T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

KARİYER UYUM YETENEĞİ İLE KARİYER DEĞİŞTİRME NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KARİYER TATMİNİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Ömer KAYA

KOCAELİ 2024

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

KARİYER UYUM YETENEĞİ İLE KARİYER DEĞİŞTİRME NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KARİYER TATMİNİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Ömer KAYA

Danışman: Prof. Dr. Esra ALNIAÇIK

KOCAELİ 2024

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

KARİYER UYUM YETENEĞİ İLE KARİYER DEĞİŞTİRME NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KARİYER TATMİNİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tezi Hazırlayan: Ömer KAYA
Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 14.06.2024 - 21

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Esra ALNIAÇIK

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Özgür KÖKALAN

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Özge MEHTAP

KOCAELİ 2024

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında, kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisi ve bu etkide kariyer tatmininin düzenleyici rolü incelenmek istenmiştir. Ayrıca, kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Çalışma konusunun belirlenmesinde ve çalışmanın hazırlanma sürecinin her aşamasında bilgisini, tecrübesini ve kıymetli zamanını esirgemeyerek bana her fırsatta yardımcı olan değerli hocam Sayın Prof. Dr. Esra ALNIAÇIK'a teşekkürü bir borç bilirim.

Ömer KAYA

Kocaeli, 2024

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **İ**
İÇİNDEKİLER ..... **İİ**
ÖZET ..... **V**
ABSTRACT ..... **Vİ**
KISALTMALAR ..... **Vİİ**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **Vİİİ**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **İX**
GRAFİKLER LİSTESİ ..... **X**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE **3**
1.1. KARİYER KAVRAMI 3
1.1.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı 3
1.1.2. Kariyerin Önemi 4
1.1.3. Kariyer Aşamaları 4
1.2. KARİYER UYUM YETENEĞİ 6
1.2.1. Kariyer Uyum Yeteneği Kavramı ve Tanımı 6
1.2.2. Kariyer Uyum Yeteneğinin Önemi 8
1.2.3. Kariyer Uyum Yeteneğiyle İlişkili Kavramlar 8
1.2.4. Kariyer Uyum Yeteneğinin Boyutları 10
1.2.5. Kariyer Uyum Yeteneğinin Faydaları 14
1.2.6. Kariyer Uyum Yeteneği Yüksek Bireylerin Özellikleri 15
1.3. KARİYER DEĞİŞTİRME NİYETİ 17
1.3.1. Kariyer Değiştirme Niyeti Kavramı ve Tanımı 17
1.3.2. Kariyer Değiştirme Niyetinin Belirleyicileri 19
1.3.2.1. Kariyer Değişikliğine Yönelik Tutum 20
1.3.2.2. Algılanan Sosyal Baskı 20
1.3.2.3. Algılanan Davranış Kontrolü 21
1.4. KARİYER TATMİNİ 21
1.4.1. Kariyer Tatmini Kavramının Tanımı ve Önemi 21
1.4.2. Kariyer Tatminiyle İlişkili Kavramlar 23
1.4.3. Kariyer Tatmininin Boyutları 27

1.4.4. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler 31
1.4.5. Kariyer Tatmininin Sonuçları 33

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM 36

2.1. ÇALIŞMANIN AMACI 36
2.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER 36
2.3. EVREN VE KATILIMCILAR 37
2.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ 37
2.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI 37
2.6. ANALİZ YÖNTEMİ 38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ANALİZ VE BULGULAR 39

3.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ 39
3.2. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ 40
3.3. NORMAL DAĞILIM ANALİZİ 42
3.4. TANIMLAYICI İSTATİSTİKSEL ANALİZ 43
3.5. KORELASYON ANALİZİ 45
3.6. REGRESYON ANALİZLERİ 46
3.7. DÜZENLEYİCİ ROL ANALİZİ 47
3.8. FARK ANALİZLERİ 50
3.8.1. Kariyer Uyum Yeteneği Seviyesinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi 50
3.8.1.1. Cinsiyete Yönelik Bulgular 50
3.8.1.2. Yaşa Yönelik Bulgular 51
3.8.1.3. Medeni Duruma Yönelik Bulgular 52
3.8.1.4. Eğitim Düzeyine Yönelik Bulgular 53
3.8.1.5. İş Tecrübesine Yönelik Bulgular 54
3.8.2. Kariyer Tatmini Seviyesinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi 55
3.8.2.1. Cinsiyete Yönelik Bulgular 55
3.8.2.2. Yaşa Yönelik Bulgular 56
3.8.2.3. Medeni Duruma Yönelik Bulgular 57
3.8.2.4. Eğitim Düzeyine Yönelik Bulgular 58
3.8.2.5. İş Tecrübesine Yönelik Bulgular 58
3.8.3. Kariyer Değiştirme Niyeti Seviyesinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi 59
3.8.3.1. Cinsiyete Yönelik Bulgular 59

3.8.3.2. Yaşa Yönelik Bulgular 60
3.8.3.3. Medeni Duruma Yönelik Bulgular 61
3.8.3.4. Eğitim Düzeyine Yönelik Bulgular 62
3.8.3.5. İş Tecrübesine Yönelik Bulgular 63

SONUÇ 65

KAYNAKÇA 69

EKLER 80

ÖZGEÇMİŞ 84

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisini ve bu etkide kariyer tatmininin düzenleyici rolünü incelemektir. Ayrıca, kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış ve özel sektörde çalışan 466 katılımcı ile yürütülmüştür. Veriler; Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği, Kariyer Tatmini Ölçeği ve Kariyer Değiştirme Niyeti Ölçeği'ni içeren bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS v27 programı kullanılarak frekans analizi, güvenilirlik analizi, normal dağılım analizi, tanımlayıcı istatistiksel analiz, korelasyon analizi, regresyon analizi, düzenleyici rol analizi, t-testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Bulgular, kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Kariyer tatmininin düzenleyici rolü ise kısmen desteklenmiştir. Katılımcıların kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti seviyelerinde demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Yeteneği, Kariyer Değiştirme Niyeti, Kariyer Tatmini.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of career adaptability on career change intention and the moderating role of career satisfaction in this effect. In addition, it was also investigated whether the levels of career adaptability, career satisfaction and career change intention differ according to the demographic characteristics of the participants. The study was designed in relational survey model and conducted with 466 participants working in the private sector. The data were collected through a questionnaire including Career Adaptability Scale, Career Satisfaction Scale and Career Change Intention Scale. Frequency analysis, reliability analysis, normal distribution analysis, descriptive statistical analysis, correlation analysis, regression analysis, regulatory role analysis, t-test and ANOVA analyses were performed using SPSS v27 software. The findings showed that career adaptability has a negative and significant effect on career change intention. The moderating role of career satisfaction was partially supported. No significant difference was found in the participants' career adaptability, career satisfaction and career change intention levels according to demographic characteristics.

Keywords: Career Adaptability, Career Change Intention, Career Satisfaction.

KISALTMALAR

ICFAI	: Institute of Chartered Financial Analysts of India
İK	: İnsan Kaynakları
KDN	: Kariyer Değiştirme Niyeti
KT	: Kariyer Tatmini
KUY	: Kariyer Uyum Yeteneği
SIPP	: Survey of Income and Program Participation
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TOJET	: Turkish Online Journal of Educational Technology

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri 39
Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları 41
Tablo 3. Normal Dağılım Analizi Sonuçları 42
Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları 43
Tablo 5. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları 45
Tablo 6. Regresyon Analizi Sonuçları 46
Tablo 7. Alt Boyutlar Regresyon Analizi Sonuçları 47
Tablo 8. Düzenleyici Rol Analizi Sonuçları 48
Tablo 9. Alt Boyutlara Göre Düzenleyici Rol Analizi Sonuçları 49
Tablo 10. Kariyer Uyum Yeteneğinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları 51
Tablo 11. Kariyer Uyum Yeteneğinin Yaşa Göre ANOVA Analizi Sonuçları 51
Tablo 12. Kariyer Uyum Yeteneğinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları 52
Tablo 13. Kariyer Uyum Yeteneğinin Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Analizi Sonuçları 53
Tablo 14. Kariyer Uyum Yeteneğinin İş Tecrübesine Göre ANOVA Analizi Sonuçları 54
Tablo 15. Kariyer Tatmininin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları 55
Tablo 16. Kariyer Tatmininin Yaşa Göre ANOVA Analizi Sonuçları 56
Tablo 17. Kariyer Tatmini Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları 57
Tablo 18. Kariyer Tatmininin Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Analizi Sonuçları 58
Tablo 19. Kariyer Tatmininin İş Tecrübesine Göre ANOVA Analizi Sonuçları 59
Tablo 20. Kariyer Değiştirme Niyetinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları 60
Tablo 21. Kariyer Değiştirme Niyetinin Yaşa Göre ANOVA Analizi Sonuçları 60
Tablo 22. Kariyer Değiştirme Niyeti Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları 61
Tablo 23. Kariyer Değiştirme Niyetinin Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Analizi Sonuçları 62
Tablo 24. Kariyer Değiştirme Niyetinin İş Tecrübesine Göre ANOVA Analizi Sonuçları 63

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma modeli 36

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri 40
Grafik 2. Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları..... 44
Grafik 3. KUY Alt Boyutları Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları..... 44
Grafik 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kariyer Uyum Yeteneği Seviyeleri..... 51
Grafik 5. Katılımcıların Yaşlarına Göre Kariyer Uyum Yeteneği Seviyeleri..... 52
Grafik 6. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Kariyer Uyum Yeteneği Seviyeleri. 53
Grafik 7. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Uyum Yeteneği Seviyeleri 54
Grafik 8. Katılımcıların İş Tecrübesine Göre Kariyer Uyum Yeteneği Seviyeleri.... 55
Grafik 9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kariyer Tatmini Seviyeleri 56
Grafik 10. Katılımcıların Yaşlarına Göre Kariyer Tatmini Seviyeleri 57
Grafik 11. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Kariyer Tatmini Seviyeleri 57
Grafik 12. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Tatmini Seviyeleri..... 58
Grafik 13. Katılımcıların İş Tecrübesine Göre Kariyer Tatmini Seviyeleri 59
Grafik 14. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kariyer Değiştirme Niyeti Seviyeleri 60
Grafik 15. Katılımcıların Yaşlarına Göre Kariyer Değiştirme Niyeti Seviyeleri 61
Grafik 16. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Kariyer Değiştirme Niyeti Seviyeleri 62
Grafik 17. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Değiştirme Niyeti Seviyeleri..... 63
Grafik 18. Katılımcıların İş Tecrübesine Göre Kariyer Değiştirme niyeti Seviyeleri 64

GİRİŞ

Günümüzde kariyer yönetimi, bireylerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmeleri ve kariyerlerini başarılı bir şekilde yönlendirebilmeleri için büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, kariyer kavramı ve bu kavramın çeşitli boyutları, akademik çalışmaların odak noktası haline gelmiştir. Kariyer uyum yeteneği, kariyer değiştirme niyeti ve kariyer tatmini gibi kavramlar, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kritik rol oynamaktadır.

Kariyer, bireylerin yaşam boyu sürdürdükleri mesleki yolculuklarını ifade etmektedir. Kariyerin önemi, bireylerin mesleki tatmin, başarı ve gelişimine doğrudan etki etmesiyle ortaya çıkmaktadır. Kariyer aşamaları ise, bireylerin mesleki yaşamları boyunca geçtikleri evreleri temsil etmektedir. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin kariyerlerindeki değişimlere ve zorluklara uyum sağlama kapasitelerini ifade etmekte olup, bu yetenek kariyer başarısının önemli bir belirleyicisidir. Kariyer değiştirme niyeti, bireylerin mevcut iş pozisyonlarını değiştirme eğilimlerini, kariyer tatmini ise bireylerin mesleki yaşamlarından aldıkları memnuniyeti ifade etmektedir.

Bu çalışmada, kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisinin ve bu etkide kariyer tatmininin düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır.

Kesitsel ve nicel bir çalışma olan bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde yürütülmektedir. Çalışmanın evrenini özel sektör çalışanları oluşturmakta olup, 466 katılımcı kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Anket formu; Demografik bilgiler, Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği, Kariyer Tatmini Ölçeği ve Kariyer Değiştirme Niyeti Ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Veriler SPSS for Windows v27 ile analiz edilmiştir. Demografik özellikler için tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arasındaki ilişkiler için korelasyon ve hipotez testleri için regresyon analizleri yapılmıştır. Düzenleyici etki

için Baron ve Kenny (1986) yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak $p<0.05$ kabul edilmiştir. Çalışmanın hipotezler şu şekildedir:

H1: Kariyer uyum yeteneği, kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Kariyer tatmini, kariyer uyum yeteneği ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynar.

Birinci Bölüm, kariyer kavramı ve bu kavramla ilişkili alt kavramların tanımları, önemleri ve boyutlarına odaklanmaktadır. Kariyer uyum yeteneği, kariyer değiştirme niyeti ve kariyer tatmini kavramlarının detaylı bir şekilde ele alındığı bu bölüm, çalışmanın teorik çerçevesini oluşturmaktadır.

İkinci Bölüm, araştırmanın metodolojisini açıklamaktadır. Araştırmanın modeli, evren ve örneklemini, veri toplama araçlarını ve verilerin analiz yöntemlerini içermektedir. Bu bölüm, çalışmanın nasıl gerçekleştirildiğine dair detaylı bilgiler sunmaktadır.

Üçüncü Bölüm, araştırmanın bulgularını sunmaktadır. Elde edilen verilerin analizi ve bu analizlerin sonuçları, bu bölümde detaylı bir şekilde incelenmektedir.

Sonuç bölümünde ise, araştırmanın bulguları ışığında elde edilen sonuçlar, öneriler ve çalışmanın kısıtlılıkları ele alınmaktadır. Bu bölüm, çalışmanın genel bir değerlendirmesini ve gelecek araştırmalara yönelik önerileri içermektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; kariyer, kariyer uyum yeteneği, kariyer değiştirme niyeti ve kariyer tatmini kavramları ele alınmaktadır.

1.1. KARİYER KAVRAMI

1.1.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı

Kariyer kavramı, bireylerin çalışma yaşamları boyunca edindikleri deneyimler, roller ve pozisyonlar dizisini ifade etmektedir. Bu kavram, sadece bir meslek veya işle sınırlı kalmayıp, kişinin tüm yaşam süreci boyunca gerçekleştirdiği faaliyetleri kapsamaktadır (Greenhaus vd., 2000).

Kariyer, bireyin hayatındaki önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir. Kişinin kendini gerçekleştirmesi, kişisel gelişimi ve ekonomik refahı açısından büyük önem taşımaktadır (Noe, 2017). Aynı zamanda, kariyer, bireyin toplumsal statüsünü ve kimliğini şekillendirmektedir (Arthur vd., 2005).

Kariyer kavramı, geleneksel olarak hiyerarşik bir yapıda, dikey ilerleme ve terfi alma şeklinde tanımlanmaktadır. Ancak günümüzde, bu kavram daha esnek ve çok yönlü bir anlam kazanmıştır (Sullivan ve Baruch, 2009). Bireyler, farklı sektörlerde ve organizasyonlarda çalışabilmekte, hatta kendi işlerini kurabilmektedirler. Bu nedenle, kariyer artık sadece bir örgüt içindeki dikey ilerlemeyi değil, aynı zamanda yatay ve çapraz geçişleri de içermektedir (Briscoe ve Hall, 2006).

Kariyer kavramının tanımı, zaman içinde değişime uğramıştır. Geleneksel bakış açısına göre, kariyer, bireyin bir örgüt içindeki ilerlemesi ve başarısı olarak görülmektedir (Greenhaus vd., 2000). Ancak modern bakış açısı, kariyeri daha geniş bir perspektiften ele almaktadır. Bu bakış açısına göre, kariyer, bireyin tüm yaşam deneyimlerini, becerilerini ve ilgi alanlarını kapsayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Hall, 2004).

Kariyer kavramı, bireyin çalışma yaşamındaki deneyimlerini, rollerini ve pozisyonlarını ifade etmektedir. Bu kavram, sadece bir meslek veya işle sınırlı kalmayıp, kişinin tüm yaşam süreci boyunca gerçekleştirdiği faaliyetleri

kapsamaktadır. Kariyer, bireyin kendini gerçekleştirmesi, kişisel gelişimi ve ekonomik refahı açısından büyük önem taşımaktadır.

1.1.2. Kariyerin Önemi

Kariyer, bireylerin yaşamlarında önemli bir rol oynamaktadır. Kişilerin kendilerini gerçekleştirmeleri, kişisel gelişimleri ve ekonomik refahları açısından büyük önem taşımaktadır (Noe, 2017). Ayrıca, kariyer, bireylerin toplumsal statülerini ve kimliklerini şekillendirmektedir (Arthur vd., 2005).

Kariyerin önemi, bireysel ve örgütsel açıdan değerlendirilebilmektedir. Bireysel açıdan bakıldığında, kariyer, kişilerin hayatlarına anlam katmakta ve kendilerini ifade etmelerine olanak sağlamaktadır (Hall ve Mirvis, 1995). Bireylerin yeteneklerini ve becerilerini geliştirmelerine, kişisel hedeflerine ulaşmalarına ve kendilerine güven duymalarına yardımcı olmaktadır (Greenhaus vd., 2000).

Örgütsel açıdan ise, kariyer yönetimi, işgücünün etkin bir şekilde kullanılmasına ve çalışanların motivasyonunun artırılmasına katkıda bulunmaktadır (Noe, 2017). Çalışanların kariyerlerine önem veren örgütler, daha yüksek performans, daha düşük işgücü devir hızı ve daha fazla bağlılık elde edebilmektedirler (Aryee ve Tan, 1992). Ayrıca, kariyer yönetimi, örgütlerin insan kaynağı ihtiyaçlarını karşılamasına ve rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olmaktadır (Baruch, 2004).

Kariyerin önemi, aynı zamanda toplumsal açıdan da değerlendirilebilmektedir. Bireyler, kariyerleri aracılığıyla topluma katkıda bulunmakta ve toplumsal sorumluluk almaktadırlar (Hall ve Mirvis, 1995). Başarılı bir kariyer, bireylerin yaşam kalitelerini artırmakta ve toplumsal refahı desteklemektedir (Greenhaus vd., 2000).

Kariyer, bireylerin yaşamlarında önemli bir rol oynamaktadır. Kişisel gelişim, ekonomik refah, toplumsal statü ve kimlik açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, örgütlerin başarısı ve toplumsal refah için de kritik bir unsur olarak kabul edilmektedir.

1.1.3. Kariyer Aşamaları

Bir bireyin çalışma yaşamını önemli derecede etkileyen kariyer evreleri, keşif, kuruluş, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik şeklinde sıralanmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006).

Keşif Dönemi: Genelde 0-25 yaş aralığını kapsayan bu evre, çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik dönemlerini içermektedir. Çocuklukta meslekler hakkında sınırlı bilgi edinildiğinden, bu dönemdeki meslek tercihi bir kapris olarak değerlendirilmektedir. Ergenlik sürecinde kimlik oluşturma çabası içerisinde olan bireyin mesleki ilgi alanları daha belirgin hale gelmekte, meslek hakkındaki bilgisi artmaktadır. Ülke değiştirme, askerlik veya lisans/lisansüstü eğitim kararları, yetişkinliğin ilk aşamasında işini doğru anlayan bir bireyin gerçekleştirebileceği eylemler arasında yer almaktadır (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020).

Kuruluş Evresi: Genellikle kariyerin ilk yılları olarak kabul edilen ve 25-35 yaş aralığındaki bireyleri kapsayan bu dönemde, kişi kariyer hedeflerine uygun bir iş bulmakta, ilk yıllarda sürekli çalışmakta, zaman kazanmakta, beceri edinmekte, işini öğrenmekte ve yaşıtlarınca kabul görmektedir. Bu noktada bireyin korunma ve güvenlik talebi ön plana çıkmaktadır. Aile bağından ayrı bir gelir elde ederek ekonomik bağımsızlığını kazanan birey, kendine özgü bir yaşam biçimi sürdürmektedir (Arıcı, 2016).

Kariyer Ortası Dönemi: 36-50 yaş aralığını kapsayan bu süreçte, birey hazırlık aşamasındaki emekleri sayesinde işinde ilerleme kaydetmiştir. Bu süre zarfında bağımsızlık, refah ve prestij ihtiyaçları önem kazanırken, temel bedensel ve güvenlik gereksinimleri azalmaktadır. Bu talepleri karşılamak isteyen bireyler, inisiyatif ve sorumluluk alma fırsatı sunan istihdam olanaklarını tercih etmektedirler (Bayram, 2008).

Kariyer Sonu Dönemi: Emeklilik yaşına kadar devam eden bu aşamada, birey daha önceki yıllarda oluşturduğu kariyerinin son yıllarına yaklaşmaktadır. Bazı bireyler sağlam kariyer planları sayesinde mesleklerinin zirvesine ulaşırken, diğerleri kariyer alanlarında danışmanlık yapmakta ve şirketin deneyimlerinden faydalanmasına yardımcı olmaktadırlar (Şimşek vd., 2007).

Emeklilik Evresi: Bir bireyin mesleki yaşamının son dönemi olarak kabul edilen bu evre, genelde emeklilik ile son bulmaktadır. Yaşlanma sürecinde, bireyin fiziksel ve zihinsel yetenekleri zamanla azalma gösterecektir. İş hayatındaki kimliği giderek

kaybolan birey, bu gerilemeler neticesinde kendini gerçekleştirme ve tanınma ihtiyacından kaynaklanan bir statü kaybı yaşayacak ve kendisini işe yaramaz ve etkisiz olarak algılayacaktır. Emeklilik döneminde, aktif çalışma hayatındayken elde edilenden daha az gelir elde edileceği için maddi zorluklar yaşanabilir. Bu bağlamda, kurumlar emekli bireylere fiziksel ve zihinsel sağlıklarını sürdürebilmeleri adına boş zamanlarında üstlenebilecekleri yeni görevler veya sorumluluklar sunarak destek olabilirler. Bir örnek olarak, emekli bir profesörün vakıf üniversitelerinde öğretim görevlisi olarak çalışmaya devam etmesi gösterilebilir (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020).

1.2. KARİYER UYUM YETENEĞİ

1.2.1. Kariyer Uyum Yeteneği Kavramı ve Tanımı

Bu kavram, yetişkinlerin sürekli değişen ve gelişen iş dünyasının zorluklarına uyum sağlama biçimlerini anlamak amacıyla Donald Super tarafından 40 yıl önce ortaya konmuş ve tanımlanmıştır. Kariyer uyumu, bireylerin kariyer gelişimi sürecinde kritik bir bileşen olup, kariyer başarısının temel bir unsuru olarak görülmektedir. Bu kavram, Super'in kariyer olgunluğu teorisinin yerini Savickas'ın çalışmalarına bırakmıştır.

Kariyer uyumu, bireylerin kariyer kararları alma süreçlerine ve değişken iş dünyasına yön gösterme kapasitesi ve becerisi olarak ifade edilmektedir. Bu uyum, stresli dönemlerde ve ortamlarda kariyer değişikliklerine adapte olma ve bu durumlarla baş etme imkanı veren esnek ve uyum sağlayıcı bir kaynak olarak işlev görmektedir. Savickas (2005) tarafından kariyer uyumu; işe hazırlık ve işe katılım sürecinde beklenmedik görevlerle ve çalışma koşullarındaki değişikliklerden kaynaklanan beklenmedik durumlarla başa çıkabilmek olarak açıklanmaktadır. Bazı araştırmacılar ise kariyer uyum becerisinin, bir bireyin kariyerle ilgili problemleri çözme ve zorluklarla başa çıkma yeteneği, ayrıca beklenmedik olayları kariyer fırsatlarına dönüştürebilme kapasitesi olarak değerlendirilebileceğini ifade etmiştir. Bu, beklenmeyen görevler ve rolleri üstlenebilme, belirsiz ve karmaşık durumlarla başa çıkabilme yeteneğini içerir (Mujajati, 2016).

İnsanlar, yaşamları boyunca kendilerini etkileyen birçok önemli karar alırlar. Bu kararların en mühimlerinden biri, kişinin kariyer yoludur. Bireylerin kariyer seçimleri, iş ve yaşam memnuniyeti üzerinde doğrudan etkili olup, bu da onların ömür boyu mutluluk veya mutsuzluk durumlarını önemli ölçüde etkiler. Dolayısıyla, insanlar ne

istediklerini derinlemesine araştırmalı ve kişiliklerine uygun bir meslek seçmelidir (Gül vd., 2019).

Bir bireyin yüksek düzeyde kariyer uyuma sahip olması; yani geleceğe yönelik ilgi gösteren, geleceğe pozitif bakış açısına sahip, iş hayatından ne beklediğini bilen, seçtiği alanda derinlemesine araştırmalar yapan ve görevlerini yerine getirme konusunda kendine güvenen bir kişi olduğunu belirtir (Rees, 2017).

İşletmeler için, çalışanlarının kariyer uyum yeteneklerini değerlendirmek hayati öneme sahiptir. Bu, şirketlerin yetenek yönetimi ve çalışan tutma stratejileri üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabilir. Kariyer uyumu, bireylerin kariyer planlaması süreçlerinde esnek ve öncü bir yaklaşım benimsemiş olduğu zamanlarda, kurum hem içeride hem de dışarıda daha yüksek bir istihdam edilebilirlik seviyesi sağlamaktadır. Kariyer uyum yeteneği, beklenmedik ve sıra dışı durumlarla mücadele edebilme, değişimi yönetebilme konusunda hazır, istekli ve esnek olmayı ifade etmektedir. Bu yetenek, yeni becerilerin edinilmesini, mevcut becerilerin farklı durumlara uyarlanmasını, karmaşıklıkla başa çıkabilme becerisini ve yeni, dinamik durumları büyüme fırsatları olarak görebilme yeteneğini kapsamaktadır. Ayrıca, kişisel eylemler ve kariyerle ilgili öz-farkındalık geliştirmeyi de içermektedir.

Kariyer uyumu yeteneği, iş dünyasındaki değişikliklere etkin bir şekilde adapte olmayı, bireylerin beklenmeyen iş koşullarına uyum sağlamasını ve bu değişimleri yönetebilmesini sağlayarak büyük önem taşımaktadır. Kariyer uyumu yüksek olan bireylerin kariyerlerinde kendilerini daha az güvende hissetme ihtimali düşüktür; zira bu durum onların genel yeteneklerini, istekliliklerini ve kariyer değişikliğine açıklıklarını artırmaktadır. Üstelik, yüksek kariyer uyumu seviyesine sahip çalışanlar riskli kariyer kararları alma konusunda daha cesur olabilirler; bu da mevcut kariyerlerindeki yatırım ve statü avantajlarından vazgeçmelerini içerebilir (Brown vd., 2012).

Etkili kariyer planlama kararları bireyin hayatını, özellikle mesleki hayatını derinden etkilemektedir. Kariyer uyumuna sahip bireyler görev ve sorumluluklara hazırlıklıdır, muhtemel değişimlere adapte olabilir ve bu değişimlerle başa çıkabilir (Demir ve Ayaz, 2019).

Kariyer uyumunun iş arama öz-yeterliliği ve kariyer iyimserliği ile olumlu ilişkisi olduğu araştırmalarla gösterilmiştir (Guan vd., 2013). Ayrıca, kariyer uyumu

yüksek olan bireyler, yeni kariyer seçenekleri arasında kendi işini kurmayı da içeren alternatifleri keşfetmek için daha fazla psikososyal kaynağa sahiptir. Kariyer uyumu yeteneği sadece gelecekteki zorluklarla baş edebilmek için değil, aynı zamanda kariyer hedeflerine ulaşmak için de önemlidir (Haibo vd., 2017).

1.2.2. Kariyer Uyum Yeteneğinin Önemi

İş dünyasını derinden etkileyen mevcut rekabet koşulları dikkate alındığında, bireylerin kariyer uyumlarına ilişkin yetenekleri, onları rekabet, mücadele ve çekişme gibi ortamlarda ayakta tutmaya katkıda bulunmaktadır. Mesleki gelişim açısından daha üst seviyelere ulaşma çabasında, kariyer uyum yeteneği, bireylere belirgin bir adaptasyon kabiliyeti sunmaktadır. Bu yetenek, özellikle arzuladıkları başarıya ulaşmaları için büyük önem taşımaktadır ve sürdürülebilir bir başarı için en kritik faktörlerden biri haline gelmektedir (Kalafat, 2012). Bu adaptasyon yeteneği sayesinde, bireylerin uzun vadeli başarılarını güvence altına almak ve bu başarıyı devam ettirmek için üzerinde yoğunlaşmaları gereken en önemli unsur olmaktadır.

Diğer yandan, kariyer uyum yeteneği, bireylerin çalışma yaşamları üzerine kaliteli ve derinlemesine düşünmelerini ve bu alanda sağlam kararlar almalarını teşvik eden bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, çalışanların kendileri için en uygun kariyer yönünü belirlemelerine ve kendi yollarındaki engelleri aşmalarına olanak tanımaktadır. Kendilerini diğerlerinden ayıracak ve daha fazla dikkat çekici kılacak biçimde gelişim sağlamaları için kariyer uyum yeteneği, iş dünyasına dair perspektiflerinin genişlemesine yardımcı olmaktadır (Ömeroğlu, 2014). Çalışanlar için fark yaratma ve en kaliteli şirketler tarafından tercih edilme noktasında kritik bir rol oynarken, aynı zamanda bireylerin farkındalık seviyelerini artırmaktadır.

Kariyer uyum yeteneğinin en kritik öneme sahip olduğu alan, bireylerin kişisel gelişimlerine yönelik yatırımları teşvik etmesi olarak değerlendirilebilir. Bu yetenek sayesinde, çalışanlar iş dünyasının genel gelişmelerine nasıl uyum sağlayacaklarını ve kendilerini nasıl geliştireceklerini daha ayrıntılı bir şekilde ele almakta ve bu doğrultuda kendilerine daha fazla yatırım yapma konusunda istekli hale gelmektedirler. Bu çaba, çalışanların rekabetçi ortamda bir adım öne geçmelerini sağlayan temel bir faktör olmaktadır (Bayraktaroğlu ve Emir, 2021).

1.2.3. Kariyer Uyum Yeteneğiyle İlişkili Kavramlar

Kariyer uyum yeteneği ile ilgili kavramları, değişime tepki ve uyum, adapte etmek ve adaptasyon olarak sıralayabiliriz. Bu kavramlar, kariyer yolculuğunda karşılaşılan değişikliklere nasıl yanıt verildiğini ve bu değişikliklere nasıl adapte olunduğunu açıklamaktadır.

Değişime Tepki ve Uyum

Kariyer uyum yeteneği kapsamında, değişimlere olumlu yanıt verilmesi ve mevcut durumlara hızlı bir şekilde uyum sağlanması, bireylerin çıkarlarına öncelikli olarak hizmet etmektedir. Çalışanların, değişime direnç göstermeyip, olumlu sonuçlar elde etmeye odaklanmaları, onların değişen iş koşullarından avantaj sağlamalarına olanak tanımaktadır (Gül vd., 2019). Bu bağlamda, değişim algısı, kariyer uyum yeteneğinin önemli bir parçası olarak, kariyer ve iş yaşamının geleceği için belirleyici bir faktör olmaktadır.

Adapte Etmek

Kariyerlerinin geleceği hakkında vizyon sahibi olan çalışanlar için, mevcut kariyer ve iş dünyasının koşulları her zaman aynı seviyede seyretmemektedir. Bu sebepten ötürü, çalışanların iş hayatının koşullarını kendilerine uyum sağlayacak şekilde düzenlemeleri zorunluluk arz etmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanlar, bulundukları durumu kendi lehlerine olacak şekilde dönüştürebilmek için, koşulların özelliklerini kendi yararlarına uygun biçimde modifiye etme yetisine sahip olmalıdırlar (Denizli ve Taçgın, 2018). Bu tür bir yetenek, iş, zaman ve insan yönetimi yeteneklerinin mevcudiyetini veya bu yeteneklerin sonradan gelişimini göstermektedir, ki bu da çalışanların süreçleri daha rahat yönetebilmelerine katkı sağlamaktadır.

Adaptasyon

Kariyer adaptasyonu açısından en kritik faktörlerden biri olan uyum yetisi, çalışanların koşullara kendilerini adapte edememeleri durumunda, bu koşullara uyum sağlamaları gerektiğini vurgulamaktadır. Çalışanlar, karşılaştıkları durum veya durumlara yeterince uyum sağlayabilirlerse, bu hem kendi yararlarına olacak hem de onları diğer çalışanlara göre bir adım öne taşıyacaktır (Zorver ve Owen, 2014). Bunun aksine, uyum sağlama konusunda başarılı olan çalışanların gerisinde kalmaları

kaçınılmaz olacak ve belirli bir yetenek ile performans seviyesinin üzerine çıkamayacaklardır.

1.2.4. Kariyer Uyum Yeteneğinin Boyutları

Kariyer yapılandırma teorisine göre, kariyer uyumu yetkinliğinin dört temel boyutu tanımlanmaktadır ve bu boyutlar üç katmanlı bir yapısal model içinde düzenlenmektedir. En üst düzeyde ve en soyut kategoride, kariyer uyumu yetkinliğinin ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört ana boyutu bulunmaktadır. Bu dört boyut, bireylerin kariyerlerini şekillendirirken karşılaştıkları önemli görevleri, geçiş süreçlerini ve zorlukları yönetebilmek adına başvurdukları temel uyum sağlama kaynaklarını ve yöntemlerini yansıtmaktadır. Modelin orta seviyesinde, her bir genel boyut için işlevsel olarak benzer özelliklere sahip değişkenlerin ayrı grupları belirtilmektedir. Bu ara değişken grupları, gelişim görevlerinde yetkinlik kazanmak, mesleki geçişleri başarıyla yönetmek ve işle ilgili zorlukları aşmak için başvurulan spesifik tutumları, inançları ve yetkinlikleri (kariyer yapılandırmasının ABC'leri olarak adlandırılan; tutum, inanç, yetkinlik) içermektedir. Tutumlar, davranışları tetikleyen duygusal faktörler ya da hislerdir; inançlar ise davranışları şekillendiren koşullara bağlı faktörler ya da eğilimlerdir. Hem tutumlar hem de inançlar, bireyleri belirli yönde harekete geçmeye teşvik eder ve böylelikle eğilimsel bir tepki oluştururlar. Yetkinlikler ise, kariyer seçimleri yapma ve bu seçimleri hayata geçirme sürecinde kullanılan bilişsel kaynakları, anlama ve problem çözme becerilerini kapsar (Savickas, 2013). ABC'ler, bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları sorunları çözmek için kullandıkları yöntemleri ve mesleki kimliklerini iş rolleriyle uyumlu hale getirmek için sergiledikleri davranışları etkilemektedir (Hartung ve Cadaret, 2017).

Savickas (2013) çalışmasında, kariyer uyumunun dört temel boyutunu öne sürmektedir (Kalay-Usta, 2020). Bu temel boyutlar aşağıdaki gibi detaylandırılmaktadır: İlgi, bireylerin geleceğe yönelik bakış açısını geliştirmelerine ve gelecek adımlara hazırlanmalarına olanak tanır. Kontrol, kişilerin öz disiplini artırarak, kararlılık göstererek ve çaba sarf ederek kendilerini ve çevrelerini yönlendirme sorumluluğunu üstlenmelerine yardımcı olur. Merak, bireyleri farklı roller ve senaryolar üzerine düşünmeye teşvik ederek, keşfedilebilecek potansiyel kişilikler ve alternatif gelecekler hakkında araştırma yapmaya yönlendirir. Güven ise, bireylerin deneyimlerden ve bilgi arayışından elde ettikleri sonuçlar sayesinde, yaşam

tasarımlarını uygulamak adına seçim yapma yeteneklerine dair inançlarını pekiştirir. Bu şekilde, mesleki görevlerle, mesleki geçiş süreçleriyle veya işle ilgili zorluklarla karşılaşıldığında, uyum sağlayabilen bireyler; (a) mesleki gelecekle ilgili ilgileri, (b) mesleki geleceğe hazırlık için gösterilen kontrolü, (c) olası kişilikleri ve gelecekteki senaryoları keşfetme merakını ve (d) hedeflerini gerçekleştirme ve kendine güven duygularını geliştirme konusunda evrim geçirir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyumunun bu dört gelişimsel boyutu, geleneksel kariyer gelişim aşamaları veya Savickas'ın (2013) adaptasyon işlevleri olarak tanımladığı oryantasyon, keşif ve istikrar sağlama işlevleri boyunca devam eder (Hartung ve Cadaret, 2017).

Savickas ve Porfeli (2012) tarafından 4C olarak adlandırılan bu dört boyut, kariyer uyumunun temel unsurlarını oluşturmaktadır.

İlgi

Bir kişinin mesleki geleceğiyle ilgili endişeleri, kariyer adaptasyon yetisinin başlangıçta karşılaşılan ve en kritik yönü olarak kabul edilmektedir. Kariyer gelişiminde, kariyer endişesinin temel rolü, Ginzberg'in zamanla ilgili bakış açısı, Super'in planlama yetisi, Tiedeman'ın beklentileri, Crites'in yönelimi ve Harren'in bilinçliliği gibi kavramlarla tanımlanan önemli bir konumda yer almakta olduğu düşünülmektedir. Kariyer endişesi, aslında geleceğe dair bir yönelim olup, yarını planlamanın önemiyle ilgili bir hissiyatı ifade etmektedir (Savickas, 2005). Kariyer endişesi, aynı zamanda eksiklik, plansızlık, ilgisizlik ve kötümserliği ifade eden "kariyer kayıtsızlığı" terimiyle de tanımlanmaktadır (Savickas, 2013). Geleceğe dönük yetersiz ilgi veya umut sıklıkla negatif duyguları harekete geçirir (Hartung ve Cadaret, 2017).

Planlama ve iyimserliği teşvik eden bir hazırlık hali, bireyleri hem yakın hem de uzak gelecekteki mesleki görevler ve geçişler konusunda bilinçli olmaya ve seçim yapmaya hazırlar. Bir kişinin iş hayatını zaman içinde değerlendirmesi kariyerin esasıdır; zira öznel kariyer, sadece bir davranış değildir. Kariyer yapılandırma, kişinin geçmiş deneyimler aracılığıyla değişen mevcut mesleki durumunu fark etmesi ve bu deneyimleri tercih edilen geleceğe bağlaması sürecini desteklemektedir. Bireyler, mesleki arzularını ve olası benlik tasavvurlarını, deneyimin sürekliliğine duyulan inanç aracılığıyla gerçekleştirirler. Bu süreklilik hissi, bireylerin bugünkü çabalarının ve yarının başarılarının nasıl şekillendirileceğini hayal etmelerine olanak tanır.

Bireylerin geleceğe yönelik planlar yapmaları, deneyim ve hazırlık yetkinliklerini artıran faaliyetlere katılmaları, planlı bir yaklaşım ve sürekliliğe olan inanç aracılığıyla gerçekleşmektedir (Savickas, 2013).

Kontrol (Control)

Kendini yönetme, sorumluluk üstlenme ve gelecekteki olasılıkları yönetme yeteneği ile sağlam kariyer kararları alma kapasitesi, kontrol kavramının temelini oluşturmaktadır (Dateling, 2021). Kontrol, bireyin iç disiplinini, mesleki gelişim görevlerini yerine getirirken ve kariyer geçişleri esnasında bilinçli, niyetli, düzenli ve kararlı davranış süreçlerini kapsar (Savickas, 2013).

Bir bireyin kendi mesleki geleceği üzerindeki denetimi, kariyer uyumunun ikinci en önemli boyutunu temsil etmektedir (Savickas, 2013). Kariyer kontrolünün eksikliği sıklıkla "kariyer kararsızlığı" olarak adlandırılır. Kariyer kararsızlığı, karar verme eğitimi ve becerilerini geliştirme, sorumluluğu özendiren, çabayı başarıyla ilişkilendirme, öz yönetim stratejileri uygulama ve zaman yönetimi teknikleri gibi müdahaleler aracılığıyla ele alınmaktadır (Savickas, 2005).

Dar bir seçenek yelpazesine sahip olmanın neden olduğu durumlarda bireyler, kişisel olarak anlamlı hale getirmek adına sınırlı olanakları keşfeder ve mevcut seçenekleri benzersiz bir biçimde uygulamak için ince ayar yaparlar. Kişisel sorumluluk duygusu ve bilinçli yaklaşımlar, bireyleri kasıtlı olarak mesleki faaliyetleri şekillendirmeye teşvik etmektedir (Savickas, 2013). Başa çıkma yetenekleri, inançlar ve beceriler, kariyer kontrolünü pekiştirir ve bireylerde potansiyel kimlikler ve alternatif gelecekler hakkında merak uyandırır (Savickas, 2005).

Merak (Curiosty)

Merak, bireylerin çeşitli durumlar ve roller aracılığıyla kariyerlerini keşfetme yeteneklerini tanımlar. İnsanlar, sosyal ve mesleki yaşamlarında yeni olanakları ve fırsatları araştırma eğilimindedir (Dateling, 2021). Merakın kariyer oluşturmada temel rolü, mesleki gelişim teorileri ve doğrudan mesleki bilgilerle desteklenen araştırma ve bilgi arayışı davranışlarıyla belirlenir. Kariyer merakı, bireyin kendisi ile iş dünyası arasındaki uyumu keşfetme ve sorgulama sürecini ifade eder. Meraklı olmak, bireyleri çevrelerini tarayarak kendileri ve durumları hakkında daha fazla bilgi edinmeye yönlendirir (Savickas, 2005). Aktifleştirildiğinde, merak duruma uygun seçimler

yapabilme yeteneğine dönüşen bir bilgi kaynağı oluşturur (Savickas, 2013). Yeni deneyimlere açık olma ve çeşitli kişilikler ile rolleri deneme isteği, bireyleri maceralara atılmaya ve yeni şeyler keşfetmeye teşvik eder. Kendini tanıma ve mesleki bilgi yetkinliğini artıran bu deneyimler, keşif ve açıklığı teşvik eden düzeyler ve eğilimler aracılığıyla gerçekleşir. Kariyer merakının eksikliği, iş dünyası hakkında yetersiz bilgiye ve kişilikle ilgili yanlış algılara neden olabilir. Bu tür gerçek dışı algılar, kariyer müdahaleleri aracılığıyla sağlanan bilgilerle ele alınabilir (Savickas, 2005).

Güven (Confidence)

Kariyer yapılandırma teorisi bağlamında, bireylerin eğitim ve meslek tercihlerini doğru bir şekilde belirleyip uygulayabilmeleri için gerekli olan güven, öz-yeterlilik algılarının bir ifadesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu algılar, kişinin başarıyla bir eylem planı gerçekleştirme kapasitesine dair inançlarını kapsamaktadır. Sorunları aşabilme yetisi, özgüvenin varlığını gerektirmektedir (Savickas, 2005). Özgüven, karşılaşılan zorluklara ve engellere rağmen başarılı olma umudunu temsil etmektedir. Kariyer tercihleri, karmaşık sorunların çözülmesi ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Bireyler, kendi menfaatleri doğrultusunda kararlar alabilmek adına güven duygusuna muhtaçtır (Savickas, 2013). Diğer yandan, kariyer güveni, hobiler, okul görevleri ve ev işleri gibi günlük faaliyetler sırasında karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek için önem kazanmaktadır. Kendine değer verme ve kendini kabullenme hislerinin artışı ile birlikte, kişinin görevlerde verimli ve üretken olabileceği anlayışı pekişmektedir. Sosyal roller, cinsiyet ve ırk hakkındaki yanlış inançlar genellikle güven gelişimini kısıtlayan içsel ve dışsal engeller oluşturmaktadır. Kariyer güveninin yokluğu, hedeflere ulaşılamamasına ve rollerin yerine getirilememesine yani kariyer engellerine yol açabilmektedir. Kariyer engelleri, bireylerin güven duygularını ve öz-yeterliliklerini artırmaya yönelik olarak tasarlanmış, özellikle rol model alınması, başarının kabulü ve teşvik edilmesi yoluyla ele alınmaktadır. Bu müdahaleler, bireylere yaşamın getirdiği zorluklarla başa çıkabilecekleri hissini verir ve onları gerçekleştirmediklerinden ziyade gerçekleştirdiklerine odaklanmayı öğretir. Başa çıkma stratejileri, inançlar ve yetenekler kariyer güvenini pekiştirir ve mesleki gelişim görevlerine, mesleki geçişlere ve kişisel zorlukların üstesinden gelmeye doğrudan katılım ve ustalık kazanmaya yönlendirir (Savickas, 2005).

Özetlemek gerekirse, merak, bireylerin potansiyel benliklerini ve meslekleri keşfetmelerini teşvik ederken, kariyer endişesi gelecekteki olasılıkların oluşturulmasını desteklemektedir; güven, kişileri tercih ettikleri bir geleceği kurma ve engelleri aşma konusunda cesaretlendirir ve kariyer kontrolü, seçilen bir geleceğin sahiplenilmesini mümkün kılmaktadır. Kariyer yapılandırmanın temel amacı, bireylerin değişen fırsatlar ve sınırlılıklar karşısında kendi gelişimlerini daha etkili bir şekilde yönlendirebilmeleri adına kariyer uyum yeteneklerini geliştirmektir. Kariyer uyum yeteneği modeli, kariyer müdahalelerinin uygulanması ve bu müdahalelerin etkililiğinin incelenmesi için sağlam bir teorik yapı sunmaktadır (Hartung ve Cadaret, 2017).

1.2.5. Kariyer Uyum Yeteneğinin Faydaları

Kariyer uyum yeteneğinin sağladığı pek çok avantaj bulunmaktadır. Bu yetenek, bireylerin eğitim ve kariyer planlamalarında akademik başarıları artırmakta, çalışanların subjektif kariyer başarılarını, kariyer memnuniyetini, yaşam tatminini ve güç ile rahatlama hissini güçlendirmektedir. Mesleki ve kariyer değişikliklerinde beceri kazanan kişilere, örneğin iş arayanların öz-yeterlik algılarını (Guan vd., 2013) ve istihdam kalitesini yükseltmekte yardımcı olmaktadır (Savickas, 2005). Savickas (2005) tarafından belirtilen, uyum yeteneği gelişmiş bireylerin sahip olduğu pozitif nitelikler aşağıdaki şekilde listelenmektedir (Pişkin, 2017):

- Geleceğe yönelik ciddi düşünceler geliştiren ve planlamalar yapan çalışan ya da çalışmayı hedefleyen bireyler bulunmaktadır.
- Mesleki gelecekleri adına ne gibi adımlar atabileceklerini geniş bir perspektifte değerlendirir, bu adımları hangi ölçüde gerçekleştirebileceklerini kontrol eder ve buna göre kararlar alırlar.
- Gelecekleri ve kendileri ile ilgili seçenekleri merak eder ve bu yönde araştırmalar yaparlar.
- Sorun çözme becerilerini ilerleterek hedeflerine ulaşmada kendilerine olan güvenlerini artırırlar.

Savickas'ın açıklamaları incelendiğinde, kariyer uyumu kavramının, bireylerin gelecekteki kariyer durumları hakkında tahminler yapabilme ve karşılaşılacak zorlukları etkili bir şekilde yönetebilme becerilerini geliştirme anlamına geldiği

anlaşılmaktadır. Bireyler, bu zorlukları ne kadar doğru öngörebilir ve gerçekçi çözümler geliştirebilirlerse, yeni kariyerlerine o derece rahat adapte olabilecekleri belirtilmektedir.

1.2.6. Kariyer Uyum Yeteneği Yüksek Bireylerin Özellikleri

Kariyer uyum yeteneği açısından üstün bireyler, mükemmel iş olanaklarıyla karşılaşmış ve meslek hayatlarında çeşitli alanlarda başarıyla geçişler yaparak, kaliteli iş bulma konusunda daha etkili ve verimli oldukları kanıtlanmıştır (Siyez ve Belkıs, 2016). Bu yeteneğe sahip kişiler, değişikliklere hızlı bir şekilde adapte olabilmektedirler. İletişim becerileri güçlü olan bu bireyler, sürekli araştırma yaparak en uygun çözümleri bulmaya çalışmaktadırlar. Bu durum, kariyer planlaması yaparken dikkatli ve kontrollü bir yaklaşım sergilemelerini sağlamaktadır. Araştırmaları sayesinde, planladıkları kariyerleri sorunsuz bir şekilde gerçekleştirebilmektedirler. İş olanaklarını doğru bir şekilde değerlendirerek ve kariyerleri hakkında doğru tahminler yaparak, hedeflerine ulaşmada daha başarılı olmakta ve yeni işlerine sorunsuzca adapte olabilmektedirler. Yaratıcılıkları, kurum içinde verimli olmalarını ve yeniliklere her zaman açık olmalarını sağlayan kariyer uyum yeteneğinin önemli özelliklerindendir.

Kariyer uyum yeteneğine sahip kişilerin karakteristiklerini, belirli özellikler çerçevesinde tanımlamak mümkündür (Kaya ve Sart, 2020; Gerni ve Denizli, 2021):

- Bu bireyler, sadece mevcut koşullara değil, aynı zamanda gelecekteki olasılıklara ve getirilere de odaklanmaktadır.
- Mesleki gelecekleriyle ilgili kararlar alırken kendi limitlerini tanımlar ve bu doğrultuda hareket etmektedir.
- Mevcut ve gelecekteki kariyer değişikliklerine karşı ilgili ve dikkatli bir yaklaşım sergilemektedir.
- Mesleki açıdan belirledikleri gerçekçi hedeflere ulaşmak ve üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmek için özveride bulunmaktadır.
- İş ortamında meydana gelebilecek ani ve beklenmedik değişikliklere karşı kendilerini hazır tutma konusunda bilinçlidir.

- Gerekli durumlarda, yaşanan iş ve mesleki değişiklik süreçlerinde ekstra sorumluluklar almaktan çekinmemektedir.

- İstem dışı iş değişikliklerine karşı psikolojik dayanıklılık ve uyum sağlama kapasiteleri yüksektir.

Bu unsurlar göz önünde bulundurulduğunda, iki temel nokta öne çıkmaktadır. Birincisi, kariyer uyum yeteneğine sahip bireyler, mesleki yaşamlarında meydana gelen değişikliklere uyum sağlama konusunda hiçbir zorlukla karşılaşmamaktadır. İkincisi ise, bu tür çalışanlar, gelecekte karşılarına çıkabilecek her türlü duruma karşı önceden hazırlıklı olmak suretiyle, yaşanacak değişimlerden ya hiç olumsuz etkilenmemekte ya da etkilenme düzeyleri minimuma indirilmektedir.

Diğer yandan, kariyer uyum yeteneği açısından gerekli özelliklere sahip olan bireylerde, iş ile birey uyumu sorunları da çözüme kavuşmaktadır. Bu durum, söz konusu yeteneğe sahip kişilerin, mesleki yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları aşmada ve işlerinde daha başarılı olmada önemli bir avantaj sağlamaktadır. Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları şu şekildedir (Ateş, 2018):

• Singh ve Greenhaus (2004) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, üç farklı kariyer karar stratejisi (rasyonel, sezgisel ve bağımlı) ve bireylerin işle uyumları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları, her bir karar verme stratejisinin işle uyum sağlama kapasitesiyle pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, bireylerin kariyer seçimlerinde objektif stratejileri tercih etmelerinin, işle uyumlarını artırdığını göstermektedir.

• Song ve Chon (2012) tarafından yapılan bir başka çalışmada, bireylerin işle uyumunun kariyer seçim amaçları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çin'in Hainan adasında iki farklı enstitüye kayıtlı 302 öğrenci üzerinde yürütülen bu çalışmanın analizleri, bireylerin işle uyumunun kariyer hedeflerini belirlemede önemli bir faktör olduğunu göstermiştir. Bireylerin kariyer tercihleri, çevreleriyle olan uyumlarından etkilenmektedir.

• Jiang (2016), kariyer uyumu yetenekleri, birey ve iş uyumu, birey ve örgüt uyumu ile iş tatminini incelemiştir. Bu çalışmada, örgüt içindeki uyum, çalışanın kişilik özellikleri ile işin gereksinimleri arasındaki uygunluk olarak tanımlanmıştır. Kariyer uyumu yeteneklerinin iş tatminiyle olan ilişkisinin test edildiği bu araştırma,

kariyer uyumunun işten duyulan tatminsizlikle negatif bir ilişkiye sahip olduğunu belirlemiştir.

• Mucuk (2022), kariyer uyum yeteneğinin işgören performansına etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü incelemiştir. Çalışma İstanbul'da imalat sektöründe görev alan 404 personel ile yürütülmüştür. Çalışma sonucunda imalat sektöründe kariyer uyum yeteneğinin performans üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

• Cai, Tian ve Wang (2022), kariyer uyum yeteneğinin proaktif iş davranışları üzerindeki etkisinde lider-üye değişimi ve algılanan iş arkadaşı desteğinin aracı rolünü, gelecekteki iş benliği belirginliğinin ise moderatör rolünü incelemiştir. Çin'de yürütülen çalışma sonucunda, kariyer uyum yeteneğinin proaktif iş davranışları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu, ancak bu etkinin kısmi aracılık etkileri gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırmalardan görüleceği gibi, kariyer uyumu yeteneğinin varlığı ve yüksek düzeyde olması, çalışanların atandıkları veya talip oldukları işlere daha rahat uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Böylelikle, çalışanlar, kariyer uyumu konusundaki yeteneklerini kullanarak iş süreçlerine daha etkin bir şekilde katılım göstermektedirler.

1.3. KARİYER DEĞİŞTİRME NİYETİ

1.3.1. Kariyer Değiştirme Niyeti Kavramı ve Tanımı

Son zamanlarda literatürde incelenmeye başlanan konulardan biri olarak kariyer değişikliği niyeti dikkat çekmektedir. Kariyer değişikliği niyetinin kavramsal çerçevesi 1980 ve 1990 yılları arasında şekillenmiştir. Kariyerini bilinçli bir biçimde değiştirme eylemi, kariyer değişikliği niyetinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Rhodes ve Doering, 1993). Heppner vd. (1994), kariyer değişikliği niyetini, kariyer geçişi olarak tanımlarken; bu geçişin görev, pozisyon ve meslek değişikliği olmak üzere üç farklı biçimde gerçekleşebileceğini ifade etmektedirler. Ferraro vd. (2018) ise, bu kavramı kariyer geçiş niyeti olarak adlandırır ve bireyin kariyerini değiştirme üzerine düşünceleri olarak tanımlarlar.

Kariyer değişikliği niyeti, iş değiştirme niyeti ve işten ayrılma niyeti gibi kavramlardan bazı yönleriyle ayrılır. İlk olarak, iş değiştirme niyeti, dışsal ve içsel olmak üzere iki ana boyutta ele alınır. Dışsal iş değiştirme niyeti, bireyin başka bir

kurumda çalışma arzusunu ifade ederken (Lee vd., 2021), içsel iş değiştirme niyeti, bireyin kurum içindeki iş sorumluluklarını, hiyerarşideki yerini ya da statüsünü değiştirmek istemesi olarak tanımlanır (Feldman ve Ng, 2007). İkinci olarak, işten ayrılma niyeti, işten ayrılma kararı ve davranışı arasındaki zihinsel sürecin temelini oluşturur (Chiu ve Francesco, 2003). Tett ve Meyer (1993) işten ayrılma niyetini, bir kişinin mevcut kurumundan bilinçli ve kasıtlı olarak ayrılma arzusu olarak görürler. Mobley vd. (1979), işi bırakma niyeti ile işten ayrılma davranışı arasında güçlü bir bağ olduğunu belirtirler. İşten ayrılma niyetinin, bireyin alternatifleri değerlendirme sürecini etkilediği ve bu sebeple davranış üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceği kabul edilmektedir.

Kariyer değişikliği davranışı, kariyer değişikliği niyetinden bazı yönlerde ayrılır. Brown ve Lentt (2004)'e göre, kariyer değişikliği davranışı hem gönüllü hem de beklenen bir eylem olabilirken, aynı zamanda isteksiz veya beklenmedik bir biçimde de gerçekleşebilir. Bu süreç, bireyin kendi mesleki kimliğini geliştirme ve daha iyi bir iş bulma yoluyla kişisel gelişimini destekler şeklinde tanımlanır (Ahn vd., 2017). Ibarra (2002) ise, kariyer değişikliğini, bireyin yeni bir şirkette veya sektörde yönetimsel sorumluluk ve statü kazanacak bir pozisyona ya da tamamen farklı bir alanda yeni bir role geçiş yapması olarak açıklar.

Higgins (2001) kariyer değişikliği konseptini nesnel ve öznel olmak üzere iki ana boyutta değerlendirir. Higgins'e (2001) göre, bir bireyin iş ve işveren değiştirmesi, kariyer değişikliğinin nesnel boyutunu oluştururken; bu değişikliğin birey tarafından kariyer değişikliği olarak algılanması, kariyer değişikliğinin öznel boyutunu meydana getirir.

Literatür incelendiğinde, kariyer değiştirme niyetiyle ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunduğu görülmektedir. Yurt içinde yapılan bir çalışmada Demir (2022), kariyer değiştirme niyeti ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkide kariyer tatmini ve alternatiflerin yetersizliğinin aracı ve düzenleyici rollerini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın verileri, farklı sektörlerde ve meslek gruplarında çalışan 218 beyaz yakalı çalışandan toplanmıştır. Çalışma sonucunda psikolojik dayanıklılığın kariyer tatminini artırdığı ve artan kariyer tatmininin kariyer değiştirme niyetini azalttığı bulunmuştur. Çalışmada ayrıca, alternatiflerin yetersizliğinin, psikolojik dayanıklılık ile kariyer

değiştirme niyeti arasındaki pozitif ilişkiyi zayıflattığı öne sürülmüş, ancak bu düzenleyici rolün istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Adiputra ve Milleny (2024) tarafından yürütülen çalışma, kariyer gelişimi ve iş yükünün iş tatmini aracılığıyla çalışanların kariyer değiştirme niyetine etkisini incelemektedir. Araştırma, Jakarta'daki startup şirketlerinde çalışan 155 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Bulgular, kariyer gelişiminin çalışanların kariyer değiştirme niyetini olumsuz yönde etkilediğini, iş tatminini ise olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. İş yükü ise çalışanların kariyer değiştirme niyetini olumlu yönde etkilerken, iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. İş tatmini, kariyer değiştirme niyetini olumsuz yönde ve zayıf şekilde etkilerken, iş tatmini aracılığıyla kariyer gelişimi, kariyer değiştirme niyetini olumsuz yönde ve zayıf şekilde etkilemektedir. Buna karşılık, iş yükü, iş tatmini aracılığıyla kariyer değiştirme niyetini olumlu yönde etkilemektedir.

1.3.2. Kariyer Değiştirme Niyetinin Belirleyicileri

Kariyer değiştirme niyeti, bireylerin mevcut kariyerlerinden ayrılma ve yeni bir kariyer alanına geçme arzusunu ifade etmektedir. Bu niyet, çeşitli faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir. Literatürde, kariyer değiştirme niyetinin belirleyicileri olarak çeşitli unsurlar öne sürülmektedir.

Bireysel faktörler, kariyer değiştirme niyetini etkileyen önemli belirleyicilerden biridir. Kişilik özellikleri, değerler, tutumlar ve beklentiler, bireylerin kariyer tercihlerini ve değiştirme niyetlerini şekillendirmektedir (Ng ve Feldman, 2014). Örneğin, yüksek düzeyde öz-yeterlilik ve risk alma eğilimi olan bireyler, kariyer değiştirmeye daha istekli olabilmektedir (Saks ve Ashforth, 2002).

Örgütsel faktörler de kariyer değiştirme niyetini etkilemektedir. İş tatminsizliği, terfi fırsatlarının kısıtlı olması, ücret yetersizliği, örgüt kültürü ve liderlik tarzı gibi unsurlar, bireylerin mevcut kariyerlerinden ayrılma arzusunu artırabilmektedir (Griffeth vd., 2000; Mobley, 1977). Ayrıca, örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık ve işveren markası da kariyer değiştirme niyetini etkileyebilmektedir (Hausknecht vd., 2009; Tett ve Meyer, 1993).

Çevresel faktörler de kariyer değiştirme niyetini belirlemektedir. İş piyasasındaki fırsatlar, ekonomik koşullar, sektörel değişimler ve teknolojik

gelişmeler, bireylerin kariyer tercihlerini ve değiştirme niyetlerini şekillendirebilmektedir (Ng vd., 2007). Ayrıca, aile ve sosyal çevre de kariyer kararlarında etkili olabilmektedir (Whiston ve Keller, 2004).

Kariyer değiştirme niyetinin belirleyicileri arasında, kariyer uyum yeteneği de önemli bir rol oynamaktadır. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin kariyerlerindeki değişimlere ve zorluklara uyum sağlama becerisi olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997). Yüksek düzeyde kariyer uyum yeteneğine sahip bireyler, kariyerlerinde değişim ve belirsizliklerle daha iyi başa çıkabilmekte ve bu nedenle kariyer değiştirmeye daha istekli olabilmektedirler (Zacher, 2014).

Ajzen'in (1991) planlı davranış teorisine göre, üç faktör kariyer değişikliği niyetini belirlemektedir. Bunlar kariyer değişikliğine yönelik tutum, değişiklik yapmak için algılanan sosyal baskı ve algılanan davranışsal kontroldür.

1.3.2.1. Kariyer Değişikliğine Yönelik Tutum

Tutumlar, bireylerin belirli bir nesne, durum veya davranışa yönelik olumlu ya da olumsuz değerlendirme eğilimlerini yansıtmaktadır (Ajzen, 1991). Fishbein ve Ajzen'in (1975) Gerekçeli Eylem Teorisi'ne göre, tutumlar bireylerin söz konusu nesne veya davranışa ilişkin inançlarından mantıksal bir şekilde türemektedir. Davranışsal tutumlar bağlamında, her bir inanç, davranışı belirli bir sonuç veya davranışın gerçekleşmesi durumunda ortaya çıkacak maliyet gibi bir özellikle ilişkilendirmektedir (Ajzen, 1991). Davranışla bağlantılı özellikler zaten pozitif veya negatif olarak değerlendirildiğinden, bireyler davranışa yönelik bir tutumu otomatik ve eş zamanlı olarak geliştirirler. Dolayısıyla, büyük ölçüde olumlu sonuçlara yol açacağına inanılan davranışlar tercih edilirken, genellikle istenmeyen sonuçlarla ilişkilendirilen davranışlar olumsuz bir tutumla karşılanmaktadır. Kariyer değişikliği bağlamında, değişime karşı olumlu bir tutuma sahip profesyonellerin, kariyer değişikliği niyetlerini ifade etmek amacıyla web tabanlı işe alım sistemlerini kullanma olasılıkları daha yüksek olacaktır.

1.3.2.2. Algılanan Sosyal Baskı

Bireyin kariyer değişikliği yapmaya yönelik ilgi veya niyetine, aile üyeleri, arkadaşlar, öğretmenler ve iş arkadaşları gibi önemli referans kişi ya da grupların algılanan beklentileri de katkıda bulunmaktadır. Ajzen'e (1988) göre, bu tür

beklentiler, bireyin "söz konusu davranışı gerçekleştirme ya da gerçekleştirmeme yönündeki algılanan sosyal baskı" şeklinde yer almaktadır. Bireyin farklı referans gruplarına uyma motivasyonu ile birleştiğinde, algılanan bu sosyal baskı davranışa ilişkin tutumu belirlemektedir (Ajzen, 2002). Dolayısıyla, bireyler kariyer değişikliği konusunda ne kadar fazla sosyal baskı altındaysa, kariyer değişikliği niyetlerinin de o denli güçlü olması beklenmektedir.

1.3.2.3. Algılanan Davranış Kontrolü

Ajzen (1991), algılanan davranışsal kontrolü bir davranışın gerçekleştirilmesi üzerinde algılanan kontrol olarak tanımlamakta ve bu kavramın Bandura'nın (1977) öz-yeterlilik kavramına oldukça benzediğini ileri sürmektedir. Öz-yeterlilik, bireyin gelecekteki performans kapasitelerine ilişkin bilişsel bir değerlendirme veya yargısını ifade etmekte ve belirli bir davranışa özgü olarak ölçülmelidir (Bandura, 2005; Lent, 2005).

Dolayısıyla, kariyer öz-yeterliliği, kariyer alanındaki olası davranışlara ilişkin öz-yeterlilik inançlarını kapsayan bir şemsiye terimdir (Betz ve Hackett, 2006). Bandura'nın (1986) ifadesiyle "bireylerin belirli performans türlerine ulaşmak için gerekli eylemleri organize etme ve sergileme yeteneklerine ilişkin yargılarını" temsil etmektedir.

Ajzen'in (1991) Planlanmış Davranış Teorisi, algılanan sosyal baskı ve davranışa yönelik tutumla birlikte algılanan davranışsal kontrolün de davranışsal niyeti yordadığını öne sürmekte, ayrıca algılanan davranışsal kontrolün davranışı doğrudan yordayabileceğini ileri sürmektedir. Kariyer değişikliği bağlamında, yeni bir iş veya kariyer fırsatı bulma kabiliyetlerine dair güçlü inançlara sahip bireylerin, kariyer değişikliğine yönelik daha güçlü bir ilgi veya niyet sergileme olasılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir.

1.4. KARİYER TATMİNİ

1.4.1. Kariyer Tatmini Kavramının Tanımı ve Önemi

Bir firmanın temel varlık sebebi, kâr sağlamaktadır. Kaliteli ürünler sunarak ve satış öncesi ve sonrasında müşteri ile etkileşimde bulunarak müşteri memnuniyetini sağlamak, kâr elde etmenin ön koşullarındandır. Sadece bu yolla müşteri memnuniyeti elde edilebilmektedir. Firmanın sürekliliğini ve başarısını sürdürebilmesi, müşteri

memnuniyeti kadar çalışan memnuniyetini de gerektirmektedir. Yönetimin çalışanlarla ilişkileri, sağlanan çalışma koşulları, çalışma saatleri, mola zamanları ve iş yerine ulaşım planlaması gibi faktörler, çalışanların kariyer tatminini artırmaktadır. Tatmin edici ihtiyaçlar ve beklentilerle, daha mutlu ve verimli çalışanlar, firmanın başarısına önemli katkılarda bulunmaktadırlar. Kariyerlerinde ilerleyen çalışanlar, her yeni basamakta daha fazla tatmin duygusu ve takdir hissi yaşamaktadırlar (Uğur, 2003).

Kariyer tatmini, bir bireyin kariyerindeki mevcut pozisyondan aldığı memnuniyet düzeyidir (Yüksel, 2005). Bireylerin kariyerlerinden aldıkları tatmin, başarı hissini güçlendirebilir (Çetinel ve Yolal, 2009). İşçan ve Sayın (2010) ise iş tatminini, bir bireyin iş tecrübelerini değerlendirerek ulaştığı olumlu duygusal durum olarak açıklamışlardır. Kariyer tatmini, bir bireyin iş başarısı ve yetkinlik geliştirme gibi konulardaki genel değerlendirmesidir ve bireyin kariyeri boyunca kazandığı deneyimlerden aldığı memnuniyeti ifade eder (Yelboğa, 2012).

Kariyer tatmini, çalışanların işleri, çalışma ortamları ve meslektaşlarına karşı olan duygu, düşünce ve davranışlarının bir sonucu olarak ortaya çıkan bir durumdur. Bu tatmin durumu, çalışanların işlerine, çalışma alanlarına ve meslektaşlarına yönelik tutumlarının bir yansımasıdır (Yelboğa, 2012).

Demirdelen ve Sarıışık (2012), konaklama alanında görev yapan yöneticilerin kendi pozisyonlarına ilişkin yeterli derecede kariyer memnuniyetine ulaştıklarını ve beklentilerinin karşılanmasıyla birlikte kariyer gelişimlerinden daha yoğun bir memnuniyet hissi elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Kariyer memnuniyeti terimi, Holland (1985) ve Super (1957) tarafından akademik literatüre sunulmuştur. Holland, bu terimi, bireylerin yetenekleri ve başarılarıyla ilişkilendirirken, Super ise iş yerlerindeki yeniliklerin çalışanların kariyer memnuniyetini olumlu etkileyebileceğini öne sürmüştür (Gürkan ve Koçoğlu, 2014). Kariyer memnuniyeti, bireylerin kendi başarılarına dair algılarıyla ilişkili bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Coetzee ve Bester, 2019).

Kariyer memnuniyetini iş memnuniyetinden ayıran esas fark, kariyer memnuniyetinin bireyin duygularını barındıran bir kavram olması, iş memnuniyetinin ise gerçekleştirilen işin etkisini değerlendiren bir ölçüt olmasıdır (Lounsburg vd., 2008). Kariyer memnuniyeti, bireyin kariyerinde ulaştığı seviyeden duyduğu

memnuniyeti ifade ederken, iş memnuniyeti, bireyin mevcut işine olan tatmin düzeyini belirtmektedir (Vatansever, 2008). Terfiler ve elde edilen gelir gibi faktörler, bireylerin kariyer hedeflerinde tatmin duygusuna ulaşmalarını sağlayarak kariyer memnuniyetine katkıda bulunabilmektedir.

İşletmelerin veya kurumların başarısı ve verimliliğini artıran temel faktörlerden biri çalışanlardır. Bu bağlamda, çalışma yaşamında insanlara giderek daha fazla önem atfedilmektedir. İnsanlar, çalışma yaşamlarında bazı temel ihtiyaçlarının karşılanmasını ve verdikleri çabanın hem maddi hem de manevi olarak karşılığını almayı arzulamaktadırlar. Bu ihtiyaçların karşılanması, tatmin duygusunun sağlanması açısından büyük bir öneme sahiptir. Kariyer memnuniyetine ulaşan bireylerin, hem kendilerine hem de bağlı oldukları kurumlara daha fazla katkıda bulundukları gözlemlenmiştir (Demirdelen ve Ulama, 2013).

Son dönemlerde, kariyer memnuniyeti üzerinde durulan önemli meselelerden biri haline gelmiştir. Bireylerin kariyer memnuniyetlerini etkileyen çeşitli faktörlerin bulunması, bu faktörleri kavramanın, motivasyonu ve sadakati yüksek bireyleri kurumlara kazandırma açısından kritik olduğu kabul edilmektedir. Kariyer memnuniyeti yüksek olan bireyler, işlerine daha büyük bir hevesle yaklaşmakta ve kurumun menfaatlerini önceliklendirmektedir (Er Ülker, 2020).

Kariyer memnuniyetinin, bireylerin günlük ve sosyal yaşamları üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. İş hayatlarında beklentileri karşılanan ve ekonomik ile sosyal açıdan memnuniyet duyan bireylerin yaşam kalitesi ve mutluluk seviyelerinde artış gözlemlenmektedir. Bu kişiler, aile ve sosyal yaşantılarında daha mutlu bir hayat sürdürmekte, çevrelerine karşı olumlu davranışlar sergilemekte ve ilişkilerini daha sağlam bir temelde ilerletmektedir (Özmen, 2021).

Kariyer memnuniyeti, bireyin iş ve sosyal yaşamına katkı sağlamanın yanı sıra kimlik oluşumuna da destek vermektedir. İnsanlar kendilerini doktor, öğretmen, mühendis gibi mesleklerle tanımlamaktadır. Bu, kariyer memnuniyetinin insanların kimlik algısı üzerindeki etkisine bir örnektir. Bu sebeple, kariyer memnuniyeti, bireylerin yaşamlarında önemli bir yer tutmaktadır ve tüm yaşamı etkileme gücüne sahiptir (Tavlan Soydan, 2021).

1.4.2. Kariyer Tatminiyle İlişkili Kavramlar

Kariyer Platosu

Kariyer platosu, bireylerin kariyerlerinde daha fazla ilerleme şansının olmadığı veya bu şansın son derece sınırlı olduğu durumlar olarak tanımlanabilir (Ference vd., 1977). Başka bir ifadeyle, kariyer platosu, kişilerin kurum içerisinde veya dışında ilerleme olanaklarının minimal olduğu bir durumu işaret etmektedir (Chao, 1990). İş yerinde ilerleyemeyeceklerini hisseden çalışanlar, moral ve motivasyon açısından düşüş yaşamaktadır. Üstelik, çalışanların kariyer ilerlemesiyle ilgili endişeleri bazen maddi beklentileri aşabilmektedir (Geylan, 2004).

Literatürde bazı çalışmalarda mesleki stagnasyon olarak da adlandırılan kariyer platosu kavramı, ilk kez Ference vd. (1977) tarafından literatüre tanıtıldığı belirtilmektedir (Ak ve Soybalı, 2019). Ference vd. (1977)'e göre kariyer platosu, bireysel ve kurumsal olmak üzere iki ana kategoride incelenmektedir. Bireysel kariyer platosu, bir çalışanın mevcut organizasyonda ilerleme ve terfi etme imkanlarını artırması için gereken içsel motivasyonun eksikliğini vurgulamaktadır. Kurumsal düzeyde kariyer platosu ise, organizasyon içindeki üst düzey pozisyonlara yeni kişilerin atanması ile ilişkilendirilebilir. Organizasyon içinde çalışan bireyler, üst düzey pozisyonlarda görev alabilecek yetkinliklere sahip olsalar bile, pozisyonların doluluğu nedeniyle ilerleyememektedirler (Duffy, 2000). Bireysel düzeydeki kariyer platosu ise, bir bireyin bilgi, birikim ve sektörel deneyiminin kariyer gelişimini engellemesiyle ilişkilidir. Bir bireyin sahip olduğu bu deneyimlerin kariyer gelişimine engel olması, Peters Prensibi ile açıklanabilir (Günay, 2018).

Peters Prensibi, kişilerin yeteneklerine göre ilerleyebileceğini, ancak kariyerlerinde ilerleyemediklerinde yeteneklerinin üst düzey pozisyonlar için yetersiz olduğunu ve yetersizlik seviyesine ulaştığını öne sürmektedir (Peter ve Hull, 1969). Peters Prensibine benzer biçimde, kariyer platosuna yol açan faktörlerin açıklanmasına yönelik birçok çalışmada çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Örneğin, Greenhaus vd. (2017)'e göre kurumsal kısıtlamalar, yönetimsel sorunlar ve psikolojik nedenler kariyer platosuna yol açan önemli faktörler arasındadır, Bardwick (1986) ise kariyer platosuna yol açan faktörleri yapısal, içeriksel ve yaşamsal olmak üzere üç boyutta değerlendirmektedir.

Kariyer Haritası

Kariyer haritası, kurumsal süreçlerde bir pozisyondan diğerine geçişin yöntemlerini tanımlamak için kullanılan bir yöntemdir. Bu teknik, çalışanların kariyer yollarının netleştirilmesi ve bu yolda ilerleyerek, gelecek kariyer hedeflerine ulaşılmasını sağlayan bir süreci ifade etmektedir. Kariyer haritaları, kariyer yolları netleştirildikten sonra geliştirilebileceği gibi, kariyer yolları henüz belirlenmemişken de oluşturulabilmektedir. Buradaki asıl mesele, bir kariyer haritasının var olması ve bu haritada tanımlanan kariyer yollarının birbirleriyle sistemik olarak uyum içinde olmasıdır (Geylan, 2004).

Kariyer Çapaları

Kariyer çapası kavramı, bireylerin kariyer tercihlerine yön veren temel tutum ve düşünceleri tanımlayan yaygın bir model olup, Edgar Schein (1961) tarafından ilk defa literatüre sunulmuştur (Yarnall, 1998). Kariyer çapaları, bireylerin birden fazla kariyer yönelimini içermektedir (Schein, 1996). Bu yönelimler, sekiz farklı kategori altında toplanmaktadır (Schein, 1996; Bozdoğan, 2021):

• Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik: Bu çapa, bireyin üretim sürecindeki teknik ve fonksiyonel beceri ve yeteneklerini kapsamaktadır. Bu çapaya sahip kişiler, organizasyon içinde dikey ya da yatay olarak terfi etmek yerine, mevcut görevlerinde uzmanlık kazanmayı tercih etmektedirler.

• Yönetsel Yetkinlik: Bu çapa, yüksek yönetimsel becerilere sahip bireylerde belirgindir. Bu becerilere sahip kişiler, kariyerlerinde en üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşmayı hedefleyerek dikey yükselmeyi tercih etmektedirler.

• İstikrar: Bu kariyer çapası altında yer alan kişiler, maaş, güvenlik ve istikrar gibi unsurlara büyük değer vermektedirler. Bu unsurların sağlandığından emin oldukları takdirde, iş hayatlarında ve bulundukları kurumlarda uzun süreli kalmaya eğilim göstermektedirler.

• Girişimcilik: Girişimcilik kabiliyetinin öne çıktığı bu kariyer çapasına sahip bireyler, bulundukları kurumun pozisyonundan bağımsız olarak sürekli yeni fikirler ve ürünler geliştirme arzusunda olmaktadırlar. Bu kişilerin en belirgin özelliği, risk almak konusunda çekingenlik göstermemeleridir.

• Bağımsızlık: Kısıtlamalar, engellemeler ve sınırlamalar karşısında huzursuzluk duyan bu kariyer çapasındaki kişiler, her zaman kendi arzuları ve ihtiyaçları

doğrultusunda hareket etme eğilimindedirler. Bu nedenle, bu kariyer çapasına sahip bireylerin sürekli olarak kontrol altında tutulmaları ve denetlenmeleri gerekebilmektedir.

• Meydan Okuma: Bu kariyer çapasının altında bulunan kişiler, karşılaştıkları engel ve sorunlara karşı sürekli olarak çözüm arama, kurumsal zorlukları aşma konusunda bir isteklilik ve her türlü problemi çözebileceklerine dair bir inanç ve tutum sergileme eğilimindedirler. Bu çapadaki bireyler, başarıya ulaşma ve başarılı olma arzusuyla hareket ederler ve içsel motivasyonları her zaman yüksektir.

• Adanmışlık: Kurum içindeki sorun ve engellere karşı hassas ve dikkatli bir yaklaşım sergileyen bu kariyer çapasına sahip kişiler, gerçekleştirdikleri her işin topluma katkı sağlama arzusunu taşımaktadırlar.

• Yaşam Tarzı: Kişisel istek ve ihtiyaçlarını önceliklendiren bu kariyer çapasındaki bireyler için en önemli husus, kariyerlerindeki gelişmedir. Bu nedenle, çalışma hayatlarının yaşam kaliteleri üzerinde olumsuz etkiler yaratması durumunda, bu olumsuzlukların kişisel yaşam koşullarını etkilememesi için özel taktik ve stratejiler geliştirmektedirler.

Ayışığı Sorunu

Ayışığı kavramı, bir bireyin ana işinden elde ettiği gelirin yetersiz olduğu durumlarda giriştiği ikinci bir iş olarak ifade edilmektedir (Kimmel ve Conway, 2001). Bireylerin ek iş yapma motivasyonunun arkasındaki ana sebep, birincil işlerinden elde ettikleri gelirin yetersiz olmasıdır (Özdaşlı ve Arslan, 2009). Bu durum, bireylerin ana işlerinde harcamaları gereken enerjiyi başka işlere yönlendirmeleri sonucunda, birincil işlerinde arzu edilen düzeyde verimlilik sağlayamamalarına yol açmaktadır. Bu durum, bireylerin performansında düşüş, işe devamsızlık, işten erken ayrılma ve işe olan bağlılıklarının azalması gibi çeşitli olumsuz kurumsal sonuçları beraberinde getirmektedir (Şahinöz, 2006).

Cam Tavan

Cam tavan sendromu, literatürde pire deneyi ile ilişkilendirilen bir kavramın kökenine dayanır. Bu deneyde, metal bir zemin üzerinde ve 30 cm yükseklikte bir cam kapak bulunan bir fanus içerisindeki pirelerin davranışları incelenmiştir. Metal zeminin ısınmasıyla zıplayan pireler, 30 cm yükseklikteki cam kapağa çarparlar. Cam

kapak çıkarıldığında ve metal zemin tekrar ısıtıldığında, pirelerin 30 cm'den daha yukarıya zıplamadıkları gözlemlenir. Cam kapak olmamasına rağmen, pireler daha yükseğe zıplayamazlar, çünkü daha önce yaşadıkları çaresizlik, onların daha yükseğe çıkmalarını engeller (Öztürk ve Bilkay, 2016).

Bu deney, Öğrenilmiş Çaresizlik Teorisi ile de açıklanabilir (Keehn vd., 1979). Öğrenilmiş Çaresizlik Teorisi, bireylerin davranışlarının çevre veya sonuç üzerinde herhangi bir etki yaratmadığına ve ne yapılırsa yapılsın mevcut durumun değişmeyeceğine dair öğrenilen bir psikolojik durumu ifade eder (Abramson vd., 1978; Alloy, 1982; Bandura, 1977). Bu teori, işletmelerde çalışan kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları cam tavan engelinin bir yansıması olarak görülebilir. Cam tavan engeli, işletmelerde çalışan kadınların yönetim pozisyonlarına terfi etmelerinin önünde bir engel olarak ortaya çıkar (Öztürk ve Bilkay, 2016).

Bu engeller, işletmenin rekabet avantajı elde etme amacıyla önemli görülen yetenekli bireylerin kullanılmamasına yol açmaktadır. Ayrıca, bu tür engeller örgütsel performans üzerinde negatif etkiler yaratmaktadır. Örneğin, üst düzey yönetici pozisyonlarına atanmayan kadın çalışanların motivasyonlarının azalması, yönetim kadrosunun aşırı derecede homojenleşmesi ve kurumun ihtiyaç duyduğu yeteneklerden mahrum bırakılması gibi olumsuzluklar meydana gelmektedir (Leblebici ve Karcıoğlu, 2014).

Kadınların çalışma hayatında ve toplumsal alanda daha fazla yer bulması ve kurumlar düzeyinde cam tavan sendromu konusunda farkındalığın artmasıyla birlikte bu engeller azalmaktadır. Kendi belirledikleri kariyer hedefleri doğrultusunda çaba gösteren kadınlar, iş ve aile yaşamında bir denge kurmayı başarmaktadırlar. Bu denge, iş ve aile yaşamındaki mutluluk ve başarı için önemli bir faktördür (Türkkahraman ve Şahin, 2010).

1.4.3. Kariyer Tatmininin Boyutları

Kariyer memnuniyeti, bireyin kendi belirlediği kariyer hedeflerine ne derecede ulaştığına dair hissettiği memnuniyet olarak tanımlanmaktadır. Greenhaus vd. (1990) tarafından belirtildiği üzere, kariyer memnuniyeti, bireyin kariyer hedeflerini dört ana alanda; kariyeri, kazancı, terfi etme ve yeteneklerini geliştirme açısından değerlendirilmesidir. Bu alanlar dahilinde, kariyer memnuniyeti beş farklı boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar; mesleki başarılar, kazançla ilgili hedefler, mesleki

yükselmeler, genel kariyer hedefleri ve yeni yetenekler kazanımıdır. Bireyin bu hedeflere ulaşma konusundaki başarısı, kariyer memnuniyetinin temelini oluşturmaktadır.

Mesleki Başarılar

Mesleki eğitim alan yöneticiler ile almayanlar arasında mesleki başarı açısından farklılıklar gözlenmektedir. Eğitim almış yöneticiler, belirlenen hedeflere daha çabuk ulaşacaklarına ve bu sayede başarıyı elde edeceklerine inanmaktadırlar. Mantık yürütme, eğitimle donanmış bir çalışanın, aldığı talimatları daha iyi anlayıp uygulayabileceği ve bu avantajla başarıya ulaşmada bir adım önde olabileceğini göstermektedir. Yöneticilerin çalışanlarla daha etkili ilişkiler kurabilmeleri için özel mesleki eğitimler almalarının önemi vurgulanmaktadır (Greenhaus vd., 1990; Wickramasinghe ve Jayaweera, 2010). Kısa süreli eğitim programlarının özellikle faydalı olduğu belirtilmektedir. Lee ve Bruvold (2003) tarafından ifade edildiği gibi, sosyal değişim teorisinin motivasyon süreçlerini ve karşılıklılık ilkesini benimseyerek, örgütsel öğrenme kültürünü daha iyi algılayan çalışanlar, yüksek kariyer memnuniyeti yaşamakta ve güçlü bir bağlılık sergilemektedirler. Yöneticileriyle düzenli olarak etkileşim içinde olan grup üyeleri, psikolojik destek, kariyer desteği ve iş grup hedeflerine ulaşmak için ek çaba gibi unsurlar aracılığıyla sadece güven ve motivasyon kazanmakla kalmamakta, ayrıca ek görevler üstlenmektedirler (Wayne vd., 1997).

Çalışanların performans hedefleri, başarı durumlarına ulaşmak için izledikleri ve öğrenme sürecinde çaba göstermelerini yönlendiren motive edici bir faktördür. Performans hedefi yüksek olan kişiler, olumlu başarılar elde etmeye ve yetkinlikle ilgili olumsuz değerlendirmelerden kaçınmaya odaklanarak görevlerde yetkinlik sergilemeye çalışırlar. Bu tür kişiler genellikle zorluklardan kaçınır, başarısızlık sonrasında çabalarını ve azimlerini azaltır ve başkalarının olumsuz değerlendirmesinden korkarlar. Joo ve Park (2010) tarafından yapılan bir çalışmada, performans hedefi yöneliminin kariyer memnuniyeti ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, ancak öğrenme hedefi yöneliminin bu bağlamda anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Performans hedefine odaklanan çalışanlar, başkalarıyla kolayca karşılaştırılabilecek veya ekstra çaba sarf etmeden sonuç alınabilecek görevlerden memnun kalma eğilimindedir. Bu sebeple, yüksek performans hedefi yönelimine sahip çalışanların, kariyer hedefleri göreceli olarak daha düşük olsa bile, mevcut kariyer

durumlarından memnuniyet duymaları ve kariyer tatminlerinin olumlu yönde etkilenmesi beklenmektedir.

Genel Mesleki Hedefler

Demografik özelliklere göre genel mesleki hedefler açısından, cinsiyet bağlamında belirgin bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Erkeklerin bu hedeflere ulaşma konusunda kadınlara göre daha başarılı oldukları görülmektedir. Yapılan araştırmalar, erkek yöneticilerin genel mesleki amaçlarını gerçekleştirmeye kadın meslektaşlarından daha çok önem verdiklerini ve bu yüzden genel kariyer memnuniyetlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Hofmans vd. (2008), bu cinsiyetler arası farkın, cinsiyete özgü çeşitli zorluklarla ilişkili olabileceğini belirtmektedir. Kadın çalışanlar, eşlerine, çocuklarına ve ev işlerine olan sorumlulukları nedeniyle mesleki hedeflerine ulaşmada gecikmeler yaşayabilmektedir. Bu sebeple, kadınların bu tür hedeflere ulaşmalarını engelleyen faktörlerin üzerine gidilmesi gerekmektedir. Bu engellerin üstesinden gelmenin bir yolu, Demirdelen ve Ulama'nın 2013 yılında önerdiği gibi, kadın çalışanların iş ve ev hayatlarını dengeleyebilmeleri için esnek çalışma saatleri sunmaktır.

Gelire İlişkin Hedefler

Kazançla ilgili hedefler, çalışanların kariyer memnuniyetini değerlendirirken önemli bir etken olarak görülmekteyken, günümüzde çalışanlar için diğer hedefler de önemli bir motivasyon kaynağı haline gelmiştir. Çavuş ve İmadoğlu (2017) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, İnsan Kaynakları uygulamaları ile çalışan eğitimi ve maaşları arasında pozitif ancak zayıf bir ilişki; personel seçimi ile performans değerlendirme arasında ise pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışanlar, maaş, gelir veya statü gibi dışsal faktörlerde herhangi bir değişiklik olmaksızın, kariyer başarılarını topluma katkı, deneyim kazanma ve meslektaşlarıyla işbirliği gibi içsel tatmin edici faktörlere bağlamaktadır (Özsoy, 2019). Bu bulgular ışığında, geçmişte maaşın iş ve kariyer memnuniyeti için en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilse de, günümüz koşullarında maaşın bu iki faktör kadar önemli olmadığı anlaşılmaktadır. Çalışanlar artık iş yerlerinde moral ve motivasyonun yanı sıra huzur ve esenlik gibi unsurlara daha fazla değer vermektedir.

Meslekteki İlerlemeler

Kariyer gelişimi sürecindeki bireyler, çeşitli etkenlere bağlı olarak farklı seviyelerde ve miktarlarda bilgi gereksinimi duymaktadırlar. Profesyonel ilerleme, yaratıcılıkla doğrudan ilişkilidir. İşyerinin büyüklüğü ve çalışanlara sunulan fırsatlar doğrultusunda, sektördeki ilerleme ve kariyer fırsatları şekillenmektedir. İnsanlar, iş ve kariyerlerinde ilerlemeyi hedefliyorlarsa, diğerlerinden farklılık göstermeleri şarttır. Çalışma ortamında sadece belirli görevleri başarıyla tamamlamak yeterli olmayıp, görevlerin çeşitliliği her meslekten bireyin kendi yetkinliğindedir. Her koşulda, olağan işler için dahi, şirketin geleceğini kendi geleceği gibi görüp, kendini değerli hissetmeli ve motivasyonunu korumalıdır.

Yaratıcı fikirlere sahip olmak, monotonluktan sıyrılmanın bir yoludur. Örneğin, kariyerlerinin doruğuna ulaşmış iş insanları genellikle kariyerlerinin başlangıcındaki adımları vurgularlar; işlerine büyük bir ciddiyetle yaklaşırlar ve bu tutum, onlara elit olduktan sonra bile çalışmaya devam etme imkanı sunar. Çalışanların iş yaşamındaki başarıları, kariyerlerindeki ilerlemeleri (statü, terfi) tetiklemekte ve bu durum çalışanların kariyer memnuniyetini yükseltmektedir (Demirdelen ve Ulama, 2013). Kariyer memnuniyeti yüksek olan bireylerin işten ayrılma düşüncesi daha azdır. Zira bireylerin kariyer tatminleri ile işten ayrılma niyetleri arasında belirgin bir ilişki bulunmaktadır (Kenek ve Sökmen, 2018).

Gürkan ve Koçoğlu (2014) tarafından yapılan bir çalışma, akademisyenler arasında en yüksek kariyer doyumunun profesör unvanına sahip olanlarda olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kıdem ve kariyer tatmini arasında bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır; en uzun çalışma süresine sahip olanlar en yüksek doyuma ulaşmıştır. Ulukök ve Akın (2016), kariyer doyumunun akademik teşvik ile negatif bir ilişkiye sahip olduğunu; unvan ile ise pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Bu çalışma ayrıca, bireylerin unvanları yükseldikçe kariyer tatminlerinde belirgin bir iyileşme olduğunu ortaya koymuştur.

Yeni Beceriler Edinme

Çalışanların yeni yetenekler edinme süreci, yaşlarına bağlı olarak büyük farklılıklar göstermektedir. Genç yöneticiler, yaşlı yöneticilere kıyasla bilgi ve becerilerini geliştirme konusunda daha hevesli olmaktadırlar. Bu durumun altında yatan neden, genç yöneticilerin henüz beklenen bilgi ve yetkinlik seviyesine erişmemiş ve göreceli olarak deneyimsiz olmaları yatmaktadır. Kitapçı ve Sezen (2002)

tarafından gerçekleştirilen araştırmada, farklı yaş gruplarındaki bireyler üzerinde çeşitli değişkenlerin çalışan memnuniyetine etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kenek ve Sökmen (2018) ise, bilişsel yeteneklerin yanı sıra, sorumluluk alma, bağımsız çalışabilme, dayanıklılık, duygusal istikrar ve sosyal beceriler gibi bilişsel olmayan yeteneklerin bireylerin ücret düzeyleri, istihdam durumları ve yıllık gelirleri üzerinde etkili olduğunu belirtmektedirler. Bu nedenle, eğitim dışındaki faktörlerin de kariyer başarısında önemli rol oynadığı vurgulanmakta ve uygulamalı psikoloji alanındaki genel görüşe göre, işverenlerin işe alım süreçlerinde adayların bilişsel yeteneklerinin yanı sıra bilinç düzeyleri ve kişilik özelliklerine de odaklanmaları önerilmektedir.

1.4.4. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler

Bireyin kariyer seçimlerinden memnun olması, hem bireysel hem de örgütsel başarıya katkıda bulunacak ve kariyer tatminini artıracaktır. Kariyer tatminini etkileyen bireysel faktörler şu şekilde sıralanmaktadır:

Cinsiyet

Cinsiyetle ilgili tutumlar ve algılamalar, bireylerin meslek seçimleri ve kariyer süreçleri üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir (Özkişi, 2012). Erkeklerin, kadınlara kıyasla, örgütlerde daha çabuk ilerlemeleri ve üst düzey pozisyonlarda daha fazla temsil edilmeleri, erkeklerin kariyer memnuniyetlerini artırmakta ve bu durum cinsiyet temelli ayrımcılığın bir sonucu olarak bireylerin kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemektedir (Işık, 2009; Çolak, 2018).

Her ne kadar günümüzde kadınların iş gücüne katılımında önemli gelişmeler kaydedilse de, ev işleri, çocuk bakımı ve gebelik gibi faktörler nedeniyle toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanamamakta ve cinsiyet ayrımcılığı devam etmektedir. Bu bağlamda, kariyerlerinde yavaş ilerleme kaydeden kadınlar, kariyer memnuniyetine ulaşmada da gecikmektedir (Ulama ve Demirdelen, 2013).

Yaş

Yaş, bireyin kariyer memnuniyetini etkileyen önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmekte ve kişinin mental ve fiziksel performansına etki etmektedir. Bireyler, yaşlarına bağlı olarak kariyerlerinin farklı aşamalarında bulunabilirler: başlangıç, orta veya son. Bu dönemler, bireyin hayatını ve iş hayatına yönelik bakış açısını, arzularını, tutumlarını ve beklentilerini şekillendirmektedir. Yaş ilerledikçe, bireylerin işlerinden

aldıkları tatminin arttığı gözlemlenmektedir. Bunun temel sebebi, yaşın ilerlemesiyle birlikte işle ilgili deneyimin artmasıdır. Ayrıca, genç çalışanların kariyerlerinin ilk yıllarında yükselme beklentileri nedeniyle daha düşük tatmin seviyeleri yaşamaları da olasıdır (Toker, 2007).

Eğitim

Yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş hayatından beklentileri, diğer çalışanlara kıyasla daha yüksek olabilir. Bu durum, yüksek eğitimli çalışanların kariyer hedefleri, çalışma şartları ve ücret beklentileri ile işe bakış açılarında farklılıklar yaratmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan kişiler, yönetici pozisyonlarında görev alabilmekte ve daha yüksek maaşlar elde edebilmektedirler. Bu faktörler, kariyer memnuniyetini artıran önemli unsurlardır. Dolayısıyla, bireylerin kariyerlerinden duydukları memnuniyet üzerinde eğitimin önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Demirdelen ve Ulama, 2013).

Medeni Durum

Medeni durum ile kariyer memnuniyeti arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalarda çeşitli sonuçlar bulunmaktadır. Evlilik durumunun bazı araştırmalarda kariyer memnuniyetini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Evlilik, bireylerin özel hayatlarına iş yaşamlarından daha fazla önem vermelerine neden olabilmekte, evli ve çocuk sahibi olanların iş-aile yaşamı dengesinde yaşadıkları zorluklar, kariyer memnuniyetlerini olumsuz etkileyebilmekte ve iş-aile çatışması sonucunda tatminsizlik yaşanabilmektedir (Martins vd., 2002). Özellikle, aile içindeki rollerin getirdiği stres, bireyin kariyer tatminini düşürebilmekte, kadınların ailede üstlendikleri rollerin getirdiği ek sorumluluklar nedeniyle bu durum daha da belirginleşebilmektedir (Peluchette, 1991).

Diğer yandan, bazı çalışmalar evlilik ve kariyer tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Punnet vd. (2007) tarafından yapılan bir araştırma, evli kadınların eşlerinden aldıkları destek sayesinde bekar kadınlara kıyasla daha yüksek kariyer memnuniyeti seviyelerine sahip olduklarını belirtmiştir. Bu bulgular, medeni durumun kariyer tatmini üzerindeki etkisinin bireysel deneyimler ve sosyal destek sistemlerine bağlı olarak farklılık gösterebileceğini göstermektedir.

Kariyer tatminini etkileyen örgütsel faktörler ise şu şekildedir.

Örgüt İçindeki Unvan

Çalışanların örgüt içindeki pozisyonları ve yöneticilerin bulundukları yönetim kademeleri, kariyer memnuniyetleri ile yakından ilişkilidir (Uzunbacak, 2004). İşletmelerdeki bireylerin üst veya orta düzey yönetici pozisyonlarında olmaları, kariyer tatmin düzeyleri ile doğru orantılıdır. Yüksek yönetim seviyelerinde görev yapan kişiler için kariyer memnuniyeti daha yüksek seviyelerde bulunmaktadır (Demirdelen ve Ulama, 2013).

Örgütte Çalışma Süresi

Bir işletmede uzun süre çalışmanın bireyin tatmin seviyesini yükselttiği görülmektedir. Sürekli iş değiştiren bir kişiye kıyasla, aynı örgütte uzun bir süre görev yapan bireyler daha yüksek bir tatmin seviyesi deneyimlemektedir. Ayrıca, bir örgütte uzun süreli çalışma, işe olan bağlılığın yüksek olduğunun da bir işareti olabilmektedir (Demirel ve Özçınar, 2009).

İş Stresi

İş stresi, iş yükü, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi unsurları içermektedir (Riggle, 2007). İş yükü, bireyin üstlendiği iş miktarının normal seviyelerin üzerinde olması anlamına gelmektedir (Keser, 2006). Rol çatışması, bireyin örgüt içinde karşılaştığı çelişkili talep ve beklentilere işaret etmektedir (Tang ve Chang, 2010). Rol belirsizliği ise, görevlerin ve sorumlulukların net olarak tanımlanmamış olması durumudur (Riggle, 2007).

Ayrıca, örgüt içinde adil olmayan ücret veya ödül dağılımı, cinsiyet ayrımcılığı gibi faktörler bireyler üzerinde olumsuz bir etki yaratarak stres oluşturmaktadır. Stres, bireylerin iş yaşamlarını ve özel yaşamlarını olumsuz yönde etkileyen bir faktördür (Koçoğlu, 2012).

1.4.5. Kariyer Tatmininin Sonuçları

Bireylerin kişisel hedeflerine ulaşmalarının yanı sıra örgütlerin amacına ulaşmasında da önemli bir rol oynayan unsurlardan biri kariyer tatmidir (Kumudha ve Abraham, 2008). Bireylerin kariyerleriyle memnun olmaları, performanslarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini artırmaktadır (Yap vd., 2010). Aynı zamanda, kariyer tatmini düzeyinin yüksek olması, verimliliği artırmanın yanı sıra yenilikçilik ve

yaratıcılığı da desteklemektedir (Çamur, 2019). Bu durum, bireyin işletmenin başarısına etkin bir şekilde katkı sağlamakta olduğunu göstermektedir.

Kariyer tatmininin, bireysel ve örgütsel performans açısından kritik bir faktör olduğu vurgulanmaktadır; bu durum, işgücü devir oranının azalmasına katkıda bulunmaktadır (August ve Waltman, 2004). Kumudha ve Abraham'ın (2008) Kariyer Yönetiminin Kariyer Tatminine Etkisi üzerine yaptıkları çalışma, kişisel gelişim programları, yeni yetenek edinme fırsatları ve emeklilik için hazırlık programlarının kariyer tatminine olumlu katkı sağladığını ifade etmektedir.

Bireylerin kariyerlerinden memnun olmaları, örgüte olumlu duygular beslemelerine ve özverili bir şekilde çalışarak önemli katkılarda bulunmalarına neden olmaktadır. Bu memnuniyet, işten ayrılma niyetini azaltmanın yanı sıra iş gücü devir oranını düşürerek örgüte duyulan bağlılığı artırmaktadır (Koçoğlu, 2012).

Bir bireyin kariyerinden memnuniyetsiz olması durumunda, bu durum işletmeye karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olabilmektedir. Memnuniyet düzeyinin düşük olması, bireyin iş performansını olumsuz etkilemekte ve işteki verimini azaltmaktadır. Aynı zamanda, düşük kariyer tatminine sahip çalışanların davranışları diğer çalışanlara yansıyarak, onların üstlendikleri görevlerde performans düşüşlerine yol açabilecektir (McGinley, 2009).

Kariyer memnuniyeti, sadakat, karlılık ve müşteri memnuniyeti gibi faktörlerle ilişkilidir (Çamur, 2019). Bu bağlamda, işletmeler sadece müşteri memnuniyetine odaklanmakla kalmayıp aynı zamanda çalışanlarına da gereken önemi vermelidir. Çalışanların örgüt içinde ilerlemelerine ve kariyer basamaklarını tırmanmalarına imkan tanınmalıdır. Bu şekilde, çalışanlar kariyerlerinden tatmin olacak ve örgüte katkıda bulunacaklardır.

Literatürde yer alan çalışmalar da kariyer tatmininin olumlu sonuçlarını ortaya koymaktadır. Güneş ve Ataç (2022) çalışmalarında, kariyer tatmini ile işe adanmışlık değişkenleri arasındaki ilişkiyi kamu çalışanları bağlamında incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla, Manisa'daki kamu kurumlarında görev yapan 334 çalışana İşe Adanmışlık Ölçeği ile Kariyer Tatmini Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, kariyer tatmini ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, regresyon analizleri, kariyer tatmini değişkeninin işe adanmışlık ve alt boyutları (dinçlik, adanma, yoğunlaşma) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye

sahip olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlara göre, kariyer tatmininin artması, kamu çalışanlarının işe adanmışlık seviyesini yükseltmektedir.

Roza vd. (2022) tarafından yürütülen çalışmada, kariyer tatmini, örgüt kültürü ve kariyer gelişiminin hemşire performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. 200 katılımcı bulunan çalışmada hemşirelerin performans değerlendirmesi, 360 derece değerlendirme yöntemiyle elde edilmiştir. Bu yöntem öz değerlendirme, üstler ve çalışma arkadaşları tarafından yapılan değerlendirmeleri içermektedir. Çalışmanın bulguları, kariyer tatmini, örgüt kültürü ve kariyer gelişiminin hemşire performansı üzerinde doğrudan olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

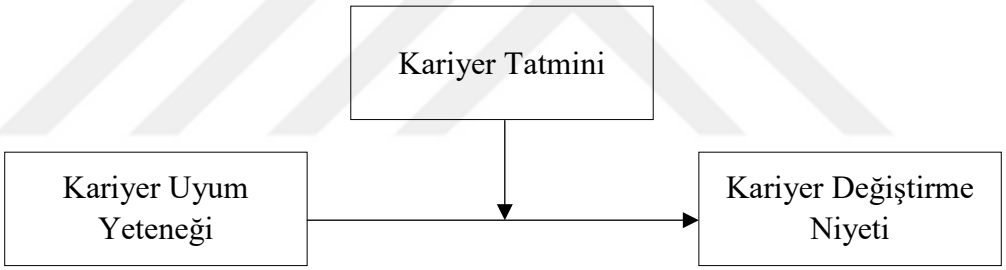
2. YÖNTEM

2.1. ÇALIŞMANIN AMACI

Çalışmada kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisinin ve bu ilişkide kariyer tatmininin düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Bunun yanında kariyer uyum yeteneği, kariyer değiştirme niyeti ve kariyer tatmininin katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği de incelenmektedir.

2.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Kesitsel nitelikteki bu nicel çalışma ilişkisel tarama modelinde yürütülmektedir. Araştırmanın amacı çerçevesinde Şekil 2'de sunulan model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma modeli

Çalışma kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H_1: Kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_2: Kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerinde etkisinde kariyer tatmininin düzenleyici rolü vardır.

2.3. EVREN VE KATILIMCILAR

Çalışmanın evrenini özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise anılan evren içerisinden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen katılımcılar oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında 466 katılımcıdan veri toplanmıştır.

2.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Çalışma kapsamında veri toplamak maksadıyla anket tekniği kullanılmaktadır. Çalışmada kullanılacak olan anket formu internet üzerinden hazırlanmış ve anket linki katılımcılara ulaştırılmıştır. Anket uygulamasından önce katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Bunun yanında çalışmaya katılımın gönüllük esasına dayalı olduğu, çalışmadan istedikleri zaman ayrılabilecekleri, kişisel bilgilerinin sorulmadığı, verilerinin kesinlikle üçüncü taraflarla paylaşılmayacağı ve sadece bilimsel amaçlarla anonim olarak kullanılacağı belirtilmiştir. Bu bilgilendirmenin ardından katılımcılardan gönüllü katılım beyanında bulunmaları talep edilmiştir. Anketin doldurulma süresi yaklaşık 5 dakika sürmektedir.

2.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada dört bölümden oluşan bir anket kullanılmaktadır.

Anket formunun birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği yer almaktadır. Söz konusu ölçek Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiş ve Kanten (2012) tarafından Türkçe uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Ölçekte ilgi (6 ifade; α = .83), kontrol (6 ifade; α=.74), merak (6 ifade; α=.79) ve güven (6 ifade; α=.85) boyutları altında toplam 24 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısının α =0.92 olarak tespit edildiği bildirilmiştir (Kanten, 2012).

Anket formunun üçüncü bölümünde Kariyer Tatmini Ölçeği yer almaktadır. Söz konusu ölçek Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilmiş, Avcı ve Turunç (2012) tarafından Türkçe uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Toplam beş madde bulunan ölçek tek boyut içermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısının α=0.91 olarak tespit edildiği bildirilmiştir (Avcı ve Turunç, 2012).

Anket formunun dördüncü bölümünde Kariyer Değiştirme Niyeti Ölçeği yer almaktadır. Söz konusu ölçek Ajzen (2006) tarafından geliştirilmiş ve Başkurt (2017) tarafından Türkçe uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Toplam dört madde bulunan ölçek tek boyut içermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısının α=0.93 olarak tespit edildiği bildirilmiştir (Başkurt, 2017).

2.6. ANALİZ YÖNTEMİ

Çalışmada verileri analiz etmek için SPSS for Windows v27 kullanılmaktadır.

Araştırma kapsamında öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiksel analizler gerçekleştirilmektedir. Ardından verilerin güvenilirlik, normal dağılım ve tanımlayıcı istatistiksel analizleri yapılmaktadır. Müteakiben araştırma değişkenlerinin korelasyon analizleri yapılmaktadır. Son olarak ise hipotez testlerine geçilmektedir. Hipotez testleri kapsamında değişkenler arasında doğrudan ve düzenleyici etkileri incelemek maksadıyla regresyon analizleri yapılmaktadır. Düzenleyici etkinin incelenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen süreç izlenmektedir. Kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyetinin katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesinde iki kategorili değişkenler için t-testi, ikiden fazla kategorili değişkenler için ANOVA analizi gerçekleştirilmektedir. Tüm analizlerde $p<0.05$ istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ANALİZ VE BULGULAR

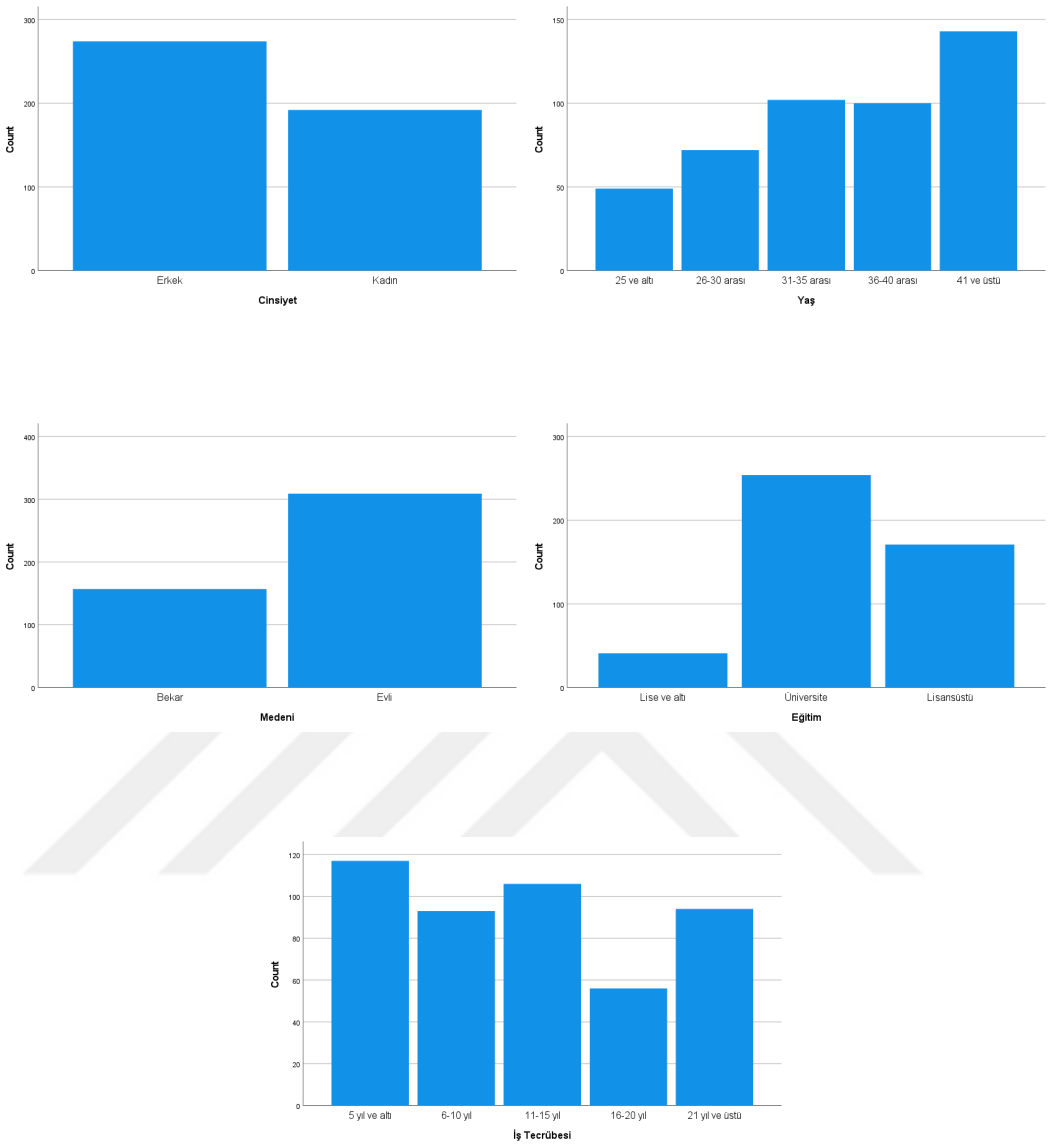
3.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırmaya toplam 466 kişi katılım göstermiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellik		Frekans	Yüzde
Eğitim düzeyi	Lise ve altı	41	8,8
	Üniversite	254	54,5
	Lisansüstü	171	36,7
İş Tecrübesi	5 yıl ve altı	117	25,1
	6-10 yıl	93	20,0
	11-15 yıl	106	22,7
	16-20 yıl	56	12,0
	21 yıl ve üstü	94	20,2

Tablo 1 incelendiğinde; araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun erkek (%58,8), evli (%66,3) ve üniversite mezunu (%54,5) olduğu görülmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında, katılımcıların %30,7'sinin 41 yaş ve üstü, %21,9'unun 31-35 yaş aralığında, %21,5'inin 36-40 yaş aralığında, %15,5'inin 26-30 yaş aralığında ve %10,5'inin 25 yaş ve altında olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların iş tecrübeleri açısından dengeli bir dağılım söz konusudur. 5 yıl ve altı iş tecrübesine sahip olanların oranı %25,1 iken, 11-15 yıl arası iş tecrübesine sahip olanların oranı %22,7, 21 yıl ve üstü iş tecrübesine sahip olanların oranı ise %20,2'dir. Bu veriler ışığında, araştırmanın farklı demografik özelliklere sahip bireylerden oluşan geniş bir örneklem üzerinde gerçekleştirildiği söylenebilir. Katılımcıların demografik özelliklere göre dağılımı Grafik 1'de sunulmuştur.



Grafik 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

3.2. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Araştırmada veri toplamak için kullanılan Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği, Kariyer Tatmini Ölçeği ve Kariyer Değiştirme Niyeti Ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı
Kariyer Uyum Yeteneği (KUY)	24	,952
KUY – İlgi	*6*	*,827*
KUY – Kontrol	*6*	*,886*
KUY – Merak	*6*	*,884*
KUY – Güven	*6*	*,943*
Kariyer Tatmini	5	,918
Kariyer Değiştirme Niyeti	4	,912

Tablo 2'de araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları sunulmuştur. Güvenilirlik analizi, bir ölçme aracının tutarlılığını ve tekrarlanabilirliğini değerlendirmek için kullanılan önemli bir yöntemdir. Cronbach Alpha katsayısı, ölçeklerin iç tutarlılığını ölçmek için yaygın olarak kullanılan bir güvenilirlik katsayısıdır. Katsayının 0,80 ve üzerinde olması, ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

24 maddeden oluşan Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısının 0,952 olduğu görülmektedir. Bu değer, ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında; *İlgi* boyutunun 0,827, *Kontrol* boyutunun 0,886, *Merak* boyutunun 0,884 ve *Güven* boyutunun 0,943 Cronbach Alpha katsayısına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, alt boyutların da güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

5 maddeden oluşan Kariyer Tatmini Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısının 0,918 olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, 4 maddeden oluşan Kariyer Değiştirme Niyeti Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısının 0,912 olduğu tespit edilmiştir. Her iki ölçeğin de yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu görülmektedir.

Bu bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu ve elde edilen verilerin tutarlı ve tekrarlanabilir olduğunu göstermektedir.

3.3. NORMAL DAĞILIM ANALİZİ

Parametrik analiz teknikleri, veri setlerinin normal dağılım gösterdiği durumlarda uygundur. Ancak, veriler normal dağılımı takip etmiyorsa, parametrik olmayan tekniklerin kullanılması gerekmektedir. Bu bağlamda, verilerin normal dağılımını kontrol etmek büyük önem taşımaktadır. Bu kontrol için, çarpıklık ve basıklık istatistiksel ölçütleri değerlendirilir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Çarpıklık, bir dağılımın ne derece simetrik olduğunu belirlemektedir. Pozitif bir çarpıklık değeri, dağılımın sola eğik olduğunu; negatif bir çarpıklık değeri ise sağa eğik olduğunu göstermektedir. Basıklık, dağılımın tepesinin ne kadar sivri olduğunu ifade etmektedir. Pozitif basıklık değeri, daha tepeleme bir dağılımı; negatif basıklık değeri ise daha yassı bir dağılımı işaret etmektedir.

Kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerleri ile kariyer uyum yeteneği değişkeninin alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3^te sunulmaktadır.

Tablo 3. Normal Dağılım Analizi Sonuçları

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Uyum Yeteneği (KUY)	-1,107	1,844
KUY – İlgi	*-,790*	*,738*
KUY – Kontrol	*-1,091*	*1,560*
KUY – Merak	*-,607*	*,169*
KUY – Güven	*-1,165*	*1,671*
Kariyer Tatmini	-,226	-,400
Kariyer Değiştirme Niyeti	,117	-,558

Normal dağılımın varsayımlarını karşılaması için, çarpıklık ve basıklık ölçütlerinin belirlenen sınırlar içinde olması gerekmektedir. İdeal durumda, bu değerlerin sıfıra yakın veya sıfır olması beklenmektedir. Ancak, pratikte çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2,0 ile +2,0 aralığında bulunması genellikle yeterli kabul edilmektedir (Kalaycı, 2016). Tablo 3'te incelenen kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık ölçümleri bu

kabul edilebilir aralıkta yer aldığından, bu verilerin normal dağılıma uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

3.4. TANIMLAYICI İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistiksel analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

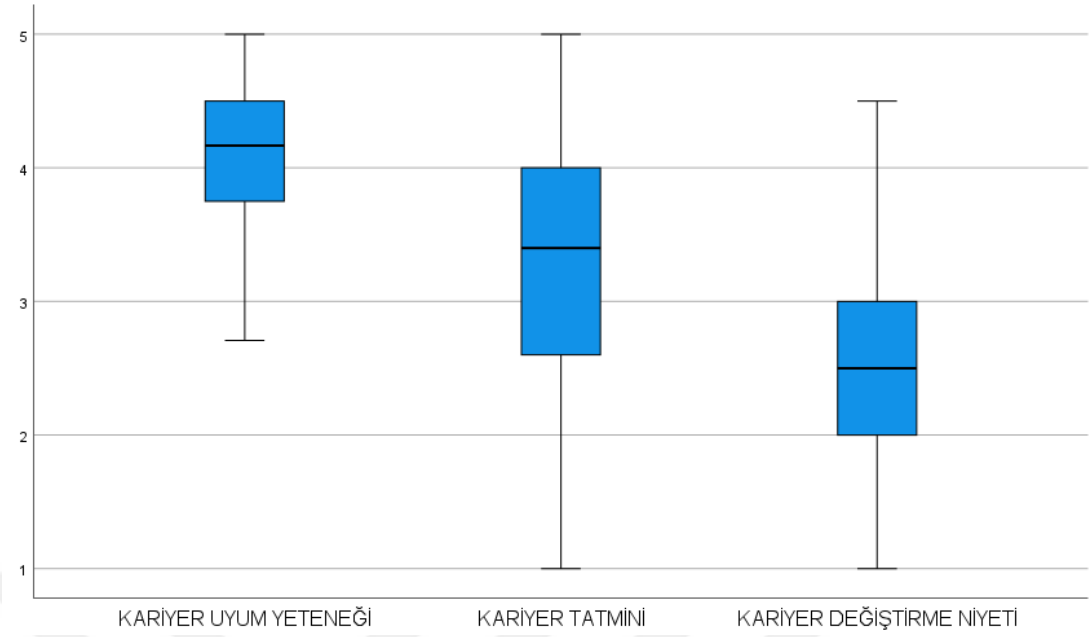
Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Seviye
Kariyer Uyum Yeteneği (KUY)	4,056	,6298	Yüksek
KUY – İlgi	*3,860*	*,7557*	*Yüksek*
KUY – Kontrol	*4,129*	*,6938*	*Yüksek*
KUY – Merak	*3,922*	*,7611*	*Yüksek*
KUY – Güven	*4,314*	*,6953*	*Çok Yüksek*
Kariyer Tatmini	3,339	,9839	Orta
Kariyer Değiştirme Niyeti	2,494	,9573	Düşük

5'li Likert tipinde olan ölçeklerin puan aralıkları (n-1)/n formülüne göre (5-1)/5=0,80 olarak belirlenmiştir. Buna göre puan aralıkları;

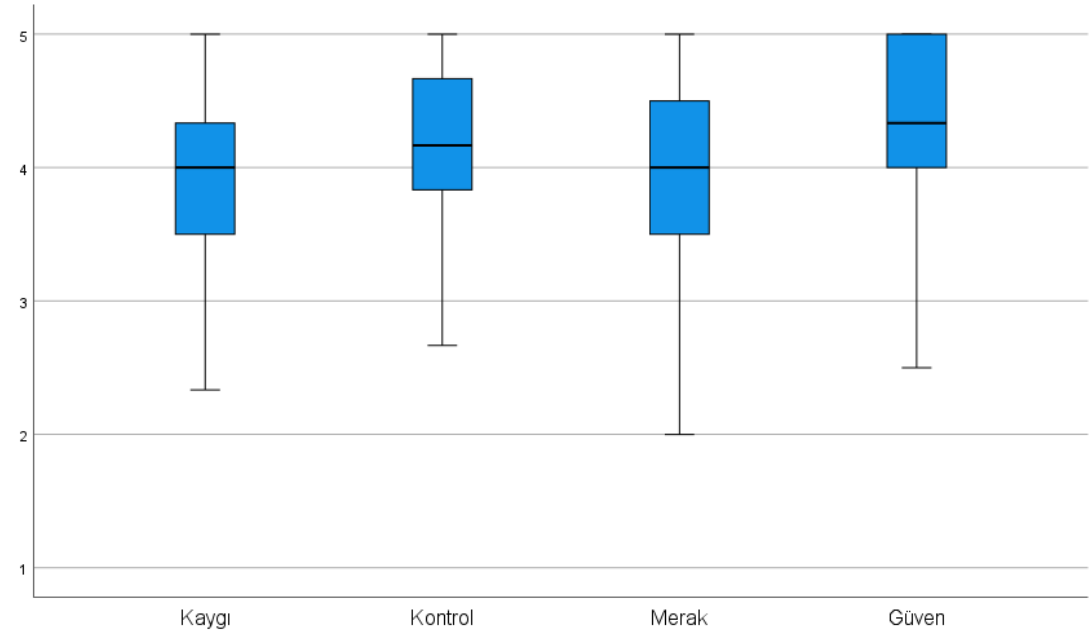
- 1,00-1,80 arası puanlar "çok düşük",
- 1,81-2,60 arası puanlar "düşük",
- 2,61-3,40 arası puanlar "orta",
- 3,41-4,20 arası puanlar "yüksek",
- 4,21-5,00 arası puanlar "çok yüksek" olarak sınıflandırılmıştır.

Grafik 2'de de görüldüğü üzere katılımcıların kariyer uyum yeteneği ($\bar{x}$=4,06; ss=0,63) düzeylerinin yüksek seviyede olduğu, kariyer tatmini ($\bar{x}$=3,34; ss=0,98) düzeylerinin orta seviyede olduğu ve kariyer değiştirme niyeti ($\bar{x}$=2,49; ss=0,96) düzeylerinin düşük seviyede olduğu görülmektedir.



Grafik 2. Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları

Grafik 3'te görüldüğü üzere, katılımcıların kariyer uyum yeteneği değişkeninin alt boyutları olan; ilgi ($\bar{x}$=3,86; ss=0,76), kontrol ($\bar{x}$=4,13; ss=0,69) ve merak ($\bar{x}$=3,92; ss=0,76) düzeylerinin yüksek seviyede olduğu, güven ($\bar{x}$=4,31; ss=0,70) düzeylerinin çok yüksek seviyede olduğu görülmektedir.



Grafik 3. KUY Alt Boyutları Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları

3.5. KORELASYON ANALİZİ

Kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	KUY	*İlgi*	*Kontrol*	*Merak*	*Güven*	KT	KDN
Kariyer Uyum Yeteneği (KUY)	1						
KUY – İlgi	,827**	1					
KUY – Kontrol	,870**	,582**	1				
KUY – Merak	,891**	,671**	,689**	1			
KUY – Güven	,881**	,593**	,767**	,716**	1		
Kariyer Tatmini (KT)	,390**	,279**	,386**	,368**	,321**	1	
Kariyer Değiştirme Niyeti (KDN)	-,241**	-,139**	-,269**	-,190**	-,243**	-,343**	1

** p<0,01

Tablo 5'te sunulan Pearson korelasyon analizi sonuçları, araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü ortaya koymaktadır. Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi ölçen istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon katsayısı (r), -1 ile +1 arasında değerler almaktadır ve bu değer ilişkinin yönünü ve gücünü göstermektedir. Katsayının mutlak değeri büyüdükçe, ilişkinin gücü artarken, pozitif değerler pozitif yönlü bir ilişkiyi, negatif değerler ise negatif yönlü bir ilişkiyi ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Analiz sonuçlarına göre, kariyer uyum yeteneği ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=0,390; p<0,01). Bu bulgu, kariyer uyum yeteneği arttıkça kariyer tatmininin de arttığını göstermektedir. Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları olan ilgi, kontrol, merak ve güven ile kariyer tatmini arasında da pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla r=0,279; r=0,386; r=0,368; r=0,321; p<0,01). Bu sonuçlar, kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarının düzeyinin arttıkça kariyer tatmininin de arttığını göstermektedir.

Öte yandan, kariyer uyum yeteneği ile kariyer değiştirme niyeti arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r=-0,241; p<0,01). Bu bulgu, kariyer uyum yeteneği arttıkça kariyer değiştirme niyetinin azaldığını göstermektedir. Benzer şekilde, kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları ile kariyer değiştirme niyeti arasında da negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla r=-0,139; r=-0,269; r=-0,190; r=-0,243; p<0,01).

Son olarak, kariyer tatmini ile kariyer değiştirme niyeti arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r=-0,343; p<0,01). Bu bulgu, kariyer tatmini arttıkça kariyer değiştirme niyetinin azaldığını göstermektedir.

3.6. REGRESYON ANALİZLERİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın bağımsız değişkeni olan kariyer uyum yeteneğinin, araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer değiştirme niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını test etmek üzere regresyon analizi gerçekleştirilmektedir. Analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Katsayılar				Model		
		β	SE	t	p	F	R^2	p
Kariyer Uyum Yeteneği (KUY)	Kariyer Değiştirme Niyeti	-,241	0,68	-5,338	<0,001	28,490	,056	<0,001

Tablo 6'da sunulan regresyon analizi sonuçlarına göre, kariyer uyum yeteneği kariyer değiştirme niyetini negatif yönde ve anlamlı olarak yordamaktadır (β=-0,241; t=-5,338; p<0,001). Bu bulgu, kariyer uyum yeteneği arttıkça kariyer değiştirme niyetinin azaldığını göstermektedir. Modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (F=28,490; p<0,001) ve kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyetindeki varyansın %5,6'sını açıkladığı (R2=0,056) tespit edilmiştir.

Tablo 7. Alt Boyutlar Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Katsayılar				Model		
		β	SE	t	p	F	R^2	p
KUY – İlgi	Kariyer Değiştirme Niyeti	*-,139*	*0,58*	*-3,031*	*,003*	*9,190*	*,017*	*,003*
KUY – Kontrol		*-,269*	*0,62*	*-6,006*	*<0,001*	*36,068*	*,070*	*<0,001*
KUY – Merak		*-,190*	*0,57*	*-4,179*	*<0,001*	*17,463*	*,034*	*<0,001*
KUY – Güven		*-,243*	*0,62*	*-5,407*	*<0,001*	*29,237*	*,057*	*<0,001*

Tablo 7'de sunulan, kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarının kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkilerine bakıldığında; tüm alt boyutların kariyer değiştirme niyetini negatif yönde ve anlamlı olarak yordadığı görülmektedir. İlgi (β=-0,139; t=-3,031; p=0,003), kontrol (β=-0,269; t=-6,006; p<0,001), merak (β=-0,190; t=-4,179; p<0,001) ve güven (β=-0,243; t=-5,407; p<0,001) alt boyutları, kariyer değiştirme niyeti üzerinde azaltıcı bir etkiye sahiptir. Alt boyutlar arasında en güçlü etkiye sahip olanın kontrol boyutu olduğu (β=-0,269) ve kariyer değiştirme niyetindeki varyansın %7'sini açıkladığı (R2=0,070) tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar, kariyer uyum yeteneğinin ve alt boyutlarının kariyer değiştirme niyeti üzerinde önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Yüksek kariyer uyum yeteneğine sahip bireylerin, kariyer değiştirme konusunda daha az niyetli oldukları anlaşılmaktadır. Özellikle, bireylerin kariyerleri üzerindeki kontrol duygusunun, kariyer değiştirme niyetini azaltmada en etkili faktör olduğu görülmektedir.

Bu bulgulara dayanarak, çalışmanın birinci hipotezi olan *"H1: Kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır."* hipotezi kabul edilmiştir.

3.7. DÜZENLEYİCİ ROL ANALİZİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın ikinci hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları raporlanmaktadır. Araştırmanın ikinci hipotezi aşağıda görülmektedir.

H2: Kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerinde etkisinde kariyer tatmininin düzenleyici rolü vardır.

Düzenleyici rol analizi, üçüncü bir değişkenin (düzenleyici değişken) bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü veya gücünü nasıl etkilediğini incelemektedir. Düzenleyici etkiyi analiz etmek için yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biri, regresyon analizinde etkileşim teriminin kullanımıdır. Bu yöntemde, bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin çarpımından oluşan bir etkileşim terimi regresyon modeline dahil edilmektedir. Etkileşim teriminin anlamlı olması, düzenleyici etkinin varlığına işaret etmektedir. Etkileşim teriminin katsayısının işareti ve büyüklüğü, düzenleyici etkinin yönünü ve gücünü göstermektedir. Pozitif bir katsayı, düzenleyici değişkenin bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini, negatif bir katsayı ise zayıflattığını göstermektedir.

Kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin düzenleyici rolünün incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen düzenleyici rol analizinin sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Düzenleyici Rol Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Katsayılar			Model		
		β	t	p	F	R^2	p
Kariyer Uyum Yeteneği (KUY)	Kariyer Değiştirme Niyeti	,056	,479	,632	24,299	,131	<0,001
Kariyer Tatmini		,099	,421	,674			
Etkileşim Terimi		-,498	-1,702	,090			

Tablo 8'de sunulan düzenleyici rol analizi sonuçlarına göre, etkileşim teriminin (β=-0,498; t=-1,702; p=0,090) kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak etkileşim teriminin anlamlılık düzeyi (p=0,09), çalışmada kabul edilen anlamlılık düzeyine (p=0,05) oldukça yakındır.

Bu bulgu üzerine; kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarının kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin düzenleyici rolünün incelenmesine amacıyla düzenleyici rol analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Alt Boyutlara Göre Düzenleyici Rol Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Katsayılar			Model		
		β	t	p	F	R^2	p
KUY - İlgi	Kariyer Değiştirme Niyeti	*,141*	*2,051*	*,041*	25,833	,137	<0,001
Kariyer Tatmini		,222	1,397	,163			
Etkileşim Terimi		-,650	-3,613	,000			
KUY - Kontrol	Kariyer Değiştirme Niyeti	*-,114*	*-1,589*	*,113*	25,185	,135	<0,001
Kariyer Tatmini		-,155	-1,012	,312			
Etkileşim Terimi		-,154	-,862	,389			
KUY - Merak	Kariyer Değiştirme Niyeti	*,140*	*1,723*	*,085*	25,356	,136	<0,001
Kariyer Tatmini		,221	1,275	,203			
Etkileşim Terimi		-,661	-3,214	,001			
KUY - Güven	Kariyer Değiştirme Niyeti	*-,094*	*-1,314*	*,189*	24,876	,133	<0,001
Kariyer Tatmini		-,143	-,889	,375			
Etkileşim Terimi		-,182	-,986	,325			

Tablo 9 incelendiğinde; ilgi alt boyutu için analiz sonuçları, ilgi (β=0,141; t=2,051; p=0,041) ve etkileşim teriminin (β=-0,650; t=-3,613; p<0,001) kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Etkileşim teriminin negatif katsayısı, kariyer tatmininin ilgi ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkiyi zayıflattığını göstermektedir. Başka bir deyişle, yüksek kariyer tatminine sahip bireylerde, ilginin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki olumsuz etkisi daha az belirgindir.

Merak alt boyutu için de benzer sonuçlar elde edilmiştir. Merak alt boyutuyla yapılan analizde de etkileşim teriminin (β=-0,661; t=-3,214; p=0,001) kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Yüksek kariyer

tatminine sahip bireylerde, merakın kariyer değiştirme niyeti üzerindeki olumsuz etkisi daha az belirgindir.

Ancak, kontrol ve güven alt boyutları için etkileşim terimlerinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (sırasıyla β=-0,154; t=-0,862; p=0,389 ve β=-0,182; t=-0,986; p=0,325). Bu sonuçlar, kariyer tatmininin; kariyer uyum yeteneğinin kontrol ve güven alt boyutları ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olmadığını göstermektedir.

Tüm modeller istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,001) ve bağımsız değişkenler ile etkileşim terimlerinin kariyer değiştirme niyetindeki varyansın %13,3 ile %13,7'sini açıkladığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar, kariyer tatmininin, kariyer uyum yeteneğinin ilgi ve merak alt boyutları ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğunu göstermektedir. Yüksek kariyer tatmini, bu alt boyutların kariyer değiştirme niyeti üzerindeki olumsuz etkisini hafifletmektedir. Ancak, kontrol ve güven alt boyutları için kariyer tatmininin düzenleyici rolü desteklenmemiştir.

Çalışmada gerçekleştirilen düzenleyici rol analizi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, çalışmanın ikinci hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

3.8. FARK ANALİZLERİ

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

3.8.1. Kariyer Uyum Yeteneği Seviyesinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

Kariyer uyum yeteneği seviyesi katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere her bir demografik değişken için analizler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

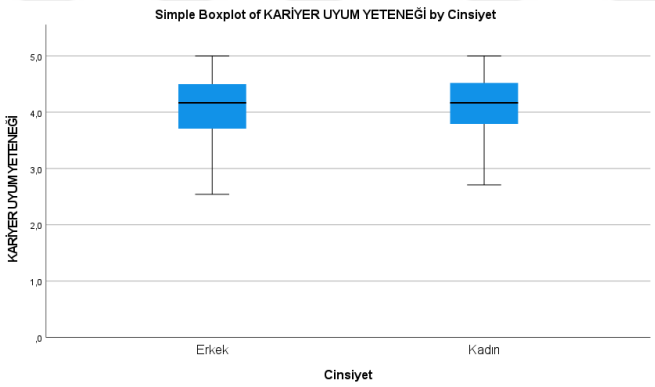
3.8.1.1. Cinsiyete Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer uyum yeteneği seviyelerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere t-testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Kariyer Uyum Yeteneğinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	sd	p
Erkek	274	4,035	,6510	-,887	464	,376
Kadın	192	4,087	,5984			

Tablo 10'da görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer uyum yeteneği seviyelerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 4'te de görüldüğü üzere, kadın ve erkek katılımcıların benzer kariyer uyum yeteneği düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kariyer Uyum Yeteneği Seviyeleri

3.8.1.2. Yaşa Yönelik Bulgular

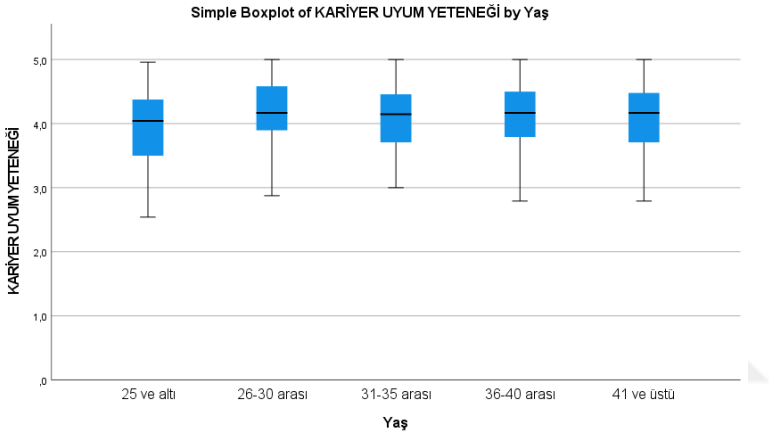
Katılımcıların kariyer uyum yeteneği seviyelerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Kariyer Uyum Yeteneğinin Yaşa Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Yaş	n	Ort.	ss	F	p

25 ve altı	49	3,923	,7240		
26-30 arası	72	4,122	,6532		
31-35 arası	102	4,059	,5949	,881	,475
36-40 arası	100	4,098	,5729		
41 ve üstü	143	4,038	,6464		

Tablo 11'de görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer uyum yeteneği seviyelerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 5'te de görüldüğü üzere, tüm yaş gruplarındaki katılımcıların benzer kariyer uyum yeteneği düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 5. Katılımcıların Yaşlarına Göre Kariyer Uyum Yeteneği Seviyeleri

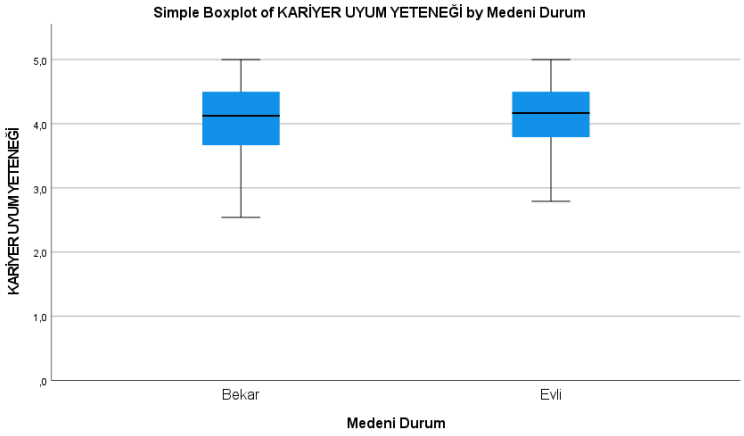
3.8.1.3. Medeni Duruma Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer uyum yeteneği seviyelerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere t-testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12. Kariyer Uyum Yeteneğinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Medeni	n	Ort.	ss	t	sd	p
Bekar	157	4,006	,6848	-1,234	464	,218
Evli	309	4,082	,5994			

Tablo 12'de görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer uyum yeteneği seviyelerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 6'da da görüldüğü üzere, evli ve bekar katılımcıların benzer kariyer uyum yeteneği düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 6. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Kariyer Uyum Yeteneği Seviyeleri

3.8.1.4. Eğitim Düzeyine Yönelik Bulgular

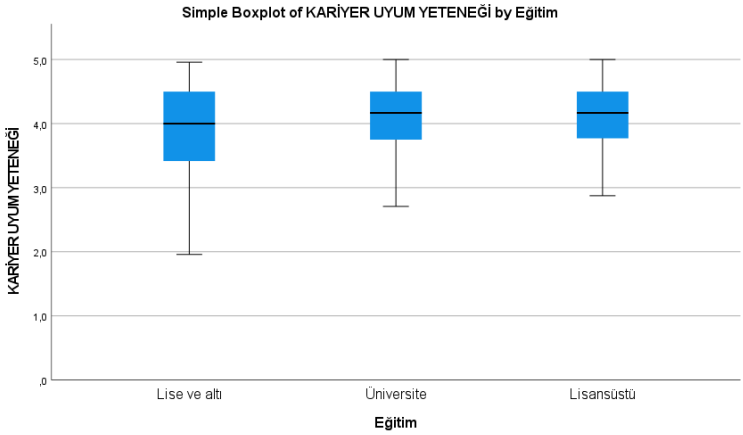
Katılımcıların kariyer uyum yeteneği seviyelerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 13'de sunulmuştur.

Tablo 13. Kariyer Uyum Yeteneğinin Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Lise ve altı	41	3,882	,8230		
Üniversite	254	4,054	,6190	2,006	,136
Lisansüstü	171	4,101	,5882		

Tablo 13'de görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer uyum yeteneği seviyelerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 7'de de görüldüğü üzere, tüm eğitim seviyesindeki

katılımcıların benzer kariyer uyum yeteneği düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 7. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Uyum Yeteneği Seviyeleri

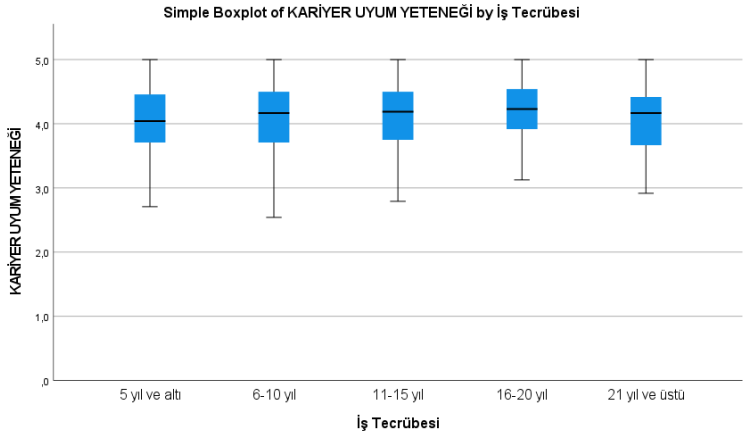
3.8.1.5. İş Tecrübesine Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer uyum yeteneği seviyelerinin iş tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14. Kariyer Uyum Yeteneğinin İş Tecrübesine Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Yaş	n	Ort.	ss	F	p
5 yıl ve altı	117	4,016	,6474		
6-10 yıl	93	3,999	,6967		
11-15 yıl	106	4,114	,5639	1,766	,135
16-20 yıl	56	4,226	,4239		
21 yıl ve üstü	94	3,998	,6964		

Tablo 14'te görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer uyum yeteneği seviyelerinin iş tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, Grafik 8'de de görüldüğü üzere, tüm iş tecrübesi gruplarındaki katılımcıların benzer kariyer uyum yeteneği düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 8. Katılımcıların İş Tecrübesine Göre Kariyer Uyum Yeteneği Seviyeleri

3.8.2. Kariyer Tatmini Seviyesinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

Kariyer tatmini seviyesi katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere her bir demografik değişken için analizler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

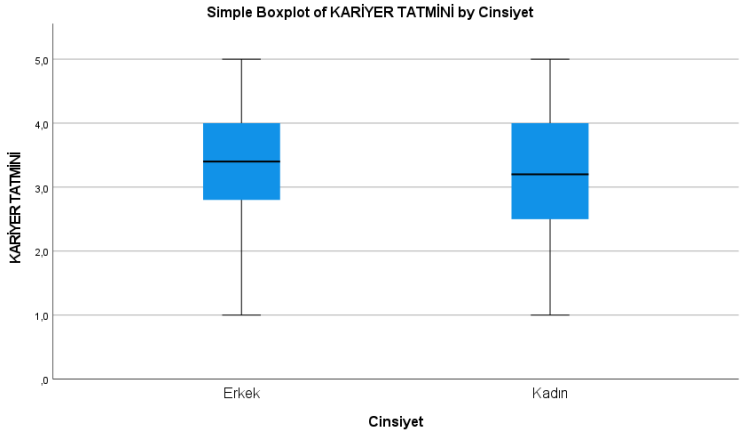
3.8.2.1. Cinsiyete Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer tatmini seviyelerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere t-testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 15'de sunulmuştur.

Tablo 15. Kariyer Tatmininin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	sd	p
Erkek	274	3,433	,9529	2,472	464	,140
Kadın	192	3,205	1,0139			

Tablo 15'te görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer tatmini seviyelerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, Grafik 9'da da görüldüğü üzere, kadın ve erkek katılımcıların benzer kariyer tatmini düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kariyer Tatmini Seviyeleri

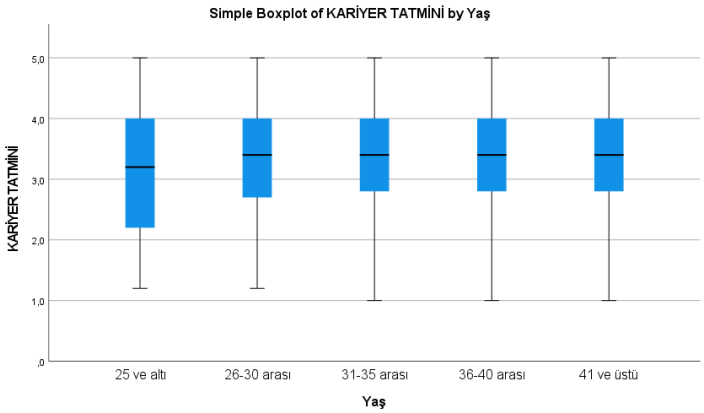
3.8.2.2. Yaşa Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer tatmini seviyelerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Kariyer Tatmininin Yaşa Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Yaş	n	Ort.	ss	F	p
25 ve altı	49	3,229	1,1038		
26-30 arası	72	3,294	,9308		
31-35 arası	102	3,312	1,0366	,377	,825
36-40 arası	100	3,360	,9953		
41 ve üstü	143	3,404	,9270		

Tablo 16'da görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer tatmini seviyelerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, Grafik 10'da da görüldüğü üzere, tüm yaş gruplarındaki katılımcıların benzer kariyer tatmini düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 10. Katılımcıların Yaşlarına Göre Kariyer Tatmini Seviyeleri

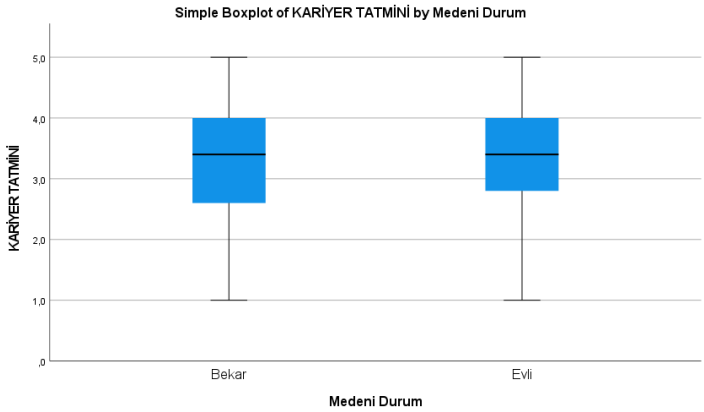
3.8.2.3. Medeni Duruma Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer tatmini seviyelerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere t-testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 17. Kariyer Tatmini Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Medeni	n	Ort.	ss	t	sd	p
Bekar	157	3,257	1,0008	-1,279	464	,201
Evli	309	3,381	,9742			

Tablo 17'de görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer tatmini seviyelerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 11'de de görüldüğü üzere, evli ve bekar katılımcıların benzer kariyer tatmini düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 11. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Kariyer Tatmini Seviyeleri

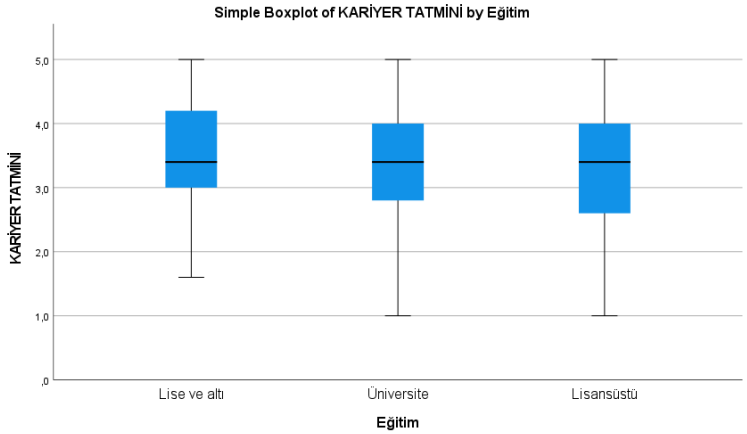
3.8.2.4. Eğitim Düzeyine Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer tatmini seviyelerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18. Kariyer Tatmininin Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Lise ve altı	41	3,483	1,1135		
Üniversite	254	3,297	,9755	,741	,477
Lisansüstü	171	3,367	,9650		

Tablo 18'de görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer tatmini seviyelerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 12'de de görüldüğü üzere, tüm eğitim seviyesindeki katılımcıların benzer kariyer tatmini düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 12. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Tatmini Seviyeleri

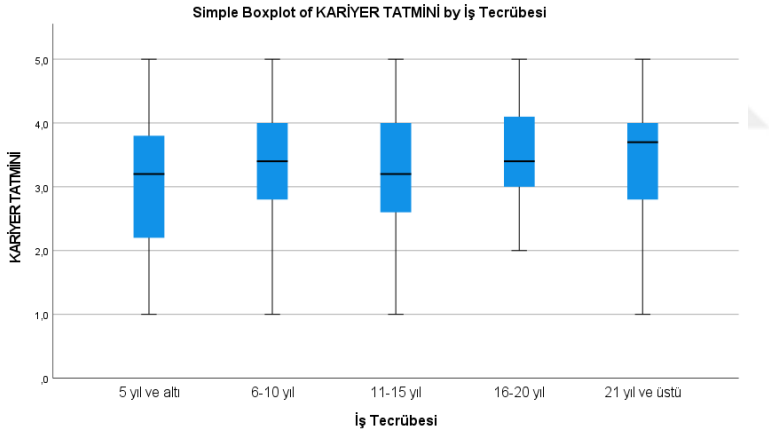
3.8.2.5. İş Tecrübesine Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer tatmini seviyelerinin iş tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19. Kariyer Tatmininin İş Tecrübesine Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Yaş	n	Ort.	ss	F	p
5 yıl ve altı	117	3,169	1,0556		
6-10 yıl	93	3,361	,9683		
11-15 yıl	106	3,255	,9924	2,347	,054
16-20 yıl	56	3,539	,8485		
21 yıl ve üstü	94	3,504	,9425		

Tablo 19'da görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer tatmini seviyelerinin iş tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 13'te de görüldüğü üzere, tüm iş tecrübesi gruplarındaki katılımcıların benzer kariyer tatmini düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 13. Katılımcıların İş Tecrübesine Göre Kariyer Tatmini Seviyeleri

3.8.3. Kariyer Değiştirme Niyeti Seviyesinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

Kariyer değiştirme niyeti seviyesi katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere her bir demografik değişken için analizler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

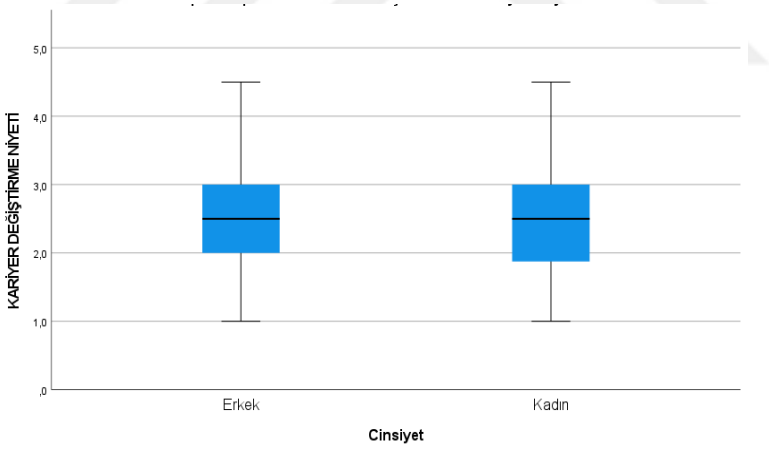
3.8.3.1. Cinsiyete Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere t-testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 20. Kariyer Değiştirme Niyetinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	sd	p
Erkek	274	2,513	,9732	,517	464	,605
Kadın	192	2,466	,9358			

Tablo 20'de görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 14'te de görüldüğü üzere, kadın ve erkek katılımcıların benzer kariyer değiştirme niyeti düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 14. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kariyer Değiştirme Niyeti Seviyeleri

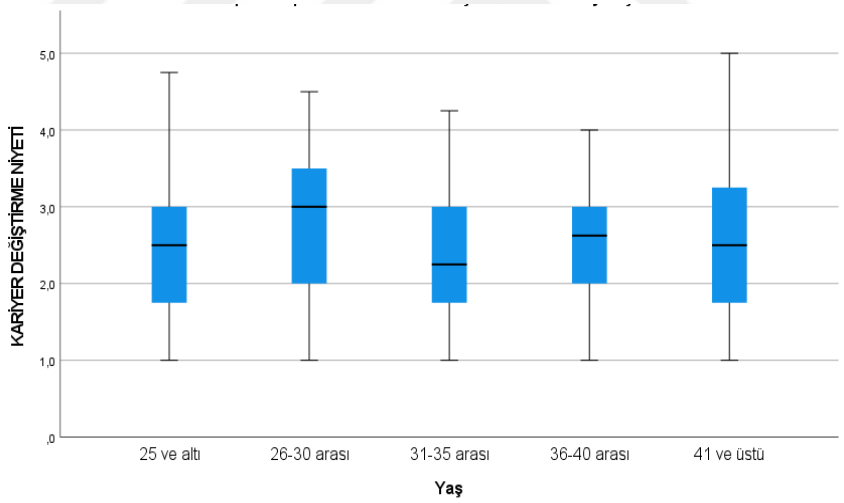
3.8.3.2. Yaşa Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 21. Kariyer Değiştirme Niyetinin Yaşa Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Yaş	n	Ort.	ss	F	p
25 ve altı	49	2,587	1,0916		
26-30 arası	72	2,684	,8960		
31-35 arası	102	2,299	,9106	2,204	,068
36-40 arası	100	2,580	,9340		
41 ve üstü	143	2,444	,9707		

Tablo 21'de görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 15'te de görüldüğü üzere, tüm yaş gruplarındaki katılımcıların benzer kariyer değiştirme niyeti düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 15. Katılımcıların Yaşlarına Göre Kariyer Değiştirme Niyeti Seviyeleri

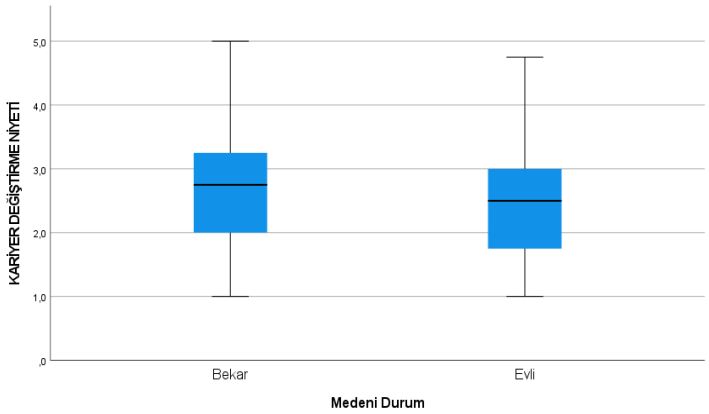
3.8.3.3. Medeni Duruma Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere t-testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 22'de sunulmuştur.

Tablo 22. Kariyer Değiştirme Niyeti Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Medeni	n	Ort.	ss	t	sd	p
Bekar	157	2,648	,9891	2,498	464	,233
Evli	309	2,415	,9325			

Tablo 22'de görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 16'da da görüldüğü üzere, evli ve bekar katılımcıların benzer kariyer değiştirme niyeti düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 16. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Kariyer Değiştirme Niyeti Seviyeleri

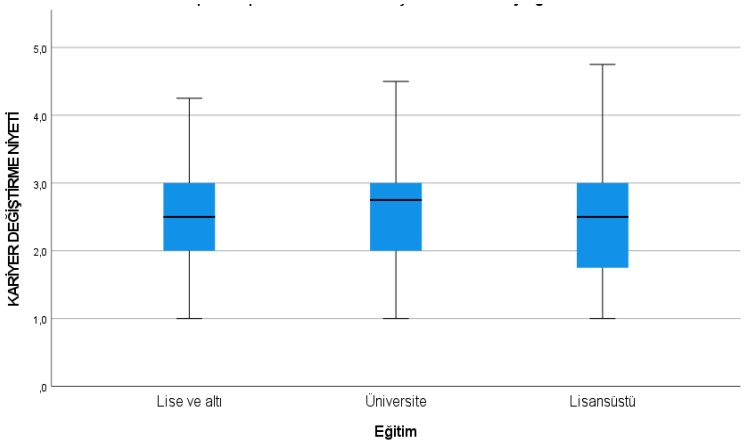
3.8.3.4. Eğitim Düzeyine Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23. Kariyer Değiştirme Niyetinin Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Lise ve altı	41	2,549	,9507		
Üniversite	254	2,538	,9287	,941	,391
Lisansüstü	171	2,414	1,0001		

Tablo 23'te görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 17'de de görüldüğü üzere, tüm eğitim seviyesindeki katılımcıların benzer kariyer değiştirme niyeti düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 17. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Değiştirme Niyeti Seviyeleri

3.8.3.5. İş Tecrübesine Yönelik Bulgular

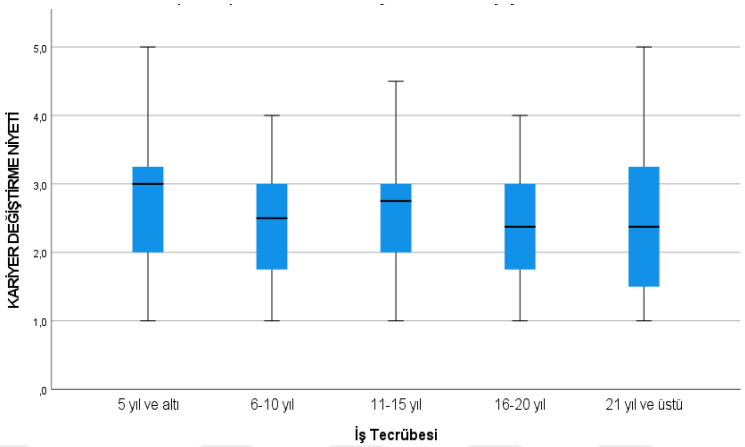
Katılımcıların kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin iş tecrübesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 24'te sunulmuştur.

Tablo 24. Kariyer Değiştirme Niyetinin İş Tecrübesine Göre ANOVA Analizi Sonuçları

Yaş	n	Ort.	ss	F	p
5 yıl ve altı	117	2,643	,9893		
6-10 yıl	93	2,392	,9508		
11-15 yıl	106	2,552	,9314	1,482	,206
16-20 yıl	56	2,362	,8352		
21 yıl ve üstü	94	2,420	1,0082		

Tablo 24'te görülen sonuçlara göre, katılımcıların kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin iş tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

(p>0,05). Diğer bir ifadeyle, Grafik 18'de de görüldüğü üzere, tüm iş tecrübesi gruplarındaki katılımcıların benzer kariyer değiştirme niyeti düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Grafik 18. Katılımcıların İş Tecrübesine Göre Kariyer Değiştirme niyeti Seviyeleri

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin iş yaşamlarında karşılaştıkları değişimler ve zorluklarla başa çıkma, kariyer geçişlerini yönetme ve kariyer gelişimlerini sürdürme kapasitelerini ifade etmektedir (Mujajati, 2016). Bu yetenek, bireylerin kariyer planlama, kariyer keşfi, kariyer kararları alma ve kariyer engellerinin üstesinden gelme becerilerini içermektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Yüksek kariyer uyum yeteneğine sahip bireyler, değişen iş koşullarına daha kolay uyum sağlayabilmekte ve kariyerlerinde daha proaktif olmaktadırlar (Rudolph vd., 2017). Bu nedenle, kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif bir etkisi olması beklenebilir. Diğer bir deyişle, kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireyler, mevcut kariyerlerine daha bağlı kalabilir ve kariyer değiştirme konusunda daha az istekli olabilirler (Chan ve Mai, 2015; Zacher, 2014).

Kariyer tatmini ise, bireylerin kariyerlerinden duydukları memnuniyeti ifade etmektedir ve kariyer başarısının önemli bir göstergesidir (Yelboğa, 2012). Yüksek kariyer tatminine sahip bireyler, kariyerlerinde daha fazla bağlılık ve motivasyon göstermektedirler (Çamur, 2019). Bu bağlamda, kariyer tatmininin kariyer uyum yeteneği ve kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynaması muhtemeldir. Yüksek kariyer tatminine sahip bireylerde, kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki olumsuz etkisi daha az belirgin olabilir. Başka bir deyişle, kariyer tatmini, kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisini hafifletebilir.

Bu çalışmada, kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisi ve bu etkide kariyer tatmininin düzenleyici rolü incelenmiştir. Ayrıca, kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti seviyelerinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

İlişkisel tarama modelinde tasarlanan çalışma, özel sektörde çalışan bireyler arasından kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 466 katılımcı ile yürütülmüştür. Çalışmada demografik soruların yanı sıra Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği, Kariyer Tatmini Ölçeği ve Kariyer Değiştirme Niyeti Ölçeğini içeren bir anket formu kullanılarak birincil veri toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS v27 yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında frekans analizi, güvenilirlik analizi, normal dağılım

analizi, tanımlayıcı istatistiksel analiz, korelasyon analizi, regresyon analizi, düzenleyici rol analizi, t-testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın sonuçları, kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, bireylerin kariyer uyum yetenekleri arttıkça, kariyer değiştirme niyetlerinin azaldığını ortaya koymaktadır. Kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireyler, mevcut kariyerlerine daha bağlı kalmakta ve kariyer değiştirme konusunda daha az istekli olmaktadırlar. Ulu (2023) tarafından yapılan çalışmada da kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyetini negatif yönde etkilediği görülmektedir.

Kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin düzenleyici rolü istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ancak, bu düzenleyici rol için yapılan analizde ulaşılan anlamlılık değeri ($p=0,09$), istatistiksel olarak anlamlılık düzeyine ($p=0,05$) oldukça yakındır.

Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarının kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin düzenleyici rolünün analiz sonuçları incelendiğinde, yukarıdaki bulguyu destekler sonuçlara ulaşılmıştır.

İlgi alt boyutu için analiz sonuçları, ilgi ($\beta=0,141$; $t=2,051$; $p=0,041$) ve etkileşim teriminin ($\beta=-0,650$; $t=-3,613$; $p<0,001$) kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Merak alt boyutu için de benzer sonuçlar elde edilmiştir. Merak alt boyutuyla yapılan analizde de etkileşim teriminin ($\beta=-0,661$; $t=-3,214$; $p=0,001$) kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak, kontrol ve güven alt boyutları için etkileşim terimlerinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (sırasıyla $\beta=-0,154$; $t=-0,862$; $p=0,389$ ve $\beta=-0,182$; $t=-0,986$; $p=0,325$). Bu sonuçlar; kariyer tatmininin ilgi ve merak alt boyutları ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğunu, ancak kariyer tatmininin kontrol ve güven alt boyutları ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olmadığını göstermektedir.

Katılımcıların kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti seviyelerinde demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, söz konusu değişkenlerin farklı demografik gruplarda benzer seviyelerde olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmada kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki negatif etkisi doğrulanmış, ancak kariyer tatmininin düzenleyici rolü kısmen desteklenmiştir. Demografik özelliklerin kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Başka bir deyişle; çalışmanın H1 hipotezi kabul edilmiş, H2 hipotezi ise kısmen kabul edilmiştir.

Çalışmanın bulguları, literatürde yer alan benzer çalışmaların bulgularıyla uyumludur. Kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki negatif etkisi, önceki çalışmalarda da gözlemlenmiştir. Omar ve Noordin (2013) tarafından yapılan bir araştırmada, kariyer uyum yeteneğinin kariyer değiştirme niyetini negatif yönde yordadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Rudolph vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz çalışması, kariyer uyum yeteneği ile kariyer değiştirme niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Chan ve Mai (2015) tarafından yürütülen çalışmada ise, kariyer tatmininin kariyer uyum yeteneği ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Literatürdeki bu araştırmalar, çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Bununla birlikte, kariyer tatmininin kariyer uyum yeteneği ve kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Bu nedenle, bu çalışmanın bu konudaki literatüre katkı sağladığı söylenebilir.

Çalışmanın demografik özelliklerin kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti üzerindeki etkisine ilişkin bulguları, bazı çalışmalarla uyumlu iken, bazılarıyla da farklılık göstermektedir. Örneğin, Zacher (2014) çalışmasında yaş ve cinsiyetin kariyer uyum yeteneği seviyesinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Bu bulgu, çalışmanın sonuçlarıyla uyum göstermektedir. Ancak, bazı araştırmalar eğitim seviyesi ve iş deneyimi gibi faktörlerin kariyer uyum yeteneği ve kariyer tatmini seviyesinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu öne sürmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012; Maggiori vd., 2013). Literatürde demografik özelliklere göre farklı sonuçlara ulaşan çalışmalara verilebilecek örnekleri çoğaltmak mümkündür. Çalışmaların bulguları arasındaki bu farklılıkların; çalışmaların örneklemi, gerçekleştirildiği yer ve zaman, kullanılan ölçüm araçları gibi bağlamsal farklılıklardan kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın bulguları ışığında, kariyer danışmanlığı ve insan kaynakları yönetimi alanlarında öneriler sunulabilir. İlk olarak, kariyer danışmanları, bireylerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeye yönelik müdahaleler tasarlayabilir ve uygulayabilirler. Bu müdahaleler, bireylerin kariyer planlama, kariyer keşfi, kariyer kararları alma ve kariyer engellerinin üstesinden gelme becerilerini güçlendirmeyi hedeflemelidir. Kariyer uyum yeteneğini artırmaya yönelik eğitimler, atölye çalışmaları veya bireysel danışmanlık hizmetleri, bireylerin kariyer değiştirme niyetlerini azaltabilir ve mevcut kariyerlerine bağlılıklarını artırabilir.

İkinci olarak, insan kaynakları profesyonelleri, çalışanların kariyer tatminini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmelidir. Kariyer tatminini artırmak için, çalışanların becerilerine ve ilgi alanlarına uygun işlere yerleştirilmesi, düzenli performans geri bildirimleri verilmesi, kariyer gelişim fırsatları sunulması ve mentorluk programları uygulanması gibi yöntemler kullanılabilir. Yüksek kariyer tatmini, çalışanların kariyer uyum yeteneklerini daha etkili bir şekilde kullanmalarına ve kariyer değiştirme niyetlerini azaltmalarına yardımcı olabilir.

Üçüncü olarak, organizasyonlar, çalışanların kariyer uyum yeteneklerini ve kariyer tatminlerini destekleyen bir kurum kültürü oluşturmalıdır. Bu kültürün oluşturulması, çalışanların öğrenmesini ve gelişimini teşvik eden, değişime açık ve esnek bir çalışma ortamı sağlamayı gerektirmektedir. Ayrıca, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için, kurum içi kariyer fırsatları ve eğitim programları sunulmalıdır.

Son olarak, gelecekteki araştırmalar, kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkileri daha kapsamlı bir şekilde incelemelidir. Farklı sektörler, meslekler ve kültürel bağlamlar üzerinde yapılacak çalışmalar, bu değişkenler arasındaki dinamiklerin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır. Ayrıca, boylamsal araştırma tasarımları kullanılarak, bu ilişkilerin zaman içindeki değişimi ve nedensel mekanizmaları daha net bir şekilde ortaya koyulabilir.

KAYNAKÇA

1. Makaleler

Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation. *Journal of Abnormal Psychology, 87*(1), 49.

Adiputra, I. G., & Milleny, N. (2024). Effect of Career Development and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, *8*(01), 81-97.

Ahn, J., Dik, B. J., & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretative phenomenological analysis approach. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 48-62.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*, 179-211.

Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 32*, 665-683.

Ak, S. ve Soybalı, H., H. (2019). Otel İşletmelerindeki İşgörenlerin Kariyer Platosu Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 7*(3), 1887-1911.

Alloy, L. B. (1982). The Role of Perceptions and Attributions for Response-Outcome Noncontingency in Learned Helplessness: A Commentary and Discussion. *Journal of Personality, 50*(4), 443–479.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 177-202.

Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior, 40*(3), 288-305. https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-P

August, L., & Waltman, J. (2004). Culture, Climate, and Contribution: Career Satisfaction Among Female Faculty. *Research in Higher Education, 45*(2), 177-192.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215.

Bardwick, J. M. (1986). The Plateauing Trap, Part 2: Setting Employees Free. *Personnel, 63*(11), 35–40.

Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspectives. *Career Development International, 9*(1), 58-73. https://doi.org/10.1108/13620430410518147

Bayraktaroğlu, A., & Emir, A. (2021). Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Kültürlerarası Uyarlaması: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otellerin Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 3*(4), 3873-3888.

Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment, 14*(1), 3-11.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The protean career: A conceptual view. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 1-14. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.004

Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The Role Of Career Adaptabilities For Mid-Career Changers. *Journal Of Vocational Behaviour, 80*.

Cai, Z., Tian, Y., & Wang, Z. (2023). Career adaptability and proactive work behaviour: A relational model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96, 182–202. https://doi.org/10.1111/joop.12411

Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139.

Chao, G., T. (1990). Exploration of the Conceptualization and Measurement of Career Plateau: A Comparative Analysis. *Journal of Management, 16*(1), 181–193.

Chiu, R. K., & Francesco, A. M. (2003). Dispositional traits and turnover intention. *International Journal of Manpower, 24*(3), 284-298.

Coetzee, M., & Bester, M. S. (2019). Probing the role of psychosocial career mechanisms in the harmonious work passion-career satisfaction link. *Personnel Review, 48*(5), 1135-1149. https://doi.org/10.1108/PR-01-2018-0023

Çavuş, M. F., & İmadoğlu, T. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Kariyer Tatmini ve İş Performansını Etkiler Mi? Osmaniye Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies, 3*(12), 98-103.

Çetinel, F., Yolal, M., & Emeksiz, M. (2009). Human resource management in small and medium-sized hotels in Turkey. *Journal of Human Resources Management in Hospitality and Tourism Management, 8*(1), 43-63.

Demir, S. C. (2022). Psikolojik dayanıklılık ve alternatiflerin yetersizliğinin kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyetleri üzerindeki etkisi [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Hacettepe Üniversitesi Tez Merkezi.

Demir, Ö. O., & Ayaz, A. (2019). Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bölümü Mezunlarının Çalışma Durumlarında Kariyer Uyumluluğunun Rolü. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 10*(1), 28-36.

Demirdelen, D., & Sarıışık, M. (2012). Üst Düzey Yöneticilerin Kariyer Beklentilerine İlişkin Bir Değerlendirme: Antalya'da Bir Araştırma. 1. *Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu, Çağ Üniversitesi Mersin*, 354-363.

Demirdelen, D., & Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi, 1*(2), 65-87.

Demirel, Y., & Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 23*(1), 129-145.

Denizli, A. A., & Taçgın, Z. (2018). Bilgi Ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Tutumlar İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6*(80), 422-435.

Duffy, J., A. (2000). The Application of Chaos Theory to the Career-Plateaued Worker. *Journal of Employment Counseling, 37*(4), 229–236.

Er Ulker, F. (2020). İşgorenlerin Kariyer Guvencesizliği Algılarının Kariyer Tatminlerine Olan Etkisi. *Pearson Journal, 5*(6), 295-306.

Feldman, D. C., & Ng, T. W. (2007). Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management, 33*(3), 350-377.

Ference, T. P., Stoner, J. A. ve Warren, E., K. (1977). Managing the Career Plateau. *Academy of Management Review, 2*(4), 602–612.

Ferraro, H. S., Prussia, G., & Mehrotra, S. (2018). The impact of age norms on career transition intentions. *Career Development International, 23*(2), 212-229.

Gerni, G. M., & Denizli, A. A. (2021). Öz Yeterliliğin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisinde Proaktif Kişiliğin Aracı Rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 22*(1), 1-19.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wayne, M. W. (2017). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal, 33*(1), 64-86. DOI: 10.5465/256352

Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Wayne, M. W. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performances Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal, 33*(1), 64-86.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463-488. https://doi.org/10.1177/014920630002600305

Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., & Li, S. (2013). Career Adaptability, Job Search Self-Efficacy And Outcomes: A Three-Wave Investigation Among Chinese University Graduates. *Journal Of Vocational Behaviour, 83*(3).

Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A., & Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği ile İlişkisi: Kırgızistan Örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 21*.

Güneş, H. N., & Ataç, L. O. (2022). Kariyer Tatmini ile İşe Adanmışlık İlişkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırmaa. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *20*(Özel Sayı), 109-122.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gürkan, G. Ç., & Koçoğlu, M. (2014). Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye'de Bir

Vakıf ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7*(29), 588-602.

Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2017). Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success? *Journal of Career Assessment, 1069072717727454*.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 1-13. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006

Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior, 47*(3), 269-289. https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.0004

Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management, 48*(2), 269-288. https://doi.org/10.1002/hrm.20279

Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1), 55-74.

Higgins, M. C. (2001). Changing careers: The effects of social context. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 22*(6), 595-618.

Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response Bias Among Men and Women. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3), 397–403.

Ibarra, H. (2002). How to stay stuck in the wrong career. *Harvard Business Review, 80*(12), 40-48.

Işık, V. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları. *Kamuda Sosyal Politika Dergisi, 3*(11), 67-72.

İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24*(4), 195-213.

Jiang, Z. (2016). The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 95*, 1-10.

Joo, B.-K., & Park, S. Y. (2010). Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: The Effects of Goal Orientation, Organizational Learning Culture, and Developmental Feedback. *Leadership and Organization Development Journal, 31*(6), 482-500.

Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örneklemi İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4*(38), 169-179.

Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (7. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kaya, Ç., & Sart, G. (2020). Genç Yetişkinlerde Duygusal Zekanın Kariyer Uyum ve İyimserliğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Örneği. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1*(1), 31-43.

Kenek, G., & Sökmen, A. (2018). İş Özelliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kariyer Tatmininin Aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi Journal of Business Research-Turk, 10*(3), 622-639.

Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (11)*, 100-119.

Kimmel, J., & Conway, S. K. (2001). Who moonlights and why? Evidence from the SIPP. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 40*(1), 89–120.

Kitapçı, H., & Sezen, B. (2002). Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12*(1), 219-230.

Kumudha, A., & Abraham, S. (2008). Organization Career Management and Its Impact on Career Satisfaction: A Study in The Banking Sector. *ICFAI University Journal of Bank Management, 7*(3), 48-58.

Leblebici, Y., & Karcıooğlu, F. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28*(4), 1-21.

Lee, C. H., & Bruvold, N. T. (2003). Creating Value for Employees: Investment in Employee Development, *International Journal of Human Resource Management, 14*(6), 981-1000.

Lee, Y. H., Richards, K. A. R., & Washburn, N. (2021). Mindfulness, resilience, emotional exhaustion, and turnover intention in secondary physical education teaching. *European Review of Applied Psychology, 71*(6), 100625.

Lounsburg, J. W., Steel, R. P., Gibson, L., & Drost, A. W. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals, *Journal Human Resource Development International, 11*(4), 351-366. https://doi.org/10.1080/13678860802261215

Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior,* 83(3), 437-449.

Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction. *Academy of Management Journal, 45*(2), 399-409.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62*(2), 237-240. https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin, 86*(3), 493.

Mucuk, G. (2022). Kariyer uyum yeteneğinin işgören performansına etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü / The mediating role of perceived organizational support in career adaptability in relation to its impact on employee performance (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior, 85*(2), 169-179. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*(3), 363-386. https://doi.org/10.1348/096317906X130582

Omar, S., & Noordin, F. (2013). Career adaptability and intention to leave among ICT professionals: an exploratory study. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 12(4), 11-18.

Özdaşlı, K., & Arslan, E. T. (2009). Paralel Kariyer Arayışının Nedenleri: Isparta'da Faaliyet Gösteren STK'larda Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 2*(7), 151-164.

Özkişi, Z. G. (2012). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye'de Kadınların Bestecilik Eğitimine Erişimi ve Bestecilik Kariyeri (Women"s Access to Composition Education and Career of Composition in Turkey in The Context in Gender) Electronic Turkish Studies. *7*(3), 2105-2114.

Öztürk, Z., & Bilkay, T. A. (2016). Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(6), 89–102.

Pişkin, M. (2017). Mark L. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı, Kariyer Gündemi, 5.

Punnett, B. J., Duffy, J. A., Fox, S., Gregory, A., Lituchy, T., Miller, J., & Santos, N. M. B. F. (2007). Career Success and Satisfaction: A Comparative Study in Nine Countries. *Women in Management Review.*

Rhodes, S. R., & Doering, M. M. (1993). Intention to change careers: Determinants and process. *The Career Development Quarterly, 42*(1), 76-92.

Roza, N., Supriyati, Y., & Kadir, K. (2022). Organizational Culture, Career Development, Job Satisfaction and Nurse Performance at Batam City Hospital. In *Eighth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-8 2021)* (pp. 362-367). Atlantis Press.

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 646-654. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.646

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011

Schein, E. H. (1961). Management Development as a Process of Influence. *Industrial Management Review, 2*(2), 59-77.

Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *Academy of Management Perspectives, 10*(4), 80–88.

Singh, R., & Greenhaus, J. H. (2004). The relation between career decision-making strategies and person–job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 198-221.

Siyez, D. M., & Belkis, Ö. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği ve Uyumluluğu ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5*(4), 279-.

Song, Z., & Chon, K. (2012). General self-efficacy's effect on career choice goals via vocational interests and person–job fit: A mediation model. *International Journal of Hospitality Management, 31*(3), 798-808.

Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, *35*(6), 1542-1571.

Tang, Y. T., & Chang, C. H. (2010). Impact of Role Ambiguity and Role Conflict on Employee Creativity. *African Journal of Business Management, 4*(6), 869-881.

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

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8*(1), 92-107.

Türkkahraman, M., & Şahin, K. (2010). Kadın ve Kariyer. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2*(1), 75-88.

Ulukök, E., & Akın, A. (2016). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, 1*(2), 62-71.

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997) . Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal, 40*(1), 82-111.

Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist, 32*(4), 493-568. https://doi.org/10.1177/0011000004265660

Wickramasinghe, V., & Jayaweera, M. (2010). Impact of Career Plateau and Supervisory Support on Career Satisfaction: A Study in Offshore Outsourced IT Firms in Sri Lanka. *Career Development International, 15*(6), 544-61.

Yap, M., Cukier, W., Holmes, M. R., & Hannan C. A. (2010). Career Satisfaction: A Look Behind The Races. *Industrial Relations, 65*(4), 584-608.

Yarnall, J. (1998). Career anchors: Results of an Organisational Study in the UK. *Career Development International, 3*(2), 56-61.

Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış Dergisi, 12*(2), 171-182. https://doi.org/10.21121/eab.2012219532

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

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 21-30. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002

Zorver, C. E., & Owen, F. K. (2014). Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences, 11*(2), 314-331.

2. Kitaplar

Ajzen, I. (1988). *Attitudes, Personality, and Behavior*. Dorsey Press, Chicago, IL.

Arıcı, S. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi: Öğrenmek isteyenler için!* 1. Baskı, Artikel Yayıncılık.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Bandura, A. (2005). Guide for constructing self-efficacy scales, in Pajares, F., & Urdan, T. (Eds), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Information Age, Greenwich, CT, pp. 1-43.

Bayram, C. (2008). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*, 1. Baskı, Kum Saati Yayınları.

Bozdoğan, D. (Ed.) (2021). *Kariyer Planlama* (1. Baskı). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2004). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.

Çalık, T., & Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Gazi Kitabevi, Ankara.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley, Reading, MA.

Geylan, R. (2004). *Insan Kaynaklari Yönetimi*. Anadolu Universitesi Yayınları.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management* (3rd ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.

Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. K. Maree içinde, *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (s. 15-28). Africa: Springer International Publishing.

Holland, J. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. New York: Prentice Hall.

Keehn, J. D. (Ed.) (1979). *Origins of Madness Psychopathology in Animal Life* (1st ed.). Elsevier Science Publications.

Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling, in Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley, New York, NY, pp. 101-127.

Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Özsoy, E. (2019). Kariyer Başarısı. In Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi Güncel Konular (Eds. E. Kaygın & Y. Zengin), 305-317.

Peter, L. J., & Hull, R. (1969). *The Peter Principle*. London: Souvenir Press.

Rees, A. (2017). Career adaptability: Conceptual framework plus tool for effective practice.

Savickas, M. L. (2005). The Theory And Practice Of Career Construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work*. Hoboken, NJ: John Wiley ve Sons, Inc.

Savickas, M. L. (2013). Practice, Career Construction Theory and Practice. S. D. Brown, & R. W. Lent içinde, *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work*. Canada: John Wiley & Sons.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Harper & Bros.

Şimşek, Ş. M., Çelik, A., & Akatay, A. (2007). *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. Gazi Kitabevi, 2. Baskı, Ankara.

Tonus, Z. H., & Paşaoğlu Baş, D. (2020). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Uğur, A. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Kitabevi.

3. Tezler

Ateş, M. (2018). Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyumu, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Çamur, Ş. (2019). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Kariyer Tatmininin Aracı Etkisi ve Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Çolak, S. (2018). Kabin Memurlarında İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini ve Kariyer Tatminine Etkileri: THY Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.

Dateling, T. R. (2021). Rina. The moderating effect of cultural values on career adaptability and work engagement. Master Thesis. South Africa: Johannesburg Universty.

Günay, G. (2018). Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik X ve Y Kuşağı Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma (Yayın Nu. 529653) Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi.

Kalay-Usta, T. (2020). Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle Ruh Sağlığı Süreklilikleri Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumluluğunun Aracı Rolü. Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Koçoğlu, M. (2012). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

McGinley, D. M. (2009). Effects of Career and Marriage on Newlywed Individuals' Marital and Career Satisfaction. University of Florida.

Mujajati, E. (2016). Investigating the relationship between career adaptability, employability attributes, and retention factors of employees in selected 21st-century recruitment agencies. Doctoral dissertation, University of South Africa, Pretoria.

Ozmen, B. (2021). İş Memnuniyeti ve Kariyer Tatmini: Banka Calışanları Uzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Van Yuzuncu Yıl Universitesi Sosyal Bilimler Enstitusu. Van.

Ömeroğlu, S. (2014). Polis Akademisi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Peluchette, J. V. E. (1991). Individual Difference, Family and Organizational Factors Influencing Career Success And Career Satisfaction. Doctoral Dissertation. USA: Southern Illinois University at Carbondale.

Riggle, R. J. (2007). The Impact of Organizational Climate Variables of Perceived Organizational Support, Workplace Isolation and Ethical Climate on Salesperson Psychological and Behavioral Work Outcomes. Doctora Dissertation. USA: University of South Florida.

Şahinöz, S. (2006). Kurum Kültürünün Oluşumunda Kariyer Yönetiminin Yeri ve Bir Uygulama (Yayın Nu. 188544) Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi.

Tavlan Soydan, N. (2021). Algılanan Kurumsal Destek, Lider-Uye Etkileşimi, Oz-Yeterlilik ve Kariyer Tatmini İlişkisi. Doktora Tezi. Pamukkale Universitesi Sosyal Bilimler Enstitusu. Denizli.

Ulu, S. (2023). İşletme fakültelerinden mezun çalışanlar açısından kariyer uyum yetenekleri ve işveren çekiciliği kariyer değiştirme niyetini etkiler mi?.

Uzunbacak, H. H. (2004). Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.

Vatansever, Ç. (2008). Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngilizce İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

EKLER

Ek-1

Anket Formu

Bilgilendirme

Değerli Katılımcı

Bu anket çalışması, "Kariyer Uyum Yeteneği ile Kariyer Değiştirme Niyeti Arasındaki İlişkide Kariyer Tatmininin Düzenleyici Rolü" konulu yüksek lisans tez çalışmama veri sağlamak maksadıyla yürütülmektedir.

Çalışmada isminiz sorulmamaktadır ve yanıtlarınız kesinlikle gizli kalacaktır. Elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.

Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Bu araştırmaya katılmama hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra dilediğiniz zaman çalışmadan çıkabilirsiniz.

Anket formu toplam dört bölümden oluşmaktadır ve 38 soru içermektedir. Anket formunda yer alan soruları cevaplamanız yaklaşık 10 dakikanızı alacaktır.

Araştırmanın sağlıklı sonuçlar verebilmesi için sorulara içten ve samimi cevaplar vermeniz ve boş soru bırakmamanız önem taşımaktadır. Lütfen her bir ifadeyi okuduktan sonra şıklarından size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

Katılımınız ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Onay

Lütfen anket çalışmasına gönüllü katılım gösterdiğinizi belirtmek üzere aşağıda bulunan kutucuğu işaretleyiniz.

☐ "Kariyer Uyum Yeteneği ile Kariyer Değiştirme Niyeti Arasındaki İlişkide Kariyer Tatmininin Düzenleyici Rolü" konulu anket çalışmasına gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Demografik Bilgi Formu

Cinsiyetiniz:	☐ Kadın ☐ Erkek
Yaşınız:	☐ 25 ve altı ☐ 26-30 arası ☐ 31-35 arası ☐ 35-40 arası ☐ 41 ve üstü
Medeni Durumunuz:	☐ Bekâr ☐ Evli
Eğitim Seviyeniz:	☐ Lise ve altı ☐ Üniversite ☐ Lisansüstü
İş Tecrübeniz:	☐ 5 yıl ve altı ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11-15 yıl arası ☐ 16-20 yıl arası ☐ 21 yıl ve üstü

Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen ifadelere ne oranda katıldığınızı belirtmek için size en uygun gelen rakamı işaretleyiniz.	**1=Kesinlikle**	**2=Katılmıyorum**	**3= Ne**	**4=Katılıyorum**	**5=Kesinlikle Katılıyorum**
1. Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	1	2	3	4	5
3. Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	1	2	3	4	5
4. Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.	1	2	3	4	5
5. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	1	2	3	4	5
6. Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	1	2	3	4	5
7. Geleceğim hakkında iyimserim.	1	2	3	4	5

8. Kararlarımı kendim veririm.	1	2	3	4	5
9. Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	1	2	3	4	5
10. İnandığım değerleri savunurum.	1	2	3	4	5
11. Kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
12. Kendim için doğru olan şeyi yaparım.	1	2	3	4	5
13. Kariyerim ile ilgili her şeyi (meslekler, gereken beceriler vb..) araştırıyorum.	1	2	3	4	5
14. Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, eğitim vb.) araştırıyorum.	1	2	3	4	5
15. Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	1	2	3	4	5
16. Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	1	2	3	4	5
17. Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	1	2	3	4	5
18. Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	1	2	3	4	5
19. Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.	1	2	3	4	5
20. En iyisini yapmak için dikkat ederim.	1	2	3	4	5
21. Yeni beceriler öğrenebilirim.	1	2	3	4	5
22. Yeteneklerimi geliştirebilirim.	1	2	3	4	5
23. Engellerin üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
24. Problemlerimi çözebilirim.	1	2	3	4	5

Kariyer Tatmini Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen ifadelere ne oranda katıldığınızı belirtmek için size en uygun gelen rakamı işaretleyiniz.	**1=Kesinlikle katılmıyorum**	**2=Katılmıyorum**	**3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum**	**4=Katılıyorum**	**5=Kesinlikle Katılıyorum**
1. Kariyerimde elde ettiğim başarılarımdan memnunum.	1	2	3	4	5
2. Tüm kariyer hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.	1	2	3	4	5
3. Maddi kazanımlarım düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.	1	2	3	4	5
4. Atama ve terfi durumu düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.	1	2	3	4	5
5. Yeteneklerimdeki gelişim düzeyi düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.	1	2	3	4	5

Kariyer Değiştirme Niyeti Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen ifadelere ne oranda katıldığınızı belirtmek için size en uygun gelen rakamı işaretleyiniz.	**1=Kesinlikle katılmıyorum**	**2=Katılmıyorum**	**3= Ne katılıyorum ne**	**4=Katılıyorum**	**5=Kesinlikle Katılıyorum**
1. Kariyer değişikliği yapmak istiyorum.	1	2	3	4	5
2. Kariyer değişikliği yapacağımı tahmin ediyorum.	1	2	3	4	5
3. Kariyer değişikliği yapmayı planlıyorum.	1	2	3	4	5
4. Önümüzdeki bir sene içerisinde kariyer değişikliği yapma ihtimalim çok yüksektir.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Ömer KAYA

Doğum Yeri ve Tarihi :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Kocaeli Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Kocaeli Üniversitesi

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce, Almanca

İş Deneyimi

Stajlar : Ülker, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası

Çalıştığı Kurumlar : T.C. Doğu Marmara Kalkınma Ajansı

İletişim

Telefon :

Tarih : 20.05.2024