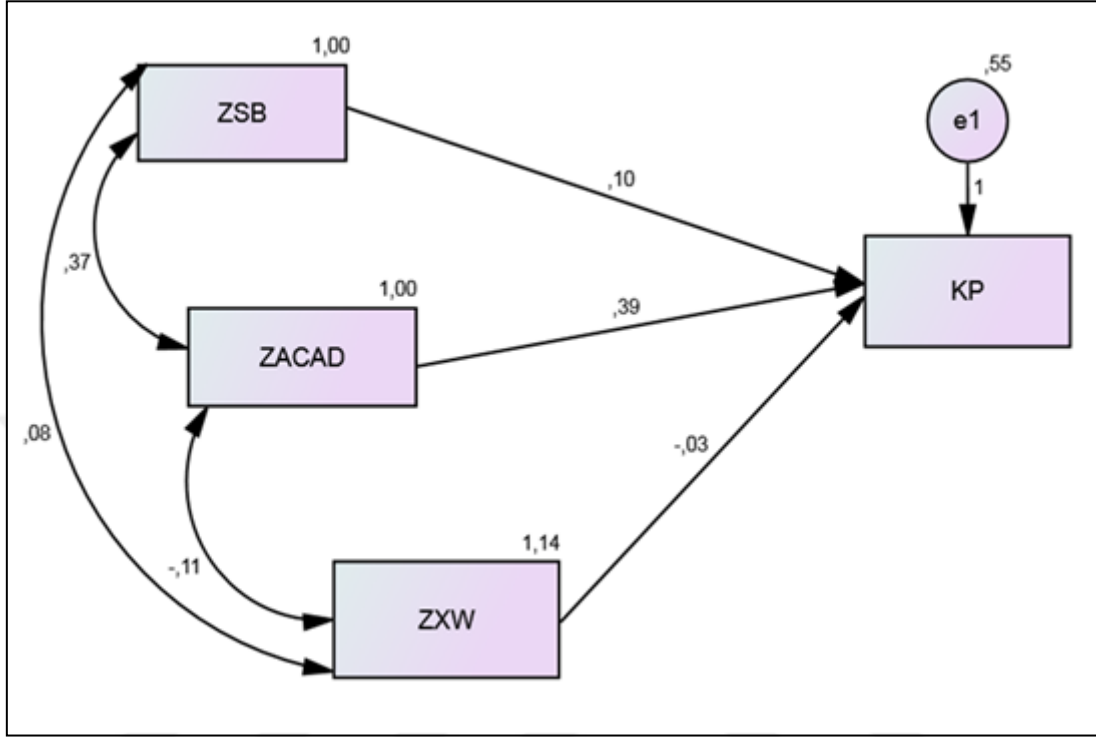
Çizelge 18’de görüldüğü üzere, H1 hipotezi kabul edilmektedir. Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri kariyer pişmanlıklarını istatistiksel olarak pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır ($p<0.05$). Mesleki sonuç beklentisi kariyer pişmanlığını %28.1 oranında açıklamaktadır. Bu düzeyde çıkan bir ilişkiden sonra bir diğer model oluşturulmuştur.

Mesleki sonuç beklentisinin kariyer pişmanlığı üzerine etkisine belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Şekil 5’te sunulmuştur.

Şekil 5’te mesleki sonuç beklentisi ile kariyer pişmanlığı arasındaki ilişkide algılanan çalışma arkadaşı desteği değişkeninin düzenleyici rol etkisinin incelenmesi modeline yer verilmiştir. H2 hipotezi “Hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisinde algılanan çalışma arkadaşı desteğinin düzenleyici rolü vardır” şeklindedir.

Hipotezin test edilmesi için Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modelinin test edilmesi için kullanılacak programlar AMOS, Lisrel ve SmartPLS’dir. SmartPLS kısmi en küçük kareler temellidir, Lisrel ile Amos ise kovaryans temellidir. Örneklem küçükse SmartPLS, büyükse hepsi kullanılabilir. Modelden yararlanarak sonuçları tahmin etmek için SmartPLS, verilerle teorik bir modeli doğrulamak için Lisrel ve AMOS kullanılabilir. Veriler normal dağılıyorsa Lisrel ve AMOS, dağılmıyorsa SmartPLS kullanılabilir (Wong, 2013). Çalışmamız

kapsamındaki örneklemin büyük olması ve değişkenlerin normal dağılması sebebiyle AMOS 22.0 programı kullanılmıştır. AMOS programından elde edilen Yapısal Eşitlik Modeli sonuçları aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 4.1. Mesleki sonuç beklentisi ile kariyer pişmanlığı arasındaki ilişkide algılanan çalışma arkadaşı desteği değişkeninin düzenleyici rol etkisinin incelenmesi modeli (N=400)

Mesleki sonuç beklentisi ile kariyer pişmanlığı etkisinde algılanan çalışma arkadaşı desteği değişkeninin düzenleyici rol etkisini incelemek için yapılan model şekil 5'te verilmiştir. Araştırma kapsamında düzenleyici (moderatör) etkinin belirlenebilmesi amacı ile mesleki sonuç beklentisinin bağımsız değişken kariyer pişmanlığının bağımlı değişken ve çalışma arkadaş desteğinin düzenleyici değişken olarak kabul edildiği düzenleyici etki analizi gerçekleştirilmiştir. Bu aşamanın öncesinde bağımlı değişken ve bağımsız değişken standardize (z score) edilmiş, bağımsız değişken mesleki sonuç beklentisi ile düzenleyici değişken olan algılanan çalışma arkadaşları desteğinin çarpımı ile etkileşimsel terim oluşturulmuştur. Bu kapsamda yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar ise Çizelge 19' da gösterilmiştir.

Çizelge 4.10. Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin etkilerinin açıklanması

| | | | Tahmin | P |
|---------------------------|------|----------------------------------------------|---------------|----------|
| Kariyer Pismanligi | <--- | (ZSB)Mesleki Sonuc Beklentisi | ,098 | ,015 |
| Kariyer Pismanligi | <--- | (ZACAD)Algılanan Calisma Arkadaslari Desteği | ,394 | *** |
| Kariyer Pismanligi | <--- | (ZSB)X(ZACAD)=ZXW | -,029 | ,407 |

Çizelge 19' a göre mesleki sonuç beklentisi ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin kariyer pişmanlığını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte mesleki sonuç beklentisi ve algılanan çalışma arkadaşları desteği değişkenlerinin çarpımı ile oluşturulan etkileşimsel terimin kariyer pişmanlığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla ulaşılan sonuçlardan hareketle hekimlerin mesleki sonuç beklentisinin, kariyer pişmanlığı üzerindeki etkisinde algılanan çalışma arkadaşları desteğinin düzenleyici bir etkisi bulunmamaktadır.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Mesleki sonuç beklentisinin yardım, kazanç veya özerklik gibi geleneksel mesleki değer kategorileri ile içi içe kullanıldığını ifade edilmektedir. Bu açıdan mesleki sonuç beklentisi, insanların kariyerleri ile kazanç, statü, üretkenlik ve saygınlık gibi öncelikli mesleki değerlerini yaşayabilme ihtimalleri hakkındaki inançları olarak düşünülmektedir. Bireylerin hayatlarında önem arz eden kişilerin kariyer gelişimleri süreçlerindeki destekleyici etkileri üzerine son yıllarda birçok araştırma yapılmıştır. Çalışma arkadaşlarından ve ailelerinden destek görmüş olduğunu düşünmekte olan kişiler, seçmiş oldukları kariyerlerde daha başarılı olabileceklerini düşünmekte, daha az kariyer kararsızlığı, kariyer pişmanlığı yaşamaktadırlar. Bu çalışmada kariyer pişmanlığı oluşan bireylerde mesleki sonuç beklentisinin ve çalışma arkadaşı desteğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisinde çalışma arkadaşı desteğinin düzenleyici rolü incelenmektedir.

Çalışmaya katılan hekimlerin mesleki sonuç beklentileri orta düzeydedir. Bir diğer ifadeyle mesleklerinden sonuç beklentileri çok yüksek seviyede değildir. Hekimlerin kariyer pişmanlığı orta düzeydedir. Mesleki sonuç beklentileri yüksek olmayan hekimlerin aynı zamanda kariyer pişmanlığı seviyeleri de orta seviyededir. Hekimlerin algılanan çalışma arkadaşı desteği de orta seviyededir. Bütüncül olarak bakıldığında hekimler çok yüksek bir mesleki sonuç beklentisine sahip olmadığı için ciddi bir kariyer pişmanlığı göstermediği söylenebilir. Bunun yanında çalışma arkadaşı desteği konusunda da ciddi bir destek almadıkları görülmektedir. Çalışmamıza benzer sonuçlar elde edilen çalışmalar bulunmaktadır (Morra vd., 2009; Al-Fouzan vd., 2012; Bisi-Onyemaechi vd., 2018). Bu sonuçlar benzer çıkmasında hekimlerin

Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi ile kariyer pişmanlığı arasında pozitif yönde çok zayıf bir korelasyon bulunmaktadır. Bir diğer ifadeyle hekimlerin mesleki sonuç beklentisi arttıkça (azaldıkça) kariyer pişmanlığı artmaktadır (azalmaktadır). Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi ile algılanan çalışma arkadaşı desteği arasında da pozitif ve zayıf bir korelasyon bulunmaktadır. Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi arttıkça (azaldıkça) algılanan çalışma arkadaşı desteği artmaktadır (azalmaktadır). Kariyer pişmanlığı ile algılanan çalışma arkadaşı desteği arasından pozitif ve orta seviye bir korelasyon bulunmaktadır. Hekimlerin kariyer pişmanlığı arttıkça çalışma

arkadaşlarından aldığı destek artmaktadır. Görüldüğü üzere hekimler arasında dayanışmanın var olduğu sonuca varılabilir. Hekimler kariyer pişmanlığı artan hekim arkadaşlarına arkadaş desteğini artırmaktadır. Çalışmamıza benzer sonuçlar elde edilen çalışmalar bulunmaktadır (Kawamoto vd., 2016; Bittaye vd., 2012; Imran vd., 2018).

Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi ve kariyer pişmanlığı cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Kadınların mesleki sonuç beklentisi erkeklerin mesleki sonuç beklentisine göre yüksektir. Benzer şekilde kadınların kariyer pişmanlığı erkeklerin kariyer pişmanlığına göre yüksektir. Kadın hekimlerin hekimlik mesleğinden mesleki sonuç beklentisi daha yüksektir. Aynı şekilde de kadın hekimlerin mesleki beklentilerini karşılayamadıklarında oluşan kariyer pişmanlığı da daha yüksek olmaktadır. Fakat erkek hekimlerin hekimlik mesleğinden beklentileri daha düşüktür. Aynı şekilde mesleklerinden beklentileri karşılayamadıklarında kariyer pişmanlıkları da daha az olmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına benzer şekilde mesleki sonuç beklentisinin ve kariyer pişmanlığının cinsiyetin etkisi görülen başka çalışmalarda bulunmaktadır (Azizzadeh vd., 2003; Moore vd., 2008; Bisi-Onyemaechi vd., 2018; Dinçer ve Kurtuluş, 2020). Kadın hekimlerin mesleki beklentileri ve kariyer pişmanlıkları daha yüksektir. Kadın hekimlerin bu durumunun sebeplerinin araştırılması ile erkek hekimlere de uygulanması sağlanabilir.

Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi yaşa göre farklılaşmaktadır. 51 ve üzeri yaş aralığında olan katılımcıların mesleki sonuç beklentileri diğer katılımcılara göre daha yüksektir. Emeklilik yaşına gelmiş hekimlerin mesleki beklentileri daha fazladır. Mesleki sonuç beklentisi unvan ve yaş arasında fark bulunmaktadır. Doç. Dr. veya Prof. Dr. gibi unvanlar yaş ilerledikçe alınmaktadır. Yaş ilerledikçe mesleki sonuç beklentisinin farklılaşmasında yaş ilerledikçe alınan unvanlarda etkilidir. Daha rahat ve standartları yüksek bir hayat sağlayacak mesleki sonuç beklentisine giren hekimlerin bu talepleri karşılanmamaktadır. Hekimlerin emeklilikleri yaklaştıkça kazançlarında ve diğer şartlarında iyileşme olmamaktadır. Genç hekimler mevcut şartlarda mesleki sonuçların memnundur. Yaşları emekliliğe yaklaştıkça daha farklı ve yüksek standart beklentileri karşılanamamaktadır. Araştırmanın sonuçlarına benzer şekilde mesleki sonuç beklentilerine yaşın etkisi görülen başka çalışmalarda bulunmaktadır (Levine, 1993; Balloo vd., 2015; Alauddin vd., 2017). Diğer çalışmalarda da görüldüğü üzere, hekimlerin yaşları arttıkça mesleki sonuç beklentileri yükselmektedir. Burada yaşı ilerleyen hekimlerin çalışma koşullarındaki iyileşmelerin etkili olduğu düşünülmektedir.

Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşı desteği konusunda eğitim durumuna göre farklılık görülmemiştir. Farklı eğitim seviyelerine sahip hekimlerin mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşı desteği konusunda mevcut durumları farklılaşmamaktadır. Araştırmanın sonuçlarının aksine şekilde mesleki sonuç beklentilerine eğitim durumu etkisi görülen başka çalışmalarda bulunmaktadır (Hashmi vd., 2010). Bizim çalışmamızda hekimlerin eğitim durumları arasında fark olsa da çalışma şartlarında veya diğer faktörlerde ciddi değişiklik olmaması sebebiyle mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşı desteği konusunda farklılaşma görülmediği düşünülmektedir. Hekimlerin eğitim seviyesindeki artış ile çalışma şartlarında iyileşme sağlanması durumunda bu sonuçların değişeceği düşünülmektedir.

Hekimlerin mesleki sonuç beklentisi ve algılanan çalışma arkadaşı desteği gelir durumuna göre farklılaşmaktadır. Geliri çok yüksek seviyede olan katılımcıların mesleki sonuç beklentisi diğerlerine göre daha yüksektir. Geliri yüksek seviyede olan katılımcıların algılanan çalışma arkadaşı desteği diğerlerine göre daha yüksektir. Hekimlerin gelirlerindeki artış ile daha fazla mesleki sonuç beklentisi içine girmektedirler. Daha fazla gelir edebilecekleri bir meslekleri olduğunu düşünmektedirler. Aynı şekilde geliri fazla olan hekimlerin çalışma arkadaşlarından daha fazla destek gördüklerini düşünmektedirler. Çalışmamıza benzer sonuçlar elde edilen çalışmalar bulunmaktadır (Al-Fouzan vd., 2012; Bisi-Onyemaechi vd., 2018; Balloo vd., 2015). Gelir seviyesindeki artış ile hekimlerin mesleki sonuç beklentisi ve algılanan çalışma arkadaşı desteği artmaktadır. Diğer çalışmalarda da benzer sonuçların bulunması ile hekimlerin gelir seviyesindeki artış ile mesleki sonuç beklentilerinin ve çalışma arkadaşı desteğinin artacağı söylenebilir.

Çocuğu olmayan hekimlerin mesleki sonuç beklentisi çocuğu olan hekimlere göre daha yüksektir. 1 çocuğu olan hekimlerin kariyer pişmanlığı diğer hekimlere göre daha yüksektir. Hekimlerin çocukları olduktan sonra mesleki sonuç beklentisi düşmektedir. Benzer şekilde hekimlerin kariyer pişmanlığı 1 çocukla birlikte artmaktadır. Çocuğu olan hekimlerin hem mesleki sonuç beklentisi düşmekte ve 1 çocuğu olan hekimlerin kariyer pişmanlığı artmaktadır.

Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri kariyer pişmanlığını %28.1 oranında açıklamaktadır. Mesleki sonuç beklentisindeki değişimler kariyer pişmanlığı üzerinde etkiye sahiptir. Bu sayede hekimlerin kariyer pişmanlığı azaltmak konusunda yapılacak çalışmalarda mesleki sonuç beklentisinin artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamıza benzer sonuçlar elde edilen çalışmalar bulunmaktadır (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018; Preacher vd., 2007). Mesleki sonuç beklentisinde artış olması durumunda kariyer pişmanlığı azalmaktadır. Kariyer pişmanlığının düşürülmesi için hekimlerin mesleki sonuç beklentisinde artış sağlamak gerekmektedir.

Hekimlerin mesleki sonuç beklentileri ve algılanan çalışma arkadaşı desteği, kariyer pişmanlığını %51.2 oranında açıklamaktadır. Mesleki sonuç beklentisindeki değişimler algılanan çalışma arkadaşı desteği üzerinde etkiye sahiptir. Bu sayede hekimlerin algılanan çalışma arkadaşı desteği artırmak konusunda yapılacak çalışmalarda mesleki sonuç beklentisinin artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamıza benzer sonuçlar elde edilen çalışmalar bulunmaktadır (Tolentino vd., 2013; Richards vd., 2018; Barthauer vd., 2019; Dong vd., 2020). Görüldüğü üzere hekimlerin arkadaş desteğini artırılması için mesleki sonuç beklentilerinin artırılması gerekmektedir. Mesleki sonuç beklentisi düşük olan hekimlerin arkadaş desteği göstermesi beklenilmemektedir.

Hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisi konusunda hastane yönetimleri, Sağlık Bakanlığı tarafından yapılacak çalışmalarda algılanan çalışma arkadaşı desteğinin artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamıza benzer şekilde Arıcı (2018) çalışmasında konaklama endüstrisinde çalışanların mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisi anlamlı olduğu bulunmuştur. Kalidass ve Bahron (2015) çalışmasında çalışanların mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisi anlamlı olduğu bulunmuştur.

Her ne kadar Gönüllüoğlu ve Çakmak (2022) çalışmalarında düzenleyici rol tespit edilse de hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisinde çalışma arkadaşı desteğinin düzenleyici rolünün bulunmadığı görülmüştür. Bunun sebebinin özellikle pandemi döneminde hekimlerin diğer hekimlerle çok etkileşime girmeden çoğunlukla bireysel çalışmalarından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca hekimlik mesleğinde aşırı uzmanlaşma olması nedeniyle çok fazla arkadaş desteğine ihtiyaç duyulmaması da elde edilen bulgunun sebebi olabilir.

5.2 Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara öneriler

Araştırmacılara öneriler şu şekildedir.

- Kadın hekimlerin mesleki beklentileri ve kariyer pişmanlıkları daha yüksektir. Kadın hekimlerin bu durumunun sebeplerinin araştırılması ile erkek hekimlere de uygulanması sağlanabilir.
- Hekimlerin eğitim durumları arasında fark olsa da çalışma şartlarında veya diğer faktörlerde ciddi değişiklik olmaması sebebiyle mesleki sonuç beklentisi, kariyer pişmanlığı ve algılanan çalışma arkadaşı desteği konusunda farklılaşma görölmediği düşünölmektedir. Hekimlerin eğitim seviyesindeki artış ile çalışma şartlarında iyileşme sağlanması durumunda bu sonuçların değişeceği düşünölmektedir.
- Hekimlerin algılanan çalışma arkadaşı desteği artırmak konusunda hastane yönetimleri, Sağlık Bakanlığı tarafından yapılacak çalışmalar ile hekimlerin mesleki sonuç beklentisi artırılabilir.
- Hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer pişmanlıkları üzerine etkisi konusunda hastane yönetimleri, Sağlık Bakanlığı tarafından yapılacak çalışmalar sonucunda hekimlerin algılanan çalışma arkadaşı desteği artırılabilir.

5.2.2. Uygulayıcılara öneriler

Çalışma kapsamındaki uygulayıcılara öneriler şu şekildedir.

- Hekimlerin gelir seviyelerindeki yükselme ile daha fazla mesleki sonuç beklentisi oluşması sağlanabilir. Uygulayıcılar hekimlerin mesleki sonuç beklentilerinde artış sağlamak için gelir seviyelerinde artış sağlayabilirler.
- Hekimlerin gelir artışı ile çalışma arkadaşlarına destek sağladığı ve bu sayede diğer hekimlerin çalışma arkadaşı desteği aldığı görölmektedir. Hekimler arasında çalışma arkadaşı desteğini artırmak için farklı bir teşvik sistemi geliştirilebilir.
- Hekimlerin kariyer pişmanlığı azaltmak konusunda yapılacak çalışmalarda mesleki sonuç beklentisi artırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, R. & Özdaşlı, K. (2017). Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrencinin Başarısı Üzerindeki Etkisi: Sbmyo Öğrenci Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 301-314.
- Adamson, J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The Meaning of Career Revisited: Implications for Theory and Practice. *British Journal of Management*, 9, 251-259.
- Ahmed, I., Amin, R., & Khan, E. (2012). Theorizing Antecedents of Perceived Organizational Support: A Literature Review. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 692-698
- Alauddin, M., Ashman, A., Nghiem, & Lovell, K. (2017). What determines students' expectations and preferences in university teaching and learning? An instrumental variable approach. *Economic Analysis and Policy*, 56, 18-27.
- Albar-Marin, M. J., & Garcia-Ramirez, M. (2005). Social Support and Emotional Exhaustion among Hospital Nursing Staff. *The European Journal of Psychiatry*, 19(2).
- Al-Fouzan R, Al-Ajlan S, Marwan Y., & Al-Saleh M. (2012). Factors Affecting Future Specialty Choice Among Medical Students In Kuwait. *Medical Education Online*, 17(1), 19587.
- Ali, S. R., Mcwhirter, E. H. ve Chronister, K. M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, 13, 40-58.
- Anderson, C. H. (1984). Job Design: Employee Satisfaction and Performance in Retail Stores. *Journal of Small Business Management*, 22(4), 9-16.
- Arcı, H.E., (2018). Perceived Supervisor Support and Turnover Intention: Moderating Effect of Authentic Leadership, *Leadership and Organization Development Journal*, 39(7), 899-913.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Paul Chapman
- Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective For Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E.M. (2007). Perceived Organizational Support and organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495
- Aytaç, S, (2005), *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması gelişimi ve sorunları*, Ezgi Kitapevi.
- Azizzadeh A., McCollum C.H., Miller C.C., Holliday K.M., Shilstone H.C., & Lucci A. (2003). Factors Influencing Career Choice Among Medical Students Interested In Surgery. *Current Surgery*, 60(2), 210–213.
- Babin, B. J. & Boles, J. S. (1996). The Effects Of Perceived Coworker Involvement And Supervisor Support On Service Provider Role Stress, Performance And Job Satisfaction. *Journal of Retailing*, 72, 57-75.
- Bacanlı, F. (2012). Karar Verme Stratejileri Ve Ego Kimlik Statüleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37(163), 17-28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2005). The Crossover Of Burnout And Work Engagement Among Working Couples. *Human Relations*, 58(5), 661-689
- Bakker, A. B., Schaufeli, W.B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2006). An organisational and social psychological perspective on burnout and work engagement. In M. Hewstone, H. Scut, J. de Wit, K. van den Bose & M. Stroebe (Eds.), *The Scope of Social Psychology: Theory and Applications* (pp. 229-252). Andover, Psychology Press.

- Ball, B. ve Jordan, M. (1997). An open-learning approach to career management and guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25(4), 507-516.
- Baloo, K., Pauli, R., Worrell, M. (2015). Undergraduates' personal circumstances, expectations and reasons for attending university. *Studies in Higher Education*, (2), 1–12.
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy. *American Psychologist*, 41(12), 1389–1391.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W.H. Freeman.
- Bandura, A., Pastorelli, C., Barbaranelli, C., & Caprara, G. V. (1999). Self-efficacy pathways to childhood depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), 258–269.
- Barthauer, L., Kaucher, P., Spurk, D., & Kauffeld, A. (2019). Burnout and Career (Un) Sustainability: Looking into the Blackbox of Burnout Triggered Career Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 103334.
- Baruch, Y. (1996). Organizational Career Planning and Management Techniques And Activities in Use in High-Tech Organizations. *Career Development International*, 1(1), 40-49.
- Baruch, Y. (1999). Integrated Career Systems Form The 2000s. *International Journal of Manpower*, 20(7), 432-457.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125–138.
- Baruch, Y., & Peiperl, M. (2000). Career management practices: An empirical survey and implications. *Human Resource Management*, 39(4), 347-366.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of Social Support and Burnout, Job Satisfaction and Productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84-93.
- Beehr, T. A., Farmer, J., Glazer, Gudanowski, D. M., & Nair, V. N. (2003). The Enigma of Social Support and Occupational Stress: Source of Congruence and Gender Role Effects. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 220-231.
- Beehr, T. A., Jex, M., Stacy, B. A., & Murray, M. A. (2000). Work Stressors and Coworker Support As Predictors of Individual Strain and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 391-405.
- Betz, N.E., Voyten, K.K. (1997). Efficacy and Outcome Expectations Influence Career Exploration and Decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179–189.
- Bisi-Onyemaechi A., Okwesili I., Odetunde O.C., Onyemaechi N., Okwara B., & Omoke N. (2018). Specialty Choices: Patterns and Determinants Among Medical Undergraduates in Enugu Southeast Nigeria. *Nigerian Journal of Clinical Practice*, 20(11), 1474.
- Bittaye M., Odukogbe A.T.A., Nyan O., Jallow B. & Omigbodun A.O. (2012). Medical Students' Choices of Specialty in the Gambia: the Need for Career Counseling. *BMC Medical Education*, 12(1), 72.
- Brehaut J. C., O'Connor, A. M., Wood, T. J., Hack, T. F., Siminoff, L., Gordon, E. & Feldman-Stewart, D. (2003). Validation of a Decision Regret Scale. *Medical Decision Making*, 23(4), 281-292.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of People Work. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 17-39.
- Brown, P., & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects. *Journal of Marketing Research*, 30, 63-77.

- Brown, T., Mowen, J., Donovan, T. ve Ve Licata, J. (2002). The Customer Orientation of Service Workers: Personality Trait Effects on Self and Supervisor Performance Rating. *Journal of Marketing Research*, 39(1), 110-119.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1997). *Human resource management*. (5th ed.). McGraw-Hill.
- Campbell, R. J., & Moses, J. L. (1986). Organizational career development systems: the state of the practice. In D. T. Hall (Ed.). *Career Development in Organizations*. Jossey-Bass.
- Chamberlain, L. J. & Hodson, R. (2010). Toxic Work Environments: What Helps and What Hurts. *Sociological Perspectives*, 53(4), 455-478.
- Chandrashekar, M., McNeilly, K., Russ, F. A., & Marinova, D. (2000). From Uncertain Intentions to Actual Behaviour: A Threshold Model of Whether and When Salespeople Quit. *Journal of Marketing Research*, 37, 463-479.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance. *Journal of applied psychology*, 93(5), 1082.
- Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Conger, J.A., Canugo, R.N., & Menon, T. (2000). Charismatic Leadership and Follower Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 747-767.
- Constantine, M. G., Wallace, B. C. ve Kindaichi, M. M. (2005). Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13, 307-319.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of management*, 31(6), 874-900
- Çakır, M. A. (2004). Mesleki Karar Envanterinin Geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 1-14.
- Çıtak, A. (2008). *Kadınların çalışmasına yönelik tutum: cinsiyet. cinsiyet rolü ve sosyoekonomik düzeye göre bir karşılaştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 228255)
- Da wis, R.V., Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press
- De Lange, A., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I Stay or Should I Go? Examining Longitudinal Relations Among Job Resources and Work Engagement For Stayers Versus Movers. *Work & Stress*, 22(3), 201-223.
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2007). To More or Not To Move? The Relationship Between Career Management and Preferred Career Moves. *Employee Relations*, 30(2), 156-175.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Doğan, H. & Bozgeyikli H. (2014). *İşsizlik Sorununa Farklı Bir Bakış Açısı: Kariyer Engelleri*, II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya, The Proceedings Book, 97-105.
- Doğan, H., & Bacanlı, F. (2012). The Effect of A Career Decision-Making Group Guidance Program on Career Decision-Making Difficulties. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*, 1, 912-916.
- Dong, B., Zheng, B., & Wang, Z. (2020). Career Adaptability and Turnover Intention: A Dual-Mediation Model. *The Career Development Quarterly*, 68, 145-157.

- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000) Unrewarding Work, Co-worker Support and Job Satisfaction: A Test of the Buffering Hypothesis. *Work and Occupations*, 27(2), 223-243.
- Eby, L. T., Allen, T. D., & Brinley, A. (2005). A Cross-Level Investigation of the Relationship Between Career Management Practices and Career-Related Attitudes. *Group & Organization Management*, 30(6), 565-596.
- Edwards, J.R., & Cable, D.M. (2009). The Value of Value Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654.
- Eisenberger, R., & Huntington, R., Hutchison, & Sowa D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 550-507.
- Erdurcan, S. & Kırdök, O. (2017). Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 13(3). 1140-1150.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: youth and crisis*. W.W. Norton.
- Etzion, D. (1984). Moderating Effect of Social Support on the Stress-Burnout Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615-622.
- Fass, R. D., Bishop, J. W., & Glissmeyer, M. (2007). Perceived co-worker support and task interdependence in law enforcement. http://www.swdsi.org/swdsi07/2007_proceedings/papers/535.pdf
- Feldt, R. ve Woelfel, C. (2009). Five-Factor Personality Domains, Self-Efficacy, Career Outcome Expectations, and Career Indecision. *College Student Journal*, 43, 429-437.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit? *Journal of Management Psychology*, 19, 170-187.
- Freese, C., Schalk, R., & Croon, M. (2011). The Impact of Organizational Change on Psychological Contract: A Longitudinal Study. *Personnel Review*, 40(4), 404-422.
- Gaertner, K. ve Nollen, S. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization. *Human Relations*, 42(11), 975-991.
- Gant, L. M., Nagda, B. A., Brabson, H. V. Jayaratne, S., Chess, W. A. & Singh, A. (1993). Effects of undermining on African American workers' perceptions of coworker and supervisory relationships and psychological well-being. *Social Work*, 38, 158-164.
- Gati, I., Garty, Y. & Fassa, N. (1996). Using career-related aspects to assess person-environment fit. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 196-206.
- Gati, I., Saka, N. (2001). High School Students' Career-Related Decision-Making Difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331-340.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision-Making: A Conceptual Frame of Reference for Counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245.
- George, D. & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference* (10. Baskı).
- Gillen M., Baltz D., Gassel M., Kirsch L. & Vaccaro D. (2002). Perceived Safety Climate, Job Demands, and Co-Worker Support Among Union and Nonunion Injured Construction Workers. *J Safety Res.* 33, 33-51.
- Giray, M. D. ve Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Glomb, T. M., & Tews, M. J. (2004). Emotional Labor: A Conceptualization and Scale Development. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 1-23.

- Gönüllüoğlu, S. & Çakmak, D. (2022). Mesleki Sonuç Beklenti Düzeyi İle Kariyer Kaygı Durumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ferizli Myo Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Sakarya İktisat Dergisi*, 11 (1), 149-170.
- Granrose, C. S., & Portwood, J. D. (1987). Matching Individual Career Plans and Organizational Career Management. *Academy of Management Journal*, 699-720.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career management*. (2nd ed.). Forth Worth, Dryden.
- Grobler, P., Wörnich, Carrell, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. (2006) *Human resource management in South Africa*, (3rd ed.). Thomson.
- Gunz, H. (1989). The Dual Meaning of Managerial Careers: Organizational and Individual Levels of Analysis. *Journal of Management Studies*, 26(3), 225-250.
- Gushue, G. V., & Whitson, M. L. (2006). The Relationship Among Support, Ethnic Identity, Career Decision Self-Efficacy, and Outcome Expectations in African American High School Students: Applying Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Development*, 33(2), 112–124.
- Gushue, G.V. (2006). The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy and outcome expectations among Latino/a high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 85–95.
- Gutteridge, T., Leibowitz, Z., & Shore, J. (1993). *Organizational career development: Benchmarks for building a world-class workforce*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Guttridge, T. G. (1986). Organizational career development systems: the state of the practice. In D. T. Hall (Ed.). *Career Development in Organizations*. Jossey-Bass
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.
- Gürpınar, A. C., Emül, B. ve Siyez, D. (2021). Öğretmen Adaylarında Kariyer Yetkinlik Beklentisi ve Mesleki Sonuç Beklentisi: Kariyer Stresinin Aracı Rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*(10), 220-237.
- Hackett, G., Betz, N.E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 0–339.
- Haines, V.A., Hurlbert, J.S., & Zimmer, C. (1991). Occupational Stress, Social Support, and the Buffer Hypothesis. *Work and Occupations*, 18(2), 212-235.
- Hall, D. T. (1986). An Overview of Current Career Development Theory, Research, and Practice. In D. T. Hall (Ed.). *Career Development in Organizations*. -Bass.
- Hamamcı, Z., & Hamurlu, M. K. (2005). Relationship between level of knowledge and attitudes of parents about helping their children for career development and career indecision of their children. *İnönü University Education Faculty Journal*, 6 (10), 55-69.
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2013). İlköğretim Ortaöğretim ve Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Ve Eğitsel Kararlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 44(44).
- Hashmi N.R., Daud S., Manzoor I., Maqsood S., Aizaz S., Siddiqui D., & Baig S. (2010). Factors Affecting Medical Specialty Preferences and Associated Gender Differences in Fourth Year Mbbs Students. *Journal of Postgraduate Medical Institute*, 24(2), 101–107.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach* (Second Edition). The Guilford Press.
- Hilton, T. L. (1962). Career Decision-Making. *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 291

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-370.
- Hodson, R. (1997). Group Relations at Work. *Work and Occupations*, 24(4).
- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (. *Psychological Assessment Resources*.
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., De Jonge, J. & Nijhuis, F. J. N. (2001). Specific Relationships Between Work Characteristics and Intrinsic Work Motivation and Turnover Intention: A Multi-Sample Analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 1-23.
- Ichniowski, C., Shaw, K., & Prennushi, G. (1997). The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines. *The American Economic Review*, 87(3), 291-313.
- Imran, S., Kholā, N., Nadia, K., Riasat Al, N., Kauser Aftab, K. & Farhan Muhammad, Q. (2018). Reasons for Choosing Specialty After Graduation Among Students of a Private Medical College in Pakistan. *Pakistan Journal of Public Health*, 7(2), 90–94.
- İşık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi.*
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making*. Free Press
- Janssen, P.P.M., Schaufeli, W., & Houkes, I. (1999). Work-Related and Individual Determinants of the Three Burnout Dimensions. *Work & Stress*, 13(1), 74-86.
- Johnson, J.V. & Hall, E.M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Johnston, M. W., Varadarajan, R. P., Futrell, C. M., & Sager, J. (1987). The Relationship Between Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among New Salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 7, 29-38.
- Joiner, T. A. (2007). Total Quality Management and Performance: The Role of Organizational Support and Coworker Support. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 24(6).
- Kalaycı, Ş. (2006). Faktör Analizi. İçinde: Şeref Kalaycı (Editör), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: İş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 103-120.
- Kalidass, A. & Bahron, A., (2015). The Relationship Between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82.
- Karasek, R.A., Konstantinos P. Triantis and Sohail S. Chaudhry (1982). Coworker and Supervisor Support as Moderators of Associations between Task Characteristics and Mental Strain. *Journal of Occupational Behaviour*, 3(2), 181–200.
- Karlin, W. A., Brondolo, E., & Schwartz, J. (2003). Workplace Social Support and Ambulatory Cardiovascular Activity in New York City Traffic Agents. *Psychosomatic Medicine*, 65, 167-176.

- Kaul, M., & Lakey, B. (2003) Where is the Support in Perceived Support? The Role of Generic Relationship Satisfaction and Enacted Support in Perceived Support's Relation to Low Distress. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 22, (1), 59-78
- Kawamoto, R., Ninomiya, D., Kasai, Y., Kusunoki, T., Ohtsuka, N., Kumagi, T. & Abe, M. (2016). Gender difference in preference of specialty as a career choice among Japanese medical students. *BMC Medical Education*, 16(1), 1–8.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M. ve Gallagher, L. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 142-155.
- Kırdök, O. & Alibekiroğlu, P. B. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Doğum Sırası Ve Yaşam Doyumunun Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisini Yordama Gücünün İncelenmesi. *Journal of International Social Research*, 9(47). 497-503.
- Knight, A.T., Driver, A., Cowling, R.M., Maze, K., Desmet, P.G., Lombard, A.T., Rouget, M., Botha, M.A., Boshoff, A.F., Castley, J.G., Goodman, P.S., Mackinnon, K., Pierce, S.M., Castley, R.S., Stewart, W.I. & Von Hase, A. (2006). Designing Systematic Conservation Assessments that Promote Effective Implementation: Best Practice from South Africa. *Conserv Biol.*, 20(3), 739–750.
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W.B., & Hoonakker, P. (2009). Work Engagement and Burnout: Testing the Robustness of the Jobs-Demands Resources Model. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243-255.
- Kossek, E.E., Roberts, K., Fisher, & Demarr, B. (1998). Career Self-Management: A Quai-Experimental Assessment of the Effects of A Training Intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935-962.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71–81.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (6. Baskı). Nobel Yayınları.
- La Rocco, J. M., & Jones, A. P. (1978). Co-worker and Leader Support as Moderators of Stress-Strain Relationships in Work Situations. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 629-634
- Ladd, D. & Henry, R. (2000). Helping Coworkers and Helping the Organization: The Role of Support Perceptions, Exchange Ideology, and Conscientiousness. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2028–2049.
- Langford, C.P.H., Bowsher, J., Maloney, J.P., & Lillis, P.P. (1997). Social Support: A Conceptual Analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 25, 95-100.
- Lau, G. T., & Huang, B. (1999). The Influence of Task Characteristics and Job Related Characteristics on Retail Salesperson Orientation. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 6(3).
- Lawler, E. E. (2008). *Make Human Capital a Source of Competitive Advantage*. Marshall School of Business Working Paper No. MOR 16-09, A.
- Lease, H. (1998). Annual Review, 1993-1997: Work Attitudes and Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 154-183.
- Legge, K. (2005). *Human Resource Management. Rhetorics and Realities*. (Anniversary edition). Palgrave.
- Leibowitz, Z. ve Schlossberg, N. (1981). Training managers for their role in a career development system. *Training and Development Journal*, 72-79.
- Leiter, M.P. & Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.

- Lemon, R. L. (2010). *African American Women's Experiences of Racist and Sexist Events and Their Relation to the Career Choice Process*. OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center.
- Lent, R. W. ve Savickas, M. L. (1994). Postscript: Is convergence a viable agenda for career psychology? (L. Brooks, M. L. W. Savickas R, Ed.). *Convergence in career development theories: Implications for science and Practice* (s. 259-271).
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H. ve Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50(4).
- Lent, R. W., Brown, S. D., Sheu, H.-B., Schmidt, J., Brenner, B. R., Gloster, C. S., Wilkins, G., Schmidt, L. C., Lyons, H., & Treistman, D. (2005). Social Cognitive Predictors of Academic Interests and Goals in Engineering: Utility for Women and Students at Historically Black Universities. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 84–92.
- Lent, R. W., Steven D. Brown; Gail Hackett (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lent, R. W., Steven D.B., Talleyrand, R., McPartland, E.B., Davis, T., Chopra, S.B., Alexander, M.B., Suthakaran, V. & Chai, C.M. (2002). Career Choice Barriers, Supports, and Coping Strategies: College Students' Experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 61–72.
- Lent, R.W. & Brown, S.D. (1996). Social Cognitive Approach to Career Development: An Overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310–321.
- Lent, R.W. (2013). Career-Life Preparedness: Revisiting Career Planning and Adjustment in the New Workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2–14.
- Levine, A. (1993). Student Expectations of College. *Change*, 25(5), 4.
- Levy, P. E. (2006). *Industrial and Organisational Psychology: Understanding the Workplace* (2nd ed.). Houghton Mifflin Company.
- Lindorff, M. (2001). Are They Lonely at the Top? Social Relationships and Social Support among Australian Managers. *Work and Stress*, 15, 274-282.
- London, E. (1987). *Mone Career management and survival in the workplace*. Jossey-Bass.
- London, M. & Stumpf, A. (1982). *Managing Careers*. Addison-Wesley.
- Luszczynska, A., Scholz, U. & Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439–457.
- M'Barek, M., & Gharbi, A. (2012). Management of Post-Purchase Regret. *Journal of Supply Chain and Customer Relationship Management*. 1-9.
- Maingay, S. (1991). *Active study dictionary of English*.
- Margolis, Howard; McCabe, Patrick P. (2003). Self-Efficacy: A Key to Improving the Motivation of Struggling Learners. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 47(4), 162–169.
- Martin, A. F., Romero, F. P., Valle, C. R. ve Dolan, S. L. (2001). Corporate business strategy, career management and recruitment: Do Spanish firms adhere to contingency model?. *Career Development International*, 6(3), 149-155.
- Maund, L. (2001). *An introduction to human resource management: theory and practice*. Palgrave Press.
- McCalister, K. T., Dolbier, C. L., Webster, J. A., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2006). Hardiness and Support at Work as Predictors of Work Stress and Job Satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 20, 183-191.

- McIntosh, N. J. (1991). Identification and Investigation of Properties of Social Support. *Journal of Organisational Behaviour*, 12, 201-217.
- McWhirter, E. H., Crothers, M., & Rasheed, S. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 330-341.
- Metheny, J., McWhirter, E. H., & O'Neil, M. E. (2008). Measuring Perceived Teacher Support and Its Influence on Adolescent Career Development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 218-237.
- Meyer, P.J. & Smith, A.C. (2000) HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 319-331.
- Miller, J. G., & Wheeler, K. G. (1992). Unravelling the Mysteries of Gender Differences in Intentions to Leave the Organisation. *Journal of Organisational Behaviour*, 13, 465-478.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., & Den Ouden, M. (2003). Work-Home Interference Among Newspaper Managers: Its Relationship with Burnout and Engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 195-211.
- Moore, M. L., Moore, R. S., & McDonald, R. (2008). Student Characteristics and Expectations of University Classes: A Free Elicitation Approach. *College Student Journal*, 42(1), 82-90.
- Morra D.J., Regehr G., & Ginsburg S. (2009). Medical Students, Money, and Career Selection: Students' Perception of Financial Factors and Remuneration in Family Medicine. *Family Medicine*, 41(2), 105-110.
- Morris, J.A., & Feldman, D.C. (1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *Academy of Management Review*, 21, 986-1010.
- Muchhal, D. S. (2014). HR Practices and Job Performance. *IOSR journal of humanities and social science (IOSR-JHSS)*, 19(4), 55-61.
- Muchinsky, P.M. (2006). *Psychology applied to work* (8th ed.). Thomson Wadsworth Press.
- Ng, T. W. H., & Sorenson, K. L. (2008). Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes. *Group and Organisation Management*, 33(3).
- Noe, R. A. (1996). Is Career Management Related to Employee Development and Performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-133.
- Orpen, C. (1994). The Effects of Organizational and Individual Career Management on Success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Özden, K. (2014). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun psikososyal yordayıcılarının sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 371156)
- Özen, Y. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 81-96.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler. *GEFAD*, 32(2), 459-477.
- Paul, A.K. & Anantharaman R.N. (2004). Influence of HRM practices on organizational commitment: A study among software professionals in India. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 77-88.

- Phillips, L. J., Leicester, S. B. ve Dwyer, O. (2002). The PACE Clinic: identification and management of young people at \. *J Psychiatr Pract*, 8, 255-269.
- Pişkin, M. (2011). *Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler*. In B.Yeşilyaprak (Eds.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş* (43-78). Ankara: Pegem Akademi.
- Pişkin, M. (2016). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. Yeşilyaprak, B (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*, 44-75. Pegem Akademi.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Revicki, D.A., Whitely, T.M., & Gallery, M.E. (1993). Organisational Characteristics, Perceived Work Stress and Depression in Emergency Medicine Residents. *Behavioral Medicine*, 19(2), 74-81.
- Reynolds, A. L. & Constantine, M. G. (2007). Cultural Adjustment Difficulties and Career Development of International College Students. *Journal of Career Assessment*, 15(3), 338–350.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Richards, K. A. R., Hemphill, M. A., & Templin, T. J. (2018). Personal and Contextual Factors Related to Teachers' Experience with Stress and Burnout. *Teachers and Teaching*, 24(7), 768-787.
- Roe, A. (1957) Early Determinants of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4.(3), 212-217.
- Rogers, M. E., Creed, P. A. ve Ve Glendon, A. I. (2008). The Role of Personality in Adolescent Career Planning and Exploration: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Sager, J. K (1994). A Structural Model Depicting Salespeoples' Job Stress. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22(1), 74-84.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, Brooks/Cole.
- Sarıkaya, T., & Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423
- Schalkwyk, L.M.V., Els, C., & Rothmann, I. (2011). The Moderating Role of Perceived Organizational Support in the Realtionship Between Workplace Bullying and Turnover Intention Across Sectors in South Africa. *Journal of Human Resource Management*, 384-397.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schwartz, F. N. (1989). Management Women and the New Facts of Life. *Harvard Business Review*, 4(5).
- Seçer, B. & Çınar, E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18 (2), 49-62.
- Seers, A., McGee, G. W., Serey, T. T., & Graen, G. B. (1983). The Interaction of Job Stress and Social Support: A Strong Inference Investigation. *Academy of Management Journal*, 26, 273-284.

- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.
- Shore, L.M.E., & Tetrick, L.E. (1994). The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship. *Trends in Organizational Behavior*, 1, 91-107.
- Shuck, M.B., Rocco, T.S., & Albornoz, C.A. (2011). Exploring Employee Engagement from the Employee Perspective: Implications for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 35(4), 300-325.
- Simpson, M. (2008). Predictors of Work Engagement Among Medical-Surgical Registered Nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 31(1), 44-65.
- Sloan, M. M. (2012). Unfair Treatment in the Workplace and Worker Well-Being: The Role of Coworker Support in a Service Work Environment. *Work and Occupations*, 39, 3-34.
- Sonnentag, Volmer, J. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Non-Work and Work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Sonnentag, Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. *The Sage handbook of organizational behavior*, 1, 427-447.
- Sturges, J., Conway, N., & Liefoghe, A. (2010). Organizational Support, Individual Attributes, and the Practice of Career Self-Management Behavior. *Group & Organization Management*, 35(1), 108-141.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Mackenzie Davey, K. (2002). A Longitudinal Study of the Relationship Between Career Management and Organizational Commitment Among Graduates in the First Ten Years at Work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 731-748.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development (L. Brooks, Ed.). *Career choice and development* (s. 197-261).
- Susskind, A. M., Kacmar, K. M. & Borchgrevink, C. P. (2003). Customer Service Providers' Attitudes Relating to Customer Service and Customer Satisfaction in the Customer-Server Exchange (CSX). *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 179-87.
- Susskind, A. M., Kacmar, K. M., & Borchgrevink, C. P. (2007). How Organizational Standards and Coworker Support Improve Restaurant Service. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 48, 370-379.
- Süleymanoğlu Dinçer, R. ve Kurtuluş, B. (2020). Bölüm memnuniyetini ve mesleki beklentiyi etkileyen sosyo-ekonomik faktörler. *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi*, 2, 22-37.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics. (6th ed.). Pearson
- Tan, J., Tan, V., & Tiong, T. N. (2007). Work Attitude, Loyalty, and Employee Turnover. www.entrepreneur.com/tradejournals/article/print/164421459.html
- Tang, M., Fouad, N. A. ve Smith, P. L. (1999). Asian Americans' Career Choices: A Path Model to Examine Factors Influencing Their Career Choices. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 142-157.
- Taylor, K. M. ve Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Taylor, K.M. & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31.

- Thoits, P.A. (1982). Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studying Social Support as a Buffer Against Life Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23, 145-159.
- Tokuno, K. (1986). The Early Adult Transition and Friendships: Mechanisms of Support. *Adolescence*, 21, 593-606.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 410-418.
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (4), 169-176.
- Ulaş, Ö., & Özdemir, S. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinde algılanan kariyer engellerinin yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 672-688.
- Van Vegchel, N., de Jonge, J., Soderfeldt, M., Dormann, C., & Schaufeli, W. (2004). Quantitative versus emotional demands among Swedish human services employees: Moderating effects of job control and social support. *International Journal of Stress Management*, 11(1), 21-40.
- Vondracek, Fred & Ford, Donald & Porfeli, Erik. (2014). *A Living Systems Theory of Vocational Behavior and Development*. Sense Publishers
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley and Sons.
- Walton, R. E. (1985). From Control to Commitment in the Workplace. *Harvard Business Review*, 4, 77-84.
- Weiss, K.I. (2000). *The social cognitive model of career choice: A cross cultural analysis*. Unpublished doctoral dissertation. Buffalo: State University of NewYork.
- Wettersten, K. B., Guilmino, A., Herrick, C. G., Hunter, P. J., Kim, G. Y., Jagow, D. ve McCormick, J. (2005). Predicting educational and vocational attitudes among rural high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 658-663.
- Wong, L. H. (2013). Analysis of Students' After-School Mobile-Assisted Artifact Creation Processes in a Seamless Language Learning Environment. *Educational Technology & Society*, 16(2), 198-211.
- Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem Akademi.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ.Ö. (2010). Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-8.
- Yoon, J. ve Lim, J. (1999). Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees". *Human Relations*, 52, 923-945.
- Zeelenberg, M., van Dijk, W. W., Van der Pligt, J., Manstead, A. S., Van Empelen, P. Ve Reinderman, D. (1998). Emotional reactions to the outcomes of decisions: The role of counterfactual thought in the experience of regret and disappointment. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 75(2), 117-141.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *The Academy of Management Journal*, 44, 682-696
- Zimmerman, B. J. (1995). Self-regulation involves more than metacognition: A social cognitive perspective. *Educational Psychologist*, 30(4), 217-221.
- Zohar, D. (1994). Analysis of Job Stress Profile in the Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 13, 219-231.

EKLER

EK-1 Anket Formu

Lütfen, her bir ifadeyi okuyunuz ve her bir ifadeye kendinizle ilgili olarak ne düzeyde katıldığınızı

4 aralıklı ölçek üzerinde işaretleyiniz. Katkılarınız için hepinize teşekkürler.

1-----2-----3-----4

Hiç Katılmıyorum Katılmıyorum Katılıyorum Tamamıyla Katılıyorum

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| 1. Yaptığım kariyer planı beni tatmin edecek bir sonuca götürecektir. | | | | |
| 2. Seçtiğim kariyerde/meslekte başarılı olacağım. | | | | |
| 3. Seçtiğim kariyer doğrultusunda istediğim işe girebileceğim. | | | | |
| 4. Seçtiğim kariyerde/meslekte becerilerimi kullanabileceğim. | | | | |
| 5. Kariyerimle ilgili verdiğim kararlarda kontrol benim elimdedir. | | | | |

Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| 1. Meslek seçimine ilişkin kararım doğrudur* | | | | |
| 2. Yaptığım seçimden dolayı pişmanım | | | | |
| 3. Tekrar seçmek zorunda olsaydım yine aynı seçimi yapardım* | | | | |
| 4. Yaptığım seçim bana çok zarar verdi. | | | | |
| 5. Verdiğim karar mantıklıydı.* | | | | |

* Madde ters çevrilmiştir

Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| 1. Çalışma arkadaşlarım bir derdim olduğunda yakın ve anlayışlı davranırlar. | | | | |
| 2. Çalışma arkadaşlarım işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdırlar. | | | | |
| 3. Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar. | | | | |
| 4. Çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler. | | | | |
| 5. Çalışma arkadaşlarım bir işi iyi yaptığımda beni takdir ederler. | | | | |
| 6. Çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvenebileceğim kişilerdir. | | | | |
| 7. Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar.* | | | | |
| 8. Çalışma arkadaşlarım yönetimle bir sorun yaşadığımda bana arka çıkarlar. | | | | |
| 9. Çalışma arkadaşlarım hasta olduğum ve işte olmadığım zamanlarda işlerimi üstlenirler. | | | | |

* Madde ters kodlanmıştır.

EK-2 Etik Kurul Kararı



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Emre DEMİR

Uyruğu : T.C.

EĞİTİM

Derece Adı Bitirme Yılı

Üniversite :

Yüksek Lisans : Hasan Kalyoncu Üniversitesi/ Lisansüstü Eğitim
Enstitüsü

Doktora :

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl

Kurum

Görevi

YABANCI DİLLER

BELİRTMEK İSTEĞİNİZ DİĞER ÖZELLİKLER

YAYINLAR