



T.C.

UFUK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI

**ÖZ DEĞERLEMENİN KARIYER YAŞAMINA ETKİSİ:
ANKARA'DA SEÇİLMİŞ BAZI KAMU VE ÖZEL SEKTÖR
ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİNAN HALICI

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ TURGUT GÜMÜŞ

ANKARA

2020

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI

**ÖZ DEĞERLEMENİN KARIYER YAŞAMINA ETKİSİ:
ANKARA'DA SEÇİLMİŞ BAZI KAMU VE ÖZEL SEKTÖR
ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİNAN HALICI

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ TURGUT GÜMÜŞ

ANKARA
2020

KABUL VE ONAY

Sinan Halıcı tarafından hazırlanan öz değerlemenin kariyer yaşamına etkisi: Ankara'da seçilmiş bazı kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma Başlıklı bu çalışma, 23. 01. 2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Unvanı Adı ve Soyadı -Başkan

Dr. Öğr. Üyesi *Cağlar Dağcı*

Unvanı Adı ve Soyadı- Danışman

Dr. Turgut *Çiğdem*

Unvanı Adı ve Soyadı- Üye

Dr. Öğr. Üyesi *Canlı Akpınar*

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

M. Tomanbay

Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY

Enstitü Müdürü



BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullardan birine göre saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ✓ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ✓ Tezim sadece Ufuk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ✓ Tezimin 2 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tarih ve İmza

Sinan HALICI

23.01.2020



TEŞEKKÜR

Bu tezi hazırlamama vesile olan Ufuk Üniversitesi'nden başlayarak yardım ve desteğini esirgemeyen, beni her durumda motive eden, bilgi ve birikimini benden esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Sayın Turgut GÜMÜŞ'e ve Annem Güldane halıcı, Babam Yaşar Halıcı, son olarak kardeşim Sinem Gül Halıcı en içten teşekkürlerimi sunarım.



ÖZET

Sinan Halıcı Öz Değerlemenin Kariyer Yaşamına Etkisi; Ankara’da Seçilmiş Bazı Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020

Bu çalışmada önce kariyer yönetimi, öz değerlendirme ve Dunning-Kruger Sendromu (DKS) kavramları açıklanmış, daha sonra görüşme tekniği kullanılarak yapılan bir anket çalışmasıyla öz değerlendirmenin kariyer yaşamındaki başarı üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenmiş ve öz değerlemesini eksik veya yanlış yapanlarda görüldüğünü düşündüğümüz DKS’nun mevcudiyeti araştırılmıştır. Bu bağlamda cinsiyetin, çalışılan sektörün, kariyerdeki dönemin, yaşın ve eğitim düzeyinin i) kariyer yönetimi ile, ii) öz değerlendirmeyle, ve iii) DKS ile ilişkisine bakılmıştır. Elde edilen bulgulara göre cinsiyet bakımından kadın erkek arasında (bizim beklentimizin aksine), kariyer yönetiminde başarı anlamında bir fark öngörülmemiş; çalışılan sektör açısından kamu sektörü kariyer yönetiminde daha başarılı bulunmuş; yaş aralığı bakımından sadece 46-55 yaşlarında DK sendromunun pek olmadığı öngörülmüş; ve son olarak, eğitim düzeyi yükseldikçe kariyer yönetiminde ve öz değerlemede başarının artacağı, DK sendromunun ise azalacağı belirlenmiştir.

Sonuç olarak bakıldığında; başarılı bir öz değerlendirme ve iyi bir kariyer yönetimi ve de DK sendromundan uzak kalmak için iyi bir eğitim ve öğretimin belirleyici önemi bir kez daha anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: kariyer yönetimi, öz değerlendirme, Dunning-Kruger sendromu

ABSTRACT

The aim of this study is to explain the relation amongst career management (CM), self evaluation (SE) and Dunning-Kruger Syndrome (DKS) which we assumed it is observed in people having no self evaluation or done it incorrectly. In getting this target, firstly we explored the three concepts and then we developed an interview questionnaire of 23 quests. Looking at the results and analyzing the data carried us to some conclusions such as these: (i) There would be no relation between gender and career management although we expected some. (ii) With regard to sector in being employed, public sector is found more succesful than the private one although we predicted the opposite. (iii) Only 46-55 age group is found DKS relatively free. And finally, (iv) there is a positive relation between education level and CM and SE although a negative one between education and the DKS.

As our final words, we realized again that a good education (at school as well as in the family) has a determining positive effect on a succesfull CM and SE as well as on not having DKS.

Keywords: career management, self evaluation, Dunning_Kruger Syndrome

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	ii
BİLDİRİM.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	xiv

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KARIYER YÖNETİMİ.....	1
1.1. Kariyer Yönetimi Nedir?	1
1.1.1. Kariyer Yönetiminin Bileşenleri.....	2
1.1.1.1. Kariyer Planlama.....	2
1.1.1.2. Kariyer Geliştirme.....	3
1.1.2. Kariyer Yönetiminde Etkili Olan Faktörler	4
1.1.2.1. Çalışan Etkisi	4
1.1.2.2. Yönetici Etkisi.....	5
1.1.2.3. İnsan Kaynakları Departmanı Etkisi	5
1.2. Kariyer Planlama Süreçleri (Yaşamboyu Kariyerin Aşamaları).....	5
1.2.1. Keşfetme, Arama Evresi (0-25 Yaş).....	5
1.2.2. Kurma Evresi (26-35 Yaş).....	6
1.2.2.1. İş Arama ve Bulma.....	6

1.2.2.2. İşe Başlama ve Oryantasyon	6
1.2.2.3. Yerleşme ve İlerleme	6
1.2.3. Kariyer Ortası (36-50 Yaş)	7
1.2.4. Kariyer Sonu (51-65 Yaş).....	7
1.3. Kariyer Yönetiminin Yararları	8
1.3.1. Çalışanın Gizli Beklentilerini Ortaya Çıkarma.....	8
1.3.2. Örgüt Hedeflerinin Belirlenmesine Katkı Sağlar.....	8
1.3.3. Çalışanın Örgüte Karşı Aidiyet Duygusunun Güçlenmesi	8
1.3.4. Çalışanın/ Örgütün Verimliliğinin Artmasına Yardımcı Olur	8
1.3.5. Örgüt Üst Yönetimi Çalışanını Daha İyi Tanımış Olur	9
1.4. Kariyer Yönetimi (Kariyer Geliştirme) Süreci	9
1.4.1. Kariyer Geliştirmenin Yolları.....	9
1.4.1.1. Başarıyı, Nitelikleri Ortaya Koyma	9
1.4.1.2. Tanınmış Firmalarla Çalışma	10
1.4.1.3. Gelişim Kaydetme ve Amaç Oluşturma	10
1.4.1.4. İstenmedik “Başarı” Yolları.....	10
1.4.2. Kariyer Geliştirme Süreci	10
1.4.2.1. Kariyer Planlaması İçin Gerekli Personelin Belirlenmesi	11
1.4.2.2. Kariyer Yolunun Çizilmesi	11
1.4.3.3. Kariyer Danışmanlarının Atanması.....	11
1.4.4.4. Bireysel planların geliştirilmesi	12
1.4.3. Kariyer Sorunları	12
1.4.3.2. Cam Tavan	12
1.4.3.3. Ay Işığı ve Çifte Kariyer Sorunu	13
1.4.3.4. Beceri Yetersizliği.....	13
1.4.3.5. Küçülme ve İşten Çıkarma Politikaları	14

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖZ DEĞERLEME (ÖD) NEDİR?	15
2.1. Öz Değerlemenin Belirleyicileri ve Nitelikleri	16
2.1.1. Bireyin Hayata Genel Bakışı	17
2.1.2. Çalışma Hayatındaki Değerler.....	18
2.1.3. Bireyin İşinden Beklentileri ve Hedefleri.....	19
2.1.4. Bireyin İlgileri.....	19
2.1.5. Bireyin Kişilik Özellikleri	20
2.2. Öz Değerleme Sürecinde İlkeler	21
2.2.1. Misyonunu ve Önceliklerini Belirle	21
2.2.2. İmajını ve Algılanmanı Yönet	22
2.2.3. Geniş Bir İlişkiler Ağı Oluştur ve Bunu Canlı Tut.....	22
2.2.4. Güncel Kal ve Kişisel Gelişimini Sürdür	23
2.2.5. Genel Kültür ve Uzmanlık Özelliğini Dengele.....	24
2.2.6. Başarılarını Belgelendir ve Seçeneklerini Açık Tut	24
2.3. Öz Değerlemenin Yararları	25
2.3.1. Bireye Gelişme (Kişisel Gelişim) Fırsatı Yaratır, Onu Sorumluluk Sahibi Kılar	25
2.3.2. Bireyin Mevcut Kapasitesinin Ortaya Çıkarılmasına Yardımcı Olur.....	26
2.3.3. Bireyin Kendisiyle Çatışmasını Azaltarak Daha Mutlu Olmasına Katkıda Bulunur	27
2.3.4. Bireyin Karar Verme Yeteneğini ve Kendini Kontrol Edebilmesini Güçlendirirken Onun Olgunlaşma Sürecine de Katkıda Bulunur	28

2.3.5. Bireyin Daha Dürüst ve Adil Olmasına Katkıda Bulunur	29
2.4. Öz Değerlemede SWOT Analizi	29
2.4.1. Güçlü Yönler (Strenghts “S”).....	30
2.4.2. Zayıf Yönler (Weaknesses “W”)	30
2.4.3. Fırsatlar (Opportunities “O”).....	31
2.4.4. Tehditler (Threats “T”).....	31
3. DUNNING-KRUGER SENDROMU	32
3.1. Dunning – Kruger Sendromunun Ortaya Çıkışı (Dunning & Kruger, 1999, pp. 1121-1130).....	33
3.1.1. Test 1.....	33
3.1.2. Test 2.....	34
3.1.3. Test 3.....	35
3.1.4. Test 4.....	36
3.2. DK Sendromunun Belirtileri (----, Onedio.com, 2014., ss. 1-13)	37
3.2.1. Her şeyi kendileri bilir ve kendileri halletmek isterler	37
3.2.2. Başarısız Olma Durumunda, Başarısızlığı Hiç Yaşanmamış Gibi Göstermeye Çalışırlar ve Her Şeye Hazırlıklıymış Gibi Davranırlar	37
3.2.3. Bilgiliyi, Eğitimi Aşağılama Eğilimindedirler.....	38
3.2.4. Çok Gürültü Patırtı Çıkarır, Bu Gürültü İçinde Çok İş Yapıldığı Havası Estirirler	38
3.2.5. Üstlerine Karşı Saygıda Asla Kusur Etmezler Ama Altındakileri Ezme Konusunda Üstlerine Yoktur	38
3.2.6. Bugün Ak Dediğine Yarın Kara Der Ama Demediğini İddia Ederler.....	39

3.2.7. Kendi Doğrularının, Düşünce ve Eylemlerinin Doğruluğuna Kesin Olarak İnanırlar ve herkesin Gördüğü, Şahit Olduğu Bir Şeyi İnkâr Edebilir, Hatta Sizi Buna İnanırabilirler	39
3.3. Dunning – Kruger Sendromu İle İlgili Psikolog Çıkarımları	39
3.4. Üst Biliş (<i>Metacognition</i>)	40
3.4.2. Üst Biliş Bileşenleri (Kalafat, 2014, ss. 2-14)	40
3.5. Yanlış Fikir Birliği	41
3.6. Ortalamanın Üstü Etkisi	42
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	43
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	43
4.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı ve Yöntem.....	43
4.2.2. Araştırmanın Sektör Değişkenine Bağlı Hipotezleri	44
4.2.3. Araştırmanın Kariyer Dönemi Değişkenine Bağlı Hipotezleri.....	45
4.2.4. Araştırmanın Kariyer Dönemi Değişkenine Bağlı Hipotezleri.....	45
4.2.5. Araştırmanın Yaş Aralığı Değişkenine Bağlı Hipotezleri	45
4.5. Evren ve Örneklem.....	46
4.6. Sınırlılıklar.....	46
4.7. Varsayımlar	46
4.8. Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Aracı.....	47
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	48
5. ANKET VERİLERİNİN ANALİZİ.....	48
5.1. Demografik Ölçütler ve Bulgular	48
5.2. Anket Soruları, Hipotezler, Bulgular ve İlgili Tablolar	49

5.3. Anket Verilerinin Demografik Sorular Çerçevesinde Yorumlanması	54
5.3.1. Cinsiyet	54
5.3.1.1. Kariyer Yönetimi	54
5.3.1.2. Öz Değerleme.....	55
5.3.1.3. DK sendromu	55
5.3.2. Sektör	56
5.3.2.1. Kariyer Yönetimi	56
5.3.2.2. Öz Değerleme.....	57
5.3.2.3. Dk Sendromu	57
5.3.3. Kariyer Dönemi	59
5.3.3.1. Kariyer Yönetimi	59
5.3.3.2. Öz değerlendirme	60
5.3.3.3. DK sendromu	61
5.3.4. Yaş Aralığı.....	62
5.3.4.1. Kariyer Yönetimi	62
5.3.4.2. Öz değerlendirme	63
5.3.4.3. DK sendromu	63
5.3.5. Eğitim Durumu	64
5.3.5.1. Kariyer Yönetimi	64
5.3.5.2. Öz değerlendirme.....	65
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	67
YARARLANILAN KAYNAKLAR	70
EKLER	75
EK-1: Anket Formu.....	75
EK 2: Özgeçmiş.....	79

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Ölçütler, Ayırımlar, Sayılar ve Oranlar	48
Tablo 2. “Cinsiyet”le İlgili Sorular, Hipotezler ve Bulgular	49
Tablo 3. Çalışılan “Sektör”le İlgili Sorular, Hipotezler ve Bulgular	50
Tablo 4. “Kariyer Dönemi”yle İlgili Sorular, Hipotezler ve Bulgular.....	51
Tablo 5. Çalışanın “Yaş Aralığı”yla İlgili Sorular, Hipotezler ve Bulgular	53
Tablo 6. Çalışanın “Eğitim Durumu”yla İlgili Sorular, Hipotezler ve Bulgular	54
Tablo 7. Cinsiyet ile Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki	54
Tablo 8. Cinsiyetin İle Öz Değerleme Arasındaki İlişki.....	55
Tablo 9. Cinsiyet İle DK Sendromu Arasındaki İlişki.....	56
Tablo 10. Çalışılan Sektör İle Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki	57
Tablo 11. Çalışılan Sektör İle Öz Değerleme Arasındaki İlişki.....	57
Tablo 12. Çalışılan Sektör İle Dk Sendromu Arasındaki İlişki	58
Tablo 13. Kariyer Dönemi İle Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki	59
Tablo 14. Kariyer Dönemi İle Öz Değerleme Arasındaki İlişki	60
Tablo 15. Kariyer Dönemi İle DK Sendromu Arasındaki İlişki	61
Tablo 16. Yaş Aralığı ile Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki.....	62
Tablo 17. Yaş Aralığı ile Öz Değerleme Arasındaki İlişki.....	63
Tablo 18. Yaş Aralığı ile DK Sendromu Arasındaki İlişki.....	64
Tablo 19. Eğitim Durumu ile Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki	64
Tablo 20. Eğitim Durumu ile Öz Değerleme Arasındaki İlişki	65
Tablo 21. Eğitim Durumu ile DK Sendromu Arasındaki İlişki	66

GİRİŞ

Bu çalışmada başarılı bir kariyer yönetiminin, yani iş yaşamında başarılı olmanın gereklerinden biri olan sağlıklı öz değerle(nder)me yapma, çalışmanın ağırlık merkezinde yer almaktadır. Bilindiği gibi öz değerlendirme kişinin kendini, olası ilgilerini, yeteneklerini ve zaaflarını doğru olarak anlamasını, öğrenmesini amaçlayan bir süreçtir. Çalışmamızda da bu tanımdan yola çıkarak, öz değerlemesini başarılı bir şekilde yapmanın, başarılı bir iş yaşamının kapılarını aralayacağı kabulümüzü ele alıyor, masaya yatırıyoruz.

Bu amaçla çalışmamızda önce kariyer yönetimi ortaya konmuş; sonra öz değerlemenin; yani insanın kendisinin, nasıl bir birey olduğunu bilmesinin ve öğrenmesinin anlam ve önemi açıklanmaya çalışılmış; daha sonra sonra öz değerlemeden bir sapma olarak düşündüğümüz Dunning-Kruger (DK) Sendromu üzerinde durulmuştur.

Çalışmamızın kuramsal bölümünü takiben bir de görüşme tekniğiyle gerçekleştirdiğimiz bir anket oluşturulmuş, bununla halen bir işte çalışmakta olan 102 kişi üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Üçlü likert tipinde oluşturulan anketimizde çalışanları kariyer yönetimi, öz değerlendirme ve DK sendromuna ilişkin gözlem ve düşünceleri, beş demografik bilgi çerçevesinde belirlenmeye çalışılmıştır.

Birkaç özel durum ve istisna dışında anketimizin sonuçları, ilgili kuramlar doğrultusunda ve bu anlamda bireysel beklentilerimizle uyumlu bir görünümde dir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KARIYER YÖNETİMİ

Kariyer, bireylerin iş yaşamlarında (ilerleme, yükselme anlamında) yukarı yönlü, yani gelişme ve ilerleme anlamında olarak izledikleri yol ve yöntemlerdir. Bu yol ve yöntemler mesleki gelişim ve eğitim, rotasyon, kariyer danışmanları, yaşam koçları, mesleki ve kişisel gelişim gibi görsel, yazılı veya uygulamalı kaynaklardır.

Türkiye’de 1970’li yıllarda ele alınmaya başlanan bu kavram son zamanlarda iş yaşamında sıkça kullanılan bir sözcük haline gelmiştir. Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca içinde adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır. Kişinin çalışma yaşamı boyunca üstlendiği işlerin bir bütünü olarak tanımlansa da kariyer kavramı bu tanımın ötesinde daha geniş bir anlam da ifade etmektedir. Bir kişinin sahip olduğu kariyeri, sadece onun sahip olduğu işleri değil işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve isteklerini gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma isteğiyle o işletmede ilerleyebilmesi anlamını da taşımaktadır (Aydın, 2007, s. 3).

1.1. Kariyer Yönetimi Nedir?

Kariyer, bir insanın çalışabileceği süre boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, bilgi ve tecrübe kazanması anlamına gelmektedir (Sönger, 2018, s. 4). Öyle ki, kariyer yönetimi (KY) bir bakıma, örgütün ve çalışanların kariyer planlarının kariyer hedefleriyle uyumlu hale getirilmesi sürecidir. Bu uyum çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmasına katkı sağlarken, örgütsel açıdan da amaç ve hedeflere ulaşmada etkili olur. Burada çalışanlar, kariyer hedeflerine nasıl ulaşacaklarını öğrenirken, örgütler de nitelikli personelin kariyer gelişimine destek vererek ve örgütsel sadakatlerini sağlayarak, kilit personeli elde tutmuş olurlar.

KY için biraz daha farklı bir bakış da şu olabilir: Hem örgütün gereksinmelerini hem de bireyin tercih ve kapasitelerini karşılayacak şekilde kariyer planlamasını ve yönetilmesini olanaklı kılan örgütsel sürecin tasarımı ve uygulaması (Bingöl, 2016, s. 336).

Özer'e göre KY kariyer geliştirme ve kariyer planlaması konularını içermekle birlikte, bireysel anlamda çalışanların ve örgütsel anlamda da işletme yöneticilerinin yönettiği bir süreçtir (Özer ve diğerleri, 2017, s. 164). KY için son olarak, "Çalışanların bilgi, beceri, yetenek ve ilgilerini analiz etmelerine yardımcı olmak ve kariyer geliştirme faaliyetlerini planlamaktır." şeklinde bir tanımı da (Güney, 2015, s.165) verebiliriz.

1.1.1. Kariyer Yönetiminin Bileşenleri

1.1.1.1. Kariyer Planlama

Kariyer planlama örgütün geleceğe yönelik hedefleri ile çalışanların kişisel hedefleri arasında koordinasyon sağlayarak, çalışanın gelecekte görevlendirileceği pozisyonların gerektirdiği yetkinliklerle donatılması için yapılan faaliyetler bütünüdür (Özer ve diğerleri, 2017, s. 170). Bir başka deyişle kariyer planlama, bireyin örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlama sürecinde; kariyer amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir (Ünver, 2005, s. 21).

Bireysel kariyer planlaması, çalışanın kendini bilmesi, eğilimlerini anlaması, örgüt içi imkânları araştırması, hedeflerini belirlemesi ve kariyer seçimlerini doğru yapabilmesi için gerekli olan diğer faaliyetlerden oluşur (Dinsel, 2018, s.91). Bireysel kariyer planlama bireye özgü şartları göz önünde bulundurarak kişinin iş hayatı ile ilgili birtakım amaçlar belirlemesi ve onu bu amaçlara ulaştıracak faaliyetleri planlaması olarak ifade edilebilir (Ece, 2019, s. 16).

Kariyer planlama, bireyin çalışma hayatıyla ilgili olarak yaptığı planları kapsar. Bireyin, yetenekleri ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer seçeneklerini incelemesi,

amaçlarını ortaya koyması ve uygun etkinlikleri planlaması aşamalarını içermektedir (Bal, 2017, s. 13).

KY'nde örgütsel anlamda kariyer planlamada amaçsa bireylerin örgütteki ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilmesine yardımcı olmaktır. Böylece bireysel ihtiyaç ve amaçlarla örgütsel ihtiyaç ve amaçların bütünleştirilmesi yoluyla çalışanlara iş doyumu, örgütte de etkinlik ve verimliliğin artması sağlanır (Gültekin, 2010, s. 15).

Başka bir anlatımla örgütsel kariyer planlama, örgüt yöneticileri tarafından örgütün amaçlarını, işlerin nitelik ve gereklerine uygun biçimde, gelecekteki işgücünü şekillendirerek ve çalışanlarının ilerlemelerini sağlayarak gerçekleştirmek üzere, onların kişisel beklentileriyle uyumlu hedeflerin, stratejilerin ve kariyer yollarının tespit edilmesi faaliyetleri olarak tanımlanabilir (Eryiğit, 2010, s. 35).

1.1.1.2. Kariyer Geliştirme

Kariyer rehberliği (danışmanlığı), çalışanların mesleki gelişimleri için hangi kursları almaları, hangi kitapları okumaları, hangi danışmanların öneri ve yönlendirmelerine uymaları gerektiği; kariyer fırsat ve olanakları ve örgütle ilgili eğitim olanakları için gerekli bilgilerin verilerek onlara yol gösterilmesidir (Özer ve diğerleri, 2017, s. 178).

KY sürecinde rehber, deneyimsiz iş görene, kariyer gelişiminde ilerlemesi için yardımcı olan kişidir (Budak, 2016, s. 337). Bu bakımdan rehberlik, kariyer geliştirme programları içinde büyük bir önem taşır. Kariyer danışmanlığı da benzer şekilde, kişilerin ilgi ve isteklerini dikkate alarak, onlara organizasyon içinde ilerlemelerini sağlayacak yolları ve gereklilikleri göstermektir (Ünver, 2005, s. 36).

Kariyer geliştirme sürecinde bir uygulama olan iş rotasyonu hem çalışanları tekdüzelikten kurtarmak hem de kariyer gelişimlerine katkıda bulunmak için onların farklı

işlerde çalışmasıdır. Benzer bir uygulama olan iş zenginleştirme de çalışanların kurum içindeki faaliyet alanının genişletilmesidir. Bu genişleme sayesinde çalışanların kuruma bağlılığı artar ve performanslarının yükselmesine de katkıda bulunulmuş olur.

Eğitim ve iş geliştirme programları çalışanların örgüt içinde verilen ve verilecek olan görevleri etkin bir şekilde yapabilmeleri için çözüme yönelik, analitik ve rasyonel düşünme yeteleri kazanmaları için yapılan etkinliklerdir. Bunlara ek olarak adı geçen etkinlikler çalışanların bilgi, beceri, yetenek, tutum ve davranışlarını, örgütsel hedeflerle örtüşecek şekilde gereken eğitimlerinin planlandığı programlardır (Güngör, 2015, s. 25).

1.1.2. Kariyer Yönetiminde Etkili Olan Faktörler

Yukarıda da ifade edildiği gibi, kariyer kavramını yalnızca çalışılan örgütle sınırlamamak gerekir. Bu kavram aslında daha geniş bir içeriğe sahiptir. Kariyer sürecine biraz daha yaklaştığımızda bireyin,

- Mesleğinde göstermiş olduğu profesyonellik düzeyi,
- çalışma yaşamı süresince yaptığı farklı işler,
- ve bu işleri gerçekleştirirken gösterdiği davranışlar,
- ve de elde ettiği başarılar

ön plana çıkmaktadır.

1.1.2.1. Çalışan Etkisi

Çalışanlar bireysel olarak kendi sorumluluğuna düşen görevleri yerine getirmelidir. Çalışanlar etkin bir öz değerlendirme ve kariyer planlarını yaparak ulaşmak istedikleri kariyer rotalarını çizer; öz değerlendirme sırasında kendi güçlü ve zayıf yönlerini görerek zayıf yönlerini gerekli eğitimlerle giderebilir ve güçlü yönlerini ise çeşitlendirebilirler.

1.1.2.2. Yönetici Etkisi

Çalışan kariyer planlaması yaparken kararsız kaldığında yöneticilere başvurarak kariyer planlarını onlarla birlikte yapabilir. Ayrıca yöneticiler de örgütte açık olan pozisyonları çalışanlara bildirerek onların kariyer gelişimine katkıda bulunabilirler.

1.1.2.3. İnsan Kaynakları Departmanı Etkisi

Örgütlerde insan kaynakları bölümü çalışanların eğitimi ve geliştirilmesinden özellikle sorumludur. Ayrıca, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerine göre çalışmalar yaparak onları yönlendirme sorumlulukları da vardır. Böylece bu departman, çalışanların kendilerini daha iyi tanıyarak sağlıklı kariyer planlaması yapmalarına yardımcı olurken, personele belirli zaman aralıklarında meslekleriyle ilgili eğitim de vererek veya onları eğitime göndererek kariyer hedeflerinin gerçekleştirmelerinde onlara yardımcı olabilir.

1.2. Kariyer Planlama Süreçleri (Yaşamboyu Kariyerin Aşamaları)

1.2.1. Keşfetme, Arama Evresi (0-25 Yaş)

Bu dönem bireyin çocukluk, ergenlik ve genç yetişkinlik dönemleridir. Bu dönemlerde birey çeşitli meslek dalları hakkında fikir sahibi olmaya çalışır. Çocukluk döneminde bireyler yakınlarının meslekleri hakkında bilgi sahibi olurlar ancak, bu dönemde edindikleri bilgi sınırlıdır.

Ergenlik döneminde ise meslekler hakkında daha net bilgiler elde ederler. Bu dönemde birey kendini çevresine karşı ispat etme arayışı içine girer ve mesleklere karşı daha net yönelmeler başlar. Bu dönemde okul seçimini ailesi, öğretmenleri veya yakın çevresinin etkisi altında yapan birey, mesleki eğitim veren farklı liselerde eğitim alarak bir kariyer zemini oluşturabilir.

Arama, keşfetme devresinde birey, donanım kazanma ve kendini tanıma bakımından, birçok niteliği anne ve babanın yönlendirmesi, kendi gözlemleri ve aldığı eğitimlerle çoğu zaman farkına varmadan kazanır (İbicioğlu, 2011, s. 175).

Gençler ilk yetişkinlik döneminde yüksek öğretimini tamamlamış veya çalışma yaşamına başlamış olurlar. Üniversite eğitimini tamamlamış olan birey yüksek lisans veya doktora programlarına başvurarak eğitim yaşamına devam edebilir, onu geliştirebilir.

1.2.2. Kurma Evresi (26-35 Yaş)

Bu devrede birey artık yetişkinlik dönemindedir. Yukarıda belirtildiği gibi, lise eğitiminden sonra iş hayatına atılanlarla yüksek öğrenimleri döneminde çalışmak durumunda kalanlar için bu devre daha önce başlamaktadır. Bu devreyi kendi içinde üç alt döneme ayırmak mümkündür (Aydemir, 2011, s. 3):

1.2.2.1. İş Arama ve Bulma

Bu evrede birey iş olanaklarını aramaya veya kendi işini kurmaya başlar.

1.2.2.2. İşe Başlama ve Oryantasyon

Bu aşamada birey artık işi bulmuş/ kurmuş ve işe alışma süreci başlamıştır. Artık o işin inceliklerini, nasıl yapıldığını ve hangi prosedürlerden oluştuğunu öğrenmeye çalışmaktadır.

1.2.2.3. Yerleşme ve İlerleme

Çalıştığı işe ve iş ortamına uyum sağlayan birey için artık önemli olan konu, mevcut konumunu sağlamlaştırmak ve mesleğinde ilerlemektir. Bu devrede birey işinde ustalашmış, çalıştığı örgütü iyice tanımıştır. Birey işine sarılarak başarı için var gücüyle çalışırken, bir taraftan da mesleki bilgisini arttırmak durumundadır (Aydemir, 2011, s. 5).

Ancak bu evrede iş değişikliği de yapılabilir. Eğitim hayatını bitirmiş olan birey, artık iş hayatına atılmış ve kendine uygun bir iş arayışına girmiştir. 26-35 yaşları arasındaki dönemi kapsayan bu evrede, başarılar olabileceği gibi başarısızlıklar ve pişmanlıklar da olabilmektedir. Bu anlamda bireyin beklentileri ile yeni başladığı işin gerçekleri çelişebilir. Bu durumda birey bir bocalama evresine girebilir, hayal kırıklıkları yaşayabilir ve işini değiştirebilir veya bırakabilir (Güngör, 2016, s. 12).

1.2.3. Kariyer Ortası (36-50 Yaş)

Bu yıllar bireyin kariyer yaşamında önemli bir zaman dilimidir. Bu aşamada, kişi işinde belli bir bilgi ve deneyim sahibi olmuş, konusunda değerlendirmeler yapılabilir duruma gelmiştir. Bu anlamda daha fazla sorumluluk alabilir, yeri geldiğinde inisiyatif kullanabilir durumdadır. Kısacası artık alanında uzmanlaşmıştır. Ancak bu aşamada bile birey kariyerini yeniden değerlendirerek başka kariyer alanlarına yönelebilir (Güney, 2015, s. 149).

1.2.4. Kariyer Sonu (51-65 Yaş)

Bu evrede artık birey seçtiği kariyerde ustalık düzeyine gelir ama, yaşının vermiş olduğu bazı fiziksel ve mental bazı dezavantajları da yaşamaya başlayabilir ve iş performansı eskisi kadar iyi olmayabilir. Bu durumda çalışan olasılıkla kendisini emekliliğe hazırlanma aşamasında görebilir. Yer yer duygusal eğilimleri öne çıkabilir, aile ilişkilerine daha çok önem verme ve ailesiyle daha çok vakit geçirme gibi durum ve isteklere öne çıkabilir. Bu evrede birey kariyer yaşamında daha fazla yükselme olanağı kalmadığı veya rekabet ortamı olmadığı için, böylece kariyerinde bir durgunluk dönemine girebilir. Ancak aynı kişinin örgütte kariyerine genç çalışanlar için “usta çalışan” rolünde bir süre daha devam etmesi de pekala mümkündür.

1.3. Kariyer Yönetiminin Yararları

1.3.1. Çalışanın Gizli Beklentilerini Ortaya Çıkarma

Kariyer yönetimi (KY) kavramı ve süreci sayesinde yöneticiler, çalışanların örgüt içinde ne gibi bir kariyer beklentisi olduğunu öğrenirler. Bu beklentiler gerçekçi bir kariyer beklentisi değilse çalışanlarla yüz yüze görüşerek onlara daha gerçekçi bir kariyer yönü oluşturabilirler. Böylelikle çalışanın, ilerleyen dönemlerde kariyer konusunda hayal kırıklığı ve motivasyon düşmesinin önüne geçilmiş olur.

1.3.2. Örgüt Hedeflerinin Belirlenmesine Katkı Sağlar

KY'nin sadece çalışanlara değil aynı zamanda örgütlere de pozitif anlamda katkısı vardır. Bunlardan bir tanesi örgüt amaçlarına katkı sağlanmasıdır. Kariyer gelişimi düzgün olan nitelikli ve profesyonel çalışanların başarısı, örgüte stratejik kararlar alma veya örgütün hedef belirleme stratejilerinde önemli katkı sağlayabilir.

1.3.3. Çalışanın Örgüte Karşı Aidiyet Duygusunun Güçlenmesi

Günümüz piyasa koşullarında nitelikli, yetişmiş personeli bulmak ve elde tutmak çok zordur. Çalışanlar haklı olarak hem maddi hem de manevi bakımdan rahat ettikleri kurumları seçer; düzenli bir ücret, kariyer yapma olanağı ve rahat çalışma ortamı ararlar. Örgütsel anlamda iyi bir KY bunları sağlayarak eldeki personeli mutlu eder ve böylece çalışanların kurumdaki çalışma süreleri artarken, kurum yeniden yetişmiş eleman arama maliyeti ve zamanından tasarruf etmiş olur.

1.3.4. Çalışanın/ Örgütün Verimliliğinin Artmasına Yardımcı Olur

KY çalışanlara her anlamda (bütün çalışanlara eşit kariyer yapma imkânı, eşit işe eşit ücret politikası gibi) sunduğu doğru uygulamalarla çalışanların verimliliğinin artmasına

katkıda bulunur. Motivasyonu ve verimliliği artan çalışanın örgütün verimliliğine doğrudan katkıda bulunması sağlanmış ve böylece örgüt daha da güçlenmiş ve gelişmiş olur.

1.3.5. Örgüt Üst Yönetimi Çalışanını Daha İyi Tanımış Olur

KY'nin diğer bir yararı da yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişime destek vererek aralarındaki ilişkiyi güçlendirmesidir. Yöneticilerin çalışanlarını daha iyi tanınması onları yetenek ve bilgilerine göre en uygun bölümlerde çalıştırarak ve kariyer gelişimlerine doğrudan katkıda bulunabilir.

1.4. Kariyer Yönetimi (Kariyer Geliştirme) Süreci

Kariyer geliştirme, çalışanların kariyerinin yönetimine yardımcı olmak üzere tasarlanan ve çalışanın tüm çalışma hayatını kapsayan uzun bir süreç olup, kişisel bir kariyer planının oluşturulması için gereken program ve etkinliklerdir ve bu nedenle kariyer geliştirme süreci içeriği ile hem kariyer planlama ve hem de kariyer yönetimi işlevleri ile yakından ilgilidir (Öztürk, 2008, s. 39).

Ayrıca kariyer geliştirmenin bireylerin başarıları ve kimlik tamamlamaları (kendilerini tanımaları) üzerinde önemli etkileri vardır. Kariyer geliştirme uygulamasından önce bireylerin kendilerini değerlendirmeleri ve amaçlarını belirlemeleri gereklidir. Bu da bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarını ve değerlendirmelerini sağlayacaktır (Ersoy, 2007, s. 49).

1.4.1. Kariyer Geliştirmenin Yolları

1.4.1.1. Başarıyı, Nitelikleri Ortaya Koyma

Çalışanlar başarılarını ortaya koyarak yönetimin dikkatini çeker ve böylece daha fazla kariyer geliştirme olanağına sahip olabilirler.

Çalışanların sahip olduğu diploma, sertifika vb. belgeler (özellikle, markalaşmış kurumlardan olursa), çalışan daha kolayca yeni bir iş ya da konum elde edebilir.

1.4.1.2. Tanınmış Firmalarla Çalışma

Çalışanların tanınmış ünlü marka ve kurumlarda çalışması onların kariyer gelişimlerinde büyük bir adım ve fırsat olabilir. Bu gibi deneyimler, yeni bir pozisyon söz konusu olduğunda önemli bir artı puan olarak değerlendirilebilir.

1.4.1.3. Gelişim Kaydetme ve Amaç Oluşturma

Çalışanların zaman içinde kendilerini geliştirmesi ve uzmanlaşması beklenir. Böylelikle çalışanlar, işin inceliklerini daha iyi öğrenerek kariyer gelişimlerine olumlu katkı sağlanabilirler.

Kariyer gelişimlerinde önemli olan okuntulardan birisi de amaç oluşturmaktır. Çalışanın geleceğe yönelik amaç, plan ve hedefleri olmalıdır ki kariyer gelişimlerini sürdürebilsin. Bu anlamda bir Çin atasözü çok anlamlıdır: “Nereye gideceğini bilmeyen kaptana hiçbir rüzgardan fayda gelmez.”

1.4.1.4. İstenmedik “Başarı” Yolları

Çalışanlar çeşitli nedenlerle yöneticilerine dalkavukluk (argo tabiriyle “yağcılık, yalakalık”) yaparak kendi kariyerlerini geliştirebilirler. Ancak böyle bir yolla kariyer gelişimi elbette adil ve etik değildir. İstenmedik bir yol olan Dunning-Kruger Sendromu bu çalışmada çözümlenmeye çalışılmıştır.

1.4.2. Kariyer Geliştirme Süreci

Kariyer geliştirme, özet bir tanımla; çalışanların kariyerinin yönetimine yardımcı olmak üzere tasarlanan ve çalışanın tüm çalışma hayatını kapsayan uzun bir süreç olup, kişisel bir kariyer planının elde edilmesi için gereken program ve faaliyetlerdir ve de bu

içeriği ile kariyer geliştirme hem kariyer planlama ve hem de kariyer yönetimi işlevleri ile yakından ilgilidir (Öztürk, 2008, s. 39).

Kariyer geliştirme bireyin geleceğe yönelik iş hayatına yön vermesinde etkili bir rol oynarken; birey yapacağı işte daha bilinçli olur ve amaçlarına ulaşması sonucunda doyumunu artar, yaşam kalitesi yükselirken, teknik ve yönetsel becerilerinin gelişmesi ise örgüte bağlılığını güçlendirir (Yeşil, 2011, s. 52).

1.4.2.1. Kariyer Planlaması İçin Gerekli Personelin Belirlenmesi

Bu plan yükselmeyi hedefleyen isteyen personel için yapılır. Bunu istemeyen (emekliliği gelmiş gelişmeyi ve yükselmeyi istemeyen personel) çalışanları da kaybetmemek için onları devam ettirmeleri gerekir. Uygun bir pozisyonda kurum içinde çalışma hayatına devam edebilirler.

1.4.2.2. Kariyer Yolunun Çizilmesi

Boş veya boşalacak olan kadrolara performansı yüksek, gelişime açık olan çalışanlar seçilir ve bu doğrultuda yükselmeleri sağlanır.

“Bunun için ilk olarak örgütlerdeki pozisyonların fonksiyonel özellikleri belirlenir. Daha sonra değişik pozisyonlar arasındaki benzerlikler araştırılarak uygulamada benzerlik gösteren işler ‘iş aileleri’ olarak toplanır. Böylece alt kademede görev yapan çalışanlar aynı iş ailesindeki bir üst pozisyon için hazırlanıp yetiştirilir (Özer, ve diğerleri 2017, s. 166).

1.4.3.3. Kariyer Danışmanlarının Atanması

Örgütün kendi içinden veya dışarıdan görevlendirilen danışmanlar, çalışanın kariyer beklentilerini örgütün gereksinmeleriyle karşılaştırarak bir ‘uyumlaştırma’ işlevi görürler. Bu aşamada hem birey hem örgüt açısından dönüm noktası niteliğinde kararlar verilir ve danışmanların önerileri doğrultusunda eğitim, atanma, iş değiştirme, işi bırakma, ikinci kariyer ve emekliliğe kadar bir süreç başlamış olur (Özer, ve diğerleri 2017, s.167).

1.4.4.4. Bireysel planların geliştirilmesi

Kariyer danışmaları bireyin kariyer planını geliştirmek üzere çalışanlar için özel, ama objektif veriler toplarlar ve böylece çalışanların profillerini ortaya koyar, onların potansiyellerini saptar, durgunluk dönemine giren veya girmek üzere olanları motive ederler ve gelecekteki olası kariyer fırsatları hakkında bilgi verirler (Özer, ve diğerleri 2017, s. 166).

1.4.3. Kariyer Sorunları

Bu sorun genellikle iş yaşamına, mesleğe yeni giren veya sektör değişikliği yapanların karşılaştığı bir sorundur. Kariyer şoku çalışanların işe başlarken maaş, pozisyon, iş koşulları vb hakkındaki beklenti ve hedeflerinin gerçek iş yaşamı ile uyuşmaması sorundur. Çalışan bu durumla baş etmede ciddi sorunlarla karşı karşıya kalabilir.

İş yaşamına henüz atılmamış bazı öğrenciler ve iş arama durumunda olan adayların, kariyer ya da işle ilgili yüksek beklenti ve hedefleri olabilmektedir. Bu bireyler, çalışma ortamının (örneğin sıkıcı iş, yüksek rekabet vb) gerçekleriyle karşılaştıklarında bir şok yaşamaktadırlar. İşte kariyer şoku, ‘gerçeklik şoku’ olarak da adlandırılan bu karşılaşmadır (Gürbüz, 2018, s. 258).

1.4.3.2. Cam Tavan

Cam Tavan Sendromu terfi için gerekli koşulları sağlamış olan çalışanın, keyfi olarak yükseltilmemesi ve bunun sonucunda çalışanın kariyer gelişiminin durması ve çalıştığı örgüte olan bağlılığının azalması durumudur. Bu durum genellikle kadın çalışanların karşısına daha çok çıkan bir sorundur.

Bir kadın çalışanın kariyerinde bir miktar ilerledikten sonra, önemli bir terfi beklediği sırada, tam olarak açıklanmayan, daha doğrusu inandırıcı olmayan nedenlerle

terfi ettirilmemesi (Özer ve diğerleri 2017, s. 178) olan bu sorun maalesef bir az gelişmişlik ve zihniyet meselesidir.

1.4.3.3. Ay Işığı ve Çifte Kariyer Sorunu

Ay Işığı Sorunu, günümüz koşullarında bireyin çalıştığı işten aldığı ücretin yetmemesi durumu üzerine, ikinci bir ek işte çalışarak ek gelir elde etmesi ve bunun sonucunda esas işinde (veya ek işinde de) performansının düşmesi durumudur.

Bu sorun bireyin özellikle birinci işinde harcaması gereken enerji ile ortaya koyması gereken performansını, sahip olduğu potansiyel enerjisini farklı bir iş ya da işlerde kullanması nedeniyle düşük performans, işe devamsızlık, iş sadakatinden taviz verme gibi sorunlara kaynaklık yapabilir (Öge, 2017, s. 304).

Başka bir benzer sorun ise Çifte Kariyer Sorunudur. Bu sorunun tanımlarına bakacak olursak burada birey birden fazla kariyer sahibi olma durumundadır. Bu durumda sorun olarak birey, her iki alanda birden kariyer ilerlemesini sürdürmekte zorlanacağı için, söz konusu işlerin her ikisinde birden veya en az birinde performans düşüşü yaşayabilmektedir.

Başka bir deyişle, iki kariyer basamağında birden ilerlemeye çalışan bir kişi, olasılıkla zorluk çekecek ve enerjisini birden fazla işe paylaştırdığı için başarıya ulaşamayacaktır (Budak, 2016, s. 332).

1.4.3.4. Beceri Yetersizliği

Çalışanların kendini ve işi yeterince iyi tanımaması veya yeni çıkan teknolojik gelişmelere ayak uyduramaması veya belirli yaşlardaki insanların fiziksel veya zihinsel yorgunluk duymalarından ötürü bir 'iş yapamama' durumu olabilmekte ve bu anlamda bir beceri eksikliği ortaya çıkabilmektedir.

Bir başka deyişle Beceri Eksikliği, kariyer döneminin ortalarında veya sonlarında olan çalışanın zaman içinde bazı beceri ve yeteneklerini yitirmesini ifade etmektedir. Bu durumda çalışanın yaşının ilerlemesi, birtakım beceri ve yeteneklerini yitirmesine neden olabilir. Ayrıca teknolojik değişikliklere uygun olarak kendisini yenilemeyen bir çalışanın da beceri ve yeteneklerinin zamanla yetersizleşmesi olasıdır (Özer, v.d., 2017, s. 183).

1.4.3.5. Küçülme ve İşten Çıkarma Politikaları

Örgütün çeşitli nedenlerle dolayı küçülme politikasına giderek çalışanların bir kısmını işten çıkarması, diğer çalışanların işlerini kaybetme korkusu ile stres ve motivasyon düşmesi ve gelecek kaygısı gibi sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Küçülme politikalarının yol açtığı işini kaybetme tehlikesi ve iş arkadaşlarının işlerini kaybettiklerini görmek, çalışanlar üzerinde endişeden depresyona kadar varan olumsuz etkiler oluşturan bir durumdur” (Özer v.d., 2017, s. 183).

İş yaşamında bazan çalışanların performansına bağlı olmaksızın, (ekonomik kriz, savaş doğal afetler v.b.) birtakım dışsal nedenlerden ötürü çalışanlar işlerini kaybedebilir. Birey için büyük bir sorun olan bu durumda çalışan yeniden iş arama aşamasına dönmek durumunda kalıp gelecek kaygısı, stres, bunalım gibi sorunlar baş gösterebilir. Özellikle evli ve çocuklu olan çalışanlar bu durumu daha çok hissedebilir.

Bireyin kendisini rahatsız eden bir durum ile karşılaştığında duygusal veya fiziksel gerilim yaşaması olan stres (Aktaş, 2018, s. 11) sonucunda performans düşüklüğü, motivasyon eksikliği, kariyer gelişiminde durgunluk pekala olasıdır ve stresin giderilememesi halinde bireyin işini kaybetmesi durumu bile söz konusudur.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖZ DEĞERLEME (ÖD) NEDİR?

Acaba bir işi yaparken duygusal, fiziksel, v.b. tüm açılardan hiç kendimizi değerlendirdik mi? Bir tercih yaparken veya bir karar alırken kendimizi ne kadar iyi tanıyoruz ki en doğru olanı seçtiğimizi düşünebiliyoruz? Acaba sadece en sevdiğin şarkıyı, en sevdiğin yemeği ya da hobilerini, fobilerini bilmek midir kendini iyi tanımak? Aslında gerçek kanımızca hiç de böyle değil.

Bunlar bize sadece, bizimle ilgili basit birer örnek oluşturabilir, çünkü bizi bizden başka kimse yeterince tanıyamaz. Genel çerçeveye bakıldığında durum bambaşkadır. Bizler güçlü ve zayıf yönlerimizi, korkularımızı, bir olay olduğunda sonucunun ne olacağını önceden tahmin edebiliriz. Bu anlamda kendini çok iyi tanıyan ve öz değerlemesini yapmış olan kişinin, yapacağı tercihlerde başarılı olma olasılığı aksiyomatik olarak tabii ki yüksektir. Bu bireylerin hayatın zorluklarıyla baş edebilmesi daha kolaydır. Başka bir deyişle, kendimizi iyi analiz edersek yaşam karşısında daha sağlam ve daha güçlü bir duruşa sahip olabiliriz.

Kendini (öz) değerlendirme aslında uzun bir süreçtir. Deneyim kazandıkça kendimizi daha iyi değerlendirebiliriz. Ancak, kendimize karşı objektif ve dürüst olmalıyız ki bu analizi iyi yapabilelim. Öz değerlendirme ile ilgili olarak kariyer ve performans bazında öz değerlendirme, kişinin kendi performansını, işyerindeki olası görevlerini, kendisinden beklenenleri göz önüne alarak kendi yeterliliğini değerlendirmesidir (Kubat, 2012, s. 56).

Bir başka açıklama şöyledir (Uysal, 2011, s. 18): Öz değerlemede çalışanlar kendi kendilerini değerlendirmektedirler. Burada amaç, iş görenlerin kendi başarılarına yönelik olarak düşüncelerinin belirlenmesidir. Bu analiz bir form aracılığıyla uygulanabileceği gibi, iş görenin bir ya da iki kez hazırlayıp üst amirine verdiği rapor şeklinde de olabilmektedir. Bu anlamda iş görenlere, kendi performanslarını değerlendirme şansı verildiğinde

kendilerine ilişkin olarak, dürüst ve açık sözlü olma ve yöneticilerinin göremediği zaafı ortaya çıkarma eğiliminde oldukları da görülmüştür.

Başka bir tanımda da öz değerlemenin, çalışanların kendi kendilerini değerlendirmeleriyle oluşan bir yaklaşım olduğu ve çalışanların, kendi davranış ve performanslarını nasıl algıyorlarsa o şekilde değerlendirecekleri öngörülmektedir (Çetin, 2006, s. 31).

Çalışanın işletme, yani yaptıkları iş açısından öz değerlendirme yapması istediğinde çalışanlar kendi kendilerini değerlendirmektedirler. Burada amaç, iş görenlerin kendi iş başarılarına yönelik düşüncelerinin belirlenmesidir. Burada yapılacak değerlendirme biraz önce olduğu gibi, basılı bir form aracılığıyla olabileceği gibi, iş görenin yılda bir ya da iki kez hazırlayıp üst amirine verdiği rapor şeklinde de olabilmektedir. İş görenlere kendi performanslarını değerlendirme şansı verildiğinde dürüst ve açık sözlü olma, yöneticilerinin göremediği zayıflıkları ortaya çıkarma eğiliminde olabilecekleri gibi, kendileri için yöneticilerine oranla daha yüksek (olumlu) bir değerlemede yapma olasılıkları her zaman vardır (Uysal, 2011, s. 18).

Günümüzde iş görenin kendi kendini değerlendirmesi yaklaşımı giderek daha fazla yaygınlaşmaktadır. Anlaşılacağı üzere burada amaç kısaca, çalışanın kendi performansı hakkında ne düşündüğünü öğrenmek ve çalışana teşvik eden unsurları ortaya çıkarmaktır (Tural, 2007, s. 36).

2.1. Öz Değerlemenin Belirleyicileri ve Nitelikleri

Bir birey öz değerlendirme yaparken en önemli unsurlardan biri kendi değerleridir. Bu değerler bireyin (genellikle) toplumsal olarak da ortak bir şekilde kabul edilen inançları, ahlaki değerleri ve sahip olduğu kültürel öğelerdir.

Bireyin kendini değerleme sürecinde öncelikle sahip olduğu değerleri bilmesinde yarar vardır. Birey bu aşamada kendisinde baskın olan bu değerlerin neler olduğuna karar vermelidir (Budak, 2016, s. 338).

Değer (veya değer yargısı) bir sosyal grup veya tüm toplumun kendi varlık, birlik, işleyiş ve sürekliliğini sağlamak üzere, üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli oldukları kabul edilen ortak düşünce, amaç, ahlaki ilke ya da inançlardır (-----, sosyal bilgiler 2008, s. 1).

2.1.1. Bireyin Hayata Genel Bakışı

Bu başlıkta bireyin öz değerleme yaparken, genel olarak hayata bakış açılarını (duygu, düşünce, ifade, vb.) hiçbir kimsenin baskısı olmadan ortaya koyması gereklidir. Böylelikle birey daha özgün bir değerlemeyle, kendi hakkında daha iyi çıkarımlar ortaya koyabilecektir.

Hayata bakış açılarımızı ve buna bağlı olarak algılarımızı etkileyen pek çok faktör vardır. Hayata hangi pencereden baktığımız,

- hangi şeyleri öncelikli tuttuğumuz,
- aldığımız eğitim,
- varsa önyargılarımız,
- savunduğumuz politik ideoloji (siyasi görüş), kültür ve bilgi birikimimiz,
- sıkı sıkıya bağlı olduğumuz değerlerimiz ve
- yaşamdan beklentilerimiz

gibi pek çok faktör tarafından belirlenmektedir. Bu nedenle hayata farklı önceliklerle ve farklı pencerelerden bakan insanlar aynı olayı çok farklı şekillerde yorumlayabileceklerdir.

Başka bir anlatımla hayata bakış açısı, kişiye özgü ve özel olarak gelişen bir davranış biçimi olup, gelişen farklı duygu, düşünce, görüş, fikir ve algıların, kişinin

inisiyatiflisiyle özgürce belirlenmesi ve ifade edilmesi anlamına gelir. Bu ifade etme sürecineyse kuşkusuz, asla müdahale edilmemelidir.

Bireyin hayata bakış açılarını

- aile güvenliği,
- sosyal anlamda fark edilme,
- heyecan verici bir hayat,
- iç uyum,
- başarılı olma,
- kendine saygı ve özgürlük,
- huzurlu bir yaşam,
- ...

gibi başlıklarla ele almak veya öncelik sırasına koymak mümkündür.

2.1.2. Çalışma Hayatındaki Değerler

Bu değerler, bireylerin çalışma hayatında (işveren, çalışan) hem verimli hem de konforlu olmasına yönelik öğelerdir. Böylelikle bireyin çalışma hayatındaki önceliklerinin neler olduğunu belirlemek olanaklıdır. Bu değerlere ilişkin olarak

- yüksek ücret,
- iş güvenliği,
- bağımsızlık (otonomi),
- yaratıcılığa ve yeni fikirlere açık olma,
- tekdüze olmama,
- başkalarını etkileyebilme,
- ...

gibi örnekler verilebilir.

2.1.3. Bireyin İşinden Beklentileri ve Hedefleri

Öz değerlendirme yaparken bireyin dikkat ettiği diğer bir nokta ise işindeki beklentileri ve hedefleridir. Çalışan her bireyin birtakım kariyer hedefleri, beklentileri vardır ya da olmalıdır. Bu durum kuşkusuz bireyden bireye farklılık gösterebilir. Öz değerlemesini iyi yapan, yani belirli bir sistem içinde, başarılı bir şekilde yapabilen birey hedeflerine tabi ki çok daha ulaşacak, istediği işi elde edebilecek ya da hedeflerine ulaşabilecektir. Örneğin bir banka güvenlik görevlisinin dışardan üniversiteyi bitirerek çalıştığı bankaya gişe görevlisi olarak atanması ve daha sonra banka müdürlüğüne kadar yükselmesi gibi.

Statü elde etme, iyi para kazanma, işte kalıcılık, işin sıkıcı olmaması, bağımsızlık olabilme, güç elde etme, kendini gerçekleştirme gibi iş beklentileri kanımızca Maslow'un gereksinimler hiyerarşisindeki benzer şekilde, çalışan tarafından bir önem ve öncelik sırasına konabilir ve konmalıdır da.

2.1.4. Bireyin İlgileri

Kişi kendisini değerlemesi sırasında sahip olduğu değerleri yanında ilgilerini de dikkate almalıdır. Bireyin nelerden hoşlandığı, neler yapmayı sevdiği, vb bakımından kendini incelemelidir (Budak, 2016, s. 339).

Gerçekten öz değerlendirme yaparken kişinin ilgileri çok önemlidir. Kişinin ilgileri hobileri, uğraşmaktan hoşlandığı şeyler, ...gibi sıralanabilir. Bireyin kariyer yolunu bu ilgilerini de göz önünde bulundurarak çizmesi durumunda başarı oranı yükselecek ve istediği hedeflere ulaşma olasılığı kuşkusuz çok artacaktır.

Bir bireyin çalışma ilgileri için şu ayrımlar yapılabilir:

- Fiziksel çalışma (inşa etmek, ellerini kullanmak)
- Yazılı çalışma (yazmak, okumak, kelimeleri kullanmak)
- Sözel çalışma (konuşmak)

- Yönetmel çalışma (inisiyatif kullanma, yönlendirme, eşgüdüleme)
- Yaratıcı çalışmak (tasarlamak, fikir üretmek)
- Analitik çalışma (araştırma yapmak, problem çözmek)
- Görsel çalışma (izlemek, gözlerini kullanmak, görsellikli işler yapmak)
- Kişilerarası çalışma (danışmanlık, mülakat, sunuculuk, takım çalışması yapma)
- Kantitatif çalışma (hesaplama, muhasebe, sayıları kullanmak)
- Açık alanda çalışmak (çiftçilik, seyahat)
- Mekanik (bakım, onarım, aksesuar)

Bu sayılan çalışma/ iş tarzları, şekilleri kuşkusuz bireyin mizacına, kişilik yapısına ve tercihlerine uygun olduğu sürece bireyin beklenti ve hedefleri bakımından anlamlı olacaktır.

2.1.5. Bireyin Kişilik Özellikleri

Kişilik, bir bireyi diğer bireylerden ayıran, ona özgü özelliklerdir. Değerler ve ilgiler kadar önemli olan bu konu bireyin, kişiliğini oluşturan özelliklerin farkında olmasıdır (Budak, 2016, s. 340). Kişilik, "... bir kişinin süreklilik sergileyen düşünme, hissetme, davranma (Psikolojide "Üç D") ve insanlarla iletişim ve ilişki kurma özelliklerinin genel bir örüntüsü (**Burhanoğlu, t.y. s.1**) olarak tanımlandığında bu durum, bir üstteki ilgilerin oluşumunda da etkili olacak ve yapılan öz değerleme daha başarılı olacaktır.

Bir bireyin kişiliğinin ortaya çıkışında veya onu kişilik özellikleri bakımından nitelenmek gerektiğinde, onun önemsenen bazı kişilik özelliklerini vurgulayan sıfatlar kullanılır. Böylece bireyin kişiliğinin o anda, o durumda öne çıkan eğilimlerinin bir ifadesi olarak *cesur, bağımlı, akıllı, heyecanlı, dışadönük, yardımsever, yenilikçi* gibi nitelenmeler yapılabilir. Bu ifadeler kişinin o sırada öne çıkan, önemsenen nitelikleri olduğundan bireyi genel anlamda ve kesin bir betimleyiş olarak algılanmamalıdır.

2.2. Öz Değerleme Sürecinde İlkeler¹

Birey öz değerlendirme yaptıktan sonra kendisine bir vizyon (kendine, kendi yoluna bakış) ve misyon (yapmayı, başarmayı amaçladığı işler, işlevler) geliştirmelidir. Bu vizyon ve misyon doğrultusunda birey kendine kariyer hedefleri koyacaktır. Böylelikle bireyin amaçları ve hedefleri olacaktır. Vizyon ve misyon konulmadığı takdirde birey, neyi nasıl yapacağını bilemez durumda kalabilir. Böylece çalışan bir süre sonra kariyer hedeflerine ulaşamadığını görecektir ve olasılıkla mutsuz bir kariyer yaşantısı söz konusu olabilecektir.

Buraya kadar anlatıldığı gibi kendisini tanıyan bireyin bazı hayalleri, vizyonu ve hedefleri olması gerekir. Birey kendini tanımaya paralel olarak yapacağı şeyleri kuşkusuz bu hedefleri doğrultusunda yapacaktır. “*Gideceği limanı bilmeyen gemiye hiçbir rüzgârdan fayda gelmeyeceği*” gibi (Çin); hayalleri, vizyonu, misyonu ve hedefleri olmayan insana da hiçbir olanak yardım sağlamamış olacaktır.

Bu analiz sonucunda bireyin güçlü ve zayıf yönleri, potansiyeli ve sınırları ortaya çıkacaktır. Kariyer planlaması yaparken birey kuşkusuz, kuvvetli yönlerini baz alacaktır. Bu analiz kişinin kendisi tarafından yapılacaktır. Bu analizde bazan bir kariyer danışmanı yararlı olabilir.

2.2.1. Misyonunu ve Önceliklerini Belirle

Misyon, bir bireyin kendini tanımlayarak, iş yaşamında kendine uygun gördüğü, ulaşmak istediği yere giden yolda kendisine yüklediği sorumlulukları tanımlayan bir kavramdır.

Öz değerlendirme sürecinde kişinin misyonunu ve önceliklerini belirlemiş olması, yapmış olduğu işin anlamlılığı ve başarısı konusunda birtakım standartlar koymasını sağlayacak ve böylece birey, amaçları doğrultusunda daha verimli ve etkili çalışabilecektir (İbicioğlu, 2011, s. 172).

¹ Bu bölümün yazılmasında İbicioğlu, 2011, ss. 172-174'ten yararlanılmıştır.

Öz değerlemede misyonun ve önceliklerini belirleyen bireyler kanımızca, iş ve sosyal hayatta avantajlı konuma geçerler. Kim olduklarını, neleri istediklerini ve bu istekleri nasıl elde edeceklerini daha iyi bilirler. Bu bireyler kariyer yaşamlarında diğer bireylere göre zorlukları daha kolay aşabilecek, hedeflerine daha kısa sürede ulaşabileceklerdir.

2.2.2. İmajını ve Algılanmanı Yönet

Nasıl görünüyorum? Nasıl konuşuyorum? Nasıl yapıyorum? Birey öz değerlendirme yaparken kendine bu üç soruyu sormalıdır. Çünkü böylece kişi kendine dışardan bakabilme olanağı bulur. Unutulmamalıdır ki imaj ve algılanma yönetimini iyi yapan bireyin, karşısındaki bireyleri etkileme ve ikna edebilme şansı daha yüksektir. Temiz ve şık bir giyim, düzgün ve akıcı bir dil, karşısındaki bireylerin dikkatini ve olumlu ilgisini çekecektir.

Bir işin yapılması kadar satılması, pazarlanması, yani “vitriini” de önemlidir. Bazı organizasyonlarda işi yapanlar değil de yapıyor görünenler ödüllendirilebilir. Bir kişinin bireysel kariyer yolunda başarılı olabilmesi için birilerinin günün birinde kendisini fark edip taktir etmelerini beklememesi gerekir. Kişinin ilgili çevrelere başarısını bir şekilde iletmesi ve görünür kılması önemlidir (İbicioğlu, 2011, ss. 172- 173).

2.2.3. Geniş Bir İlişkiler Ağı Oluştur ve Bunu Canlı Tut

Günümüzün toplum ve iş yaşamında geniş ağı ilişkiler kurulması çok önemlidir. Birey öz değerlemesini yaparken daha önce deneyim kazanmış kişilerden yardım alabilir ve onların önerileriyle yaşam alışkanlarını iş alışkanlıklarını değiştirebilir. Böylece birey kendini geliştirmede önemli bir fırsat yakalamış olabilir.

İş hayatında başarı, sahip olunan çevreyle ilişkilidir. Güçlü bir çevre, terfi ederken, daha iyi bir iş ararken, bir soruna çözüm bulmaya çalışırken ve daha birçok konuda faydalı

olabilir. Farklı meslek gruplarından kişiler tanımanın ve onlarla düzenli iletişim kurmanın, sosyal hayata zenginlik kattığı da ayrı bir gerçektir.

2.2.4. Güncel Kal ve Kişisel Gelişimini Sürdür

Çağımız teknoloji ve hız çağı; bugün yeni olan bir şey kısa bir süre sonra eski olabiliyor. Gerçekten 21. yüzyılın en önemli özelliklerinden biri de değişimin çok hızlı olmasıdır. Öyle ki bugün bulunan bir teknolojik yenilik bir ay sonra eskiyebilmektedir. Dolayısıyla, başarılı olmak için öğrenme sürecini herhangi bir okuldan mezun olmayla sınırlandırmamak gerekir. Kişi sürekli öğrenmeli ve yeniklere uyum sağlamalıdır (İbicioğlu, 2011, s. 173).

Kanımızca kişi öz değerlemesini yaparken bu değişim sürecini göz önünde bulundurmamak zorunda. Bu nedenle birey sürekli kendini yenileyerek, araştırarak; sadece kendi çevresinde bulunduğu yenilikleri değil, dünyada olan bitenleri de izleyerek kendini geliştirebilir veya bu yeniliklere uygun fikirler üretebilir.

Bir bireyin yaşamında fiziksel gelişim nasıl çok önemliyse, kişisel gelişim de bir o kadar önemlidir. Bireyin ihtiyaç duyduğu iş ve sosyal alanda ilerleme sağlaması bu gelişmeye bağlıdır. Birey iş yerinde kendisi için öngörülen hiyerarşiye uygun olarak ilerleyebilir. Ancak nepotizm yoluyla veya ilerde açıklayacağımız Dunning - Kruger sendromunun bir “başarısı” olarak ilerleme ve yükselme, bir yere kadar sürer ve kişi ergeç işinde sorunlar yaşamaya başlar. Her açıdan kendini geliştiren bireyse, kariyer basamaklarında daha hızlı olmasa bile, sağlam adımlarla ilerleyebilir.

Bir kuruluşta birey’in ulaşmak isteyeceği üst pozisyon fazla değildir. Kişinin doğrudan ve yalnızca bu koltuğu amaçlaması ileride zaman içinde düş kırıklığı yaşamasına neden olabilir, zaman içinde personel verimliliği beklenmedik bir şekilde gelişebilir. Bu nedenle çalışan için belli bir makama odaklanmak yerine bilgi, beceri ve donanımlarını arttırmak üzere, kendisine yatırım yapmak kariyer gelişimini daha istikrarlı kılacaktır (İbicioğlu, 2011, s. 173).

2.2.5. Genel Kültür ve Uzmanlık Özelliğini Dengele

Bir birey öz değerlemesini yaparken sadece uzman olduğu konuya yoğunlaşmamalı; aynı zamanda genel kültür düzeyini de geliştirmelidir. Birey öyle durumlarla karşılaşabilir ki uzmanı olmadığı bir konuda bile fikrini söylemesi veya bir inisiyatif ortaya koyması gerekebilir. Böyle durumlarda genel kültür ve bilgi bireye yardımcı olacaktır.

Genel kültür bir konunun ana hatlarını bilmek ve yeri geldiğinde konuya yabancı kalmamaktır. Kariyer basamaklarında üst düzeylere gelebilmenin önemli noktalarından biri de gerçekten, kişinin uzmanlık alanı dışında genel bir kültür ve bilgi donanımına sahip olmasıdır. Sonuç olarak özellikle işletmelerde yönetici konumunda ve üst düzeylerde çalışmak isteyen bireylerin bir konuda uzman olmaları yetmez. Aynı zamanda sosyo-ekonomik ve teknik konulara da genel anlamda vakıf olmalarında yarar vardır (İbicioğlu, 2011, s. 174).

2.2.6. Başarılarını Belgelendir ve Seçeneklerini Açık Tut

Birey çok bilgili ve deneyimli olabilir. Ancak bu bilgi ve deneyimi belgelendiremediği takdirde yeni bir pozisyona gelmek çoğu zaman bir eksiklik veya bir engel oluşturabilir. Genellikle kamusal pozisyonlarda bireyin, bir işin gerektirdiği bilgi ve tecrübeyi elde etmiş olduğunu başarı belgeleri ile kanıtlaması istenecektir. Günümüzde bu durum son derece önemlidir. Öyle meslekler var ki bunlarda iki yıl süreli meslek yüksekokulu diploması bile yeterli değildir. Bugün dört yıllık lisans mezunu olmak ve en az üç yıl deneyim isteyen birçok meslek ve sektör var.

Başarıyı belgelendirme gereği günümüzde herkesin, her konuda fikir beyan etmesi ve kendini olduğundan yükseklerde görmesi/ göstermesi nedeniyle daha da önem kazanmaktadır. Dolayısıyla, kimin gerçekten uzman olduğu konusunda kafa karışıklığını gidermenin en kestirme yolu bireyin uzmanlığını veya usta özelliklerini belgelendirmesidir. Belgelendirme işlemi kuşkusuz, ulusal veya uluslararası düzeydeki normlara uygun veya

toplumun farklı kesimlerince meşrutiyeti onaylanmış veya akredite edilmiş kurumlar tarafından olmalıdır (İbicioğlu, 2011, s. 174).

Bireyin “seçeneklerini açık tutması” anlamında olmak üzere, öz değerlendirme sırasında kendini sadece en güçlü olduğu alanla sınırlandırmaması, kendini geliştirebileceği bazı başka alanları da göz önünde bulundurması gerekir. Böylelikle birey seçim yaparken “bütün yumurtalarını aynı sepete koymamış,” yani daha çok seçenek geliştirmiş olacaktır.

Kanımızca da kişi kariyer ilerlemesinde başarı elde edebilmek için kendisini sadece belirli bir alana hapsedmemelidir. Bu anlamda olmak üzere çalışanın, rakiplerine oranla üstün olduğu birtakım kritik alanları değerlendirme konusunda çekingen davranmayıp, seçenek sayısını fazla tutmasında her zaman yarar vardır.

2.3. Öz Değerlemenin Yararları

2.3.1. Bireye Gelişme (Kişisel Gelişim) Fırsatı Yaratır, Onu Sorumluluk Sahibi Kılar

Bireyin öz değerlemesini yapmasında (yani kendini değerlendirmesinde) birçok yarar vardır. Bunların başında bireyin kendini geliştirmesi gelir. Kişisel gelişim alışlagelmiş olandan farklı olarak, kişinin bilinçli olarak yaptığı, kendisini daha iyiye götürmek için gerçekleştirdiği pozitif çabaların bir sonucu olarak gerçekleşen bir değişimdir (İstanbul İşletme Enstitüsü, 2018). Başka bir deyişle, kanımızca kişisel gelişim bir insanın içinde bulunduğu durumlardan yola çıkarak kendisinin en yüksek potansiyelini ortaya koyabilmesini sağlayan bir süreçtir.

Gerçekten birey kendini bütün yönleriyle değerlendirmesi sonucu, eksik ve zayıf yanlarını görür. Böylece bunları, gerekli eğitimleri alarak veya kendi kişisel çabası ile giderebilir. Güçlü yönlerini ise daha da geliştirerek kişisel gelişimini yükseltebilir. (Saygın, 2018, s. 1)

Öz değerlendirme diğer bir yararı ise bireyin, bu sayede kendini doğru tanımasıyla, sorumluluk almasını kolaylaştırmasıdır. Sorumluluk sahibi olan birey,

- kendi kararlarını kendi alabilen, yani bağımsız davranabilen,
- mevcut değerlerine sahip çıkarak karar alırken mantıklı düşünüp elinde olan tüm kaynakları kullanabilen,
- kendine her konuda yeterince güvenen,
- başka bireylerin haklarını da göz ardı etmeden kendi ihtiyaçlarını karşılayabilen

kişidir.

Başka bir ifadeyle sorumluluk sahibi olmak, bireyin toplumsal yaşama uyum sağlaması ve mevcut düzen içinde üzerine düşen görevleri yerine getirmesidir.

Böylece birey, diğer sorumluluklarının yanında, kendi sorumluluğunu da alabilmektedir. Sorumluluk sahibi kişi bu durumda, başında herhangi bir aile bireyi veya bir üst çalışan olmadan, mantık çerçevesinde, kendine ve iş yerine yarar sağlayacak kararları alıp uygulayabilir. Bunun sonunca bireyin genel olarak güven duygusu da gelişir.

2.3.2. Bireyin Mevcut Kapasitesinin Ortaya Çıkarılmasına Yardımcı Olur

Aslında hemen hemen her bireyin içinde keşfedilmeyi bekleyen gizli bir potansiyel vardır. Ancak kişi çekinme veya “Ben yapamam, başarısız olurum.” yargısıyla kendini geri çekebilir. Öz değerlendirme sayesinde ve bireyin kendi tanınmasıyla bu gizli potansiyel harekete geçebilir. Bunun sonunca bireyin cesareti artar ve yeteneklerinin farkına varır. Ayrıca bu yetenekleri bireysel gelişiminde ve kariyer gelişiminde kullanabilir.

Öz değerlemenin bireyin kişisel gelişimine olduğu kadar kariyer gelişimine de faydası vardır. Böylece tüm yönleriyle (duygusal, fiziksel) kendini değerlendirmesi sonucunda birey, ortaya çıkan güçlü yönlerini kariyer yapma aşamasında kullanabilecektir. Bunlar örneğin, gitar çalabilen bir bireyin üniversitede konservatuarın ilgili bölümünü kazanarak bir gitar virtüözü olması veya fiziki olarak futbol oynama becerisi yüksek birinin profesyonel bir takımda kariyer yapması gibi durumlar olabilir.

2.3.3. Bireyin Kendisiyle Çatışmasını Azaltarak Daha Mutlu Olmasına Katkıda Bulunur

Tüm yönleriyle öz değerlemesini yapan birey kanımızca, kendine ve kendi kariyer gelişimine kattığı yararlar sayesinde mutlu olur. İşine ve hayatına daha pozitif gözle bakar. Ayrıca mutlu bireyin çalışma hayatındaki verimi de artar.

Mutluluk bir insanın, maddi ve/veya manevi özelemlere ulaşma nedeniyle duyumsadığı bir doyum durumudur. Ancak Mutluluğun anlamı bireyler için farklı olabilir. Kimi maddi şeylerle mutlu olur. Kimi manevi kazanımlarla.

Nietzsche mutluluğu, insan eyleminin en yüksek amacı olarak görür (Yücel, 2018, s. 3).

Mutluluk için kişinin kendini gerçekleştirme aşamasını tamamlamış olması gerekir ki kanımızca bu da çok kolay bir iş değildir. Kendini gerçekleştiren insanların artık yaşamla ilgili bir sorunları yok gibidir. Kendilerini olduğu gibi kabullenmişlerdir.

Öz değerlendirme sayesinde birey kendini tanıyarak, bundan böyle kendisiyle daha az çelişme/ çatışma yaşayabilecektir. Kendini iyi tanıyan birey kendisi için neyin doğru, neyin yanlış veya neyin yararlı, neyin zararlı olduğunu daha iyi bilebilir. Böylelikle de birey aldığı kararların arkasında sonuna kadar durabilir ve sorumluluğunun tamamen kendisinde olduğunsa tümüyle bilincindedir.

Bir başka deyişle, öz değerlendirme tamamlayan bir birey, yaşam sorunlarıyla ilgili olarak yakınmaktansa, yaşamda karşılaştığı sorunların üstüne giderek, sorunu çözer ve yolunda ilerler. Bu bireyler ne “çaresiz” rolü oynarlar ne de başkalarını suçlama rolünü; yaşadıkları neyse onun sorumluluğunu üstlenir, bedelini öder ve yoluna devam ederler. Kendilerini yeterince tanımış olan birey artık yaşarken duyumsadıklarının farkındadır; o kazanandır.

2.3.4. Bireyin Karar Verme Yeteneğini ve Kendini Kontrol Edebilmesini Güçlendirirken Onun Olgunlaşma Sürecine de Katkıda Bulunur

Öz değerlemenin diğer bir yararlı yanı kısa, orta ve uzun vadede bireye ne yapacağına karar verme ve düşünceyi uygulamaya koymasında yardımcı oluşudur. Bireyin sosyal yaşamında veya kariyer yaşamında atacağı bu adımlar ona, istediği hayata bir adım daha yaklaşmasında yardımcı olacaktır.

Öz değerlendirmesini yapan birey,

- karar vermek için gerekli bilgileri toplayarak,
- doğru kararlar vermeyi öğrenerek,
- kendine düşünme zamanı vererek ve
- durumu uzun vadeli olarak da değerlendirerek

en doğru sonuca ulaşabilir. Karar verme becerilerini geliştirerek verdiği kararların getireceği sonuçları daha rahat karşılayabilir. (Büyükaşık, 2018, s. 2).

Sonuç olarak karar verme, mevcut seçeneklerden birine yönelerek diğer seçenekleri elemeyi gerektiren bir süreçtir (Salman, 2018 s. 11). Böylece öz değerlendirme, bireyin farklı durumlarda doğru kararlar alıp, doğru tepkiler vermesine yardımcı olacaktır. Ayrıca öz değerlemesini yapan birey bu sayede, karşılaşacağı olumsuz durumlarda da ne yapacağını bilecek, yanlış bir davranış veya söyleme izin vermeyecektir.

Kendini kontrol etme, bireyin iç huzurunu korumanın yanı sıra, zorlu yaşam koşullarında dengeli ve makul bir şekilde davranabiliyor olmasıdır. Bu yetenek çocukluktan başlayan sosyal ve kültürel deneyimlerle ortaya çıkar.

Bireyin olgun bir insan olmasında, öz değerlemesini tüm yönleriyle yapan birey artık kendini tanıır, sorumluluklarının bilincinde olur ve bunların sonucu olarak olgun bir birey haline gelebilir. Böylelikle kişi kendine yetebilen, sosyal yaşamda ve iş yaşamında daha ayakları yere basan biri olarak karşımıza çıkacaktır.

Daha olgun bir insan olma anlamında Doğan Cüceloğlu'nun Şu ifadeleri yolumuza ışık tutabilir. "Hareketleri, davranışları, (ve) kişinin kendisini yansıtmıŐ tarzı (onun) nasıl birisi olduğunu bize anlatır. Olgun insan kendi üzerinde kontrol ve dengeyi sağlamış bir kişidir" (Cüceloğlu, 2008, s. 1).

2.3.5. Bireyin Daha Dürüst ve Adil Olmasına Katkıda Bulunur

İnsan doğası gereği kendini eleŐtirmekten kaçınır veya yanlı bir değerlendirme yapar. Öz değerleme yapan bireyin, kendi güçlü ve zayıf alanlarını daha net olarak görmüş olması beklenir. İŞte öz değerlemenin diğer bir yararı da bireyin kendini tüm yönleriyle, objektif bir Şekilde değerlendirmesini sağlamasıdır.

Böylece adil olmayı da baŐaran birey, insanları değerlendirirken hak ve hukuk gözeterek yansız (tarafsız) ve objektif olabilecektir (Üstünoğ, 2013, s. 1).²

Bireyde bulunan adalet duygusunun, toplumda bir arada yaŐamamız konusunda gerekliliği tartıŐılmaz bir gerçektir. Adalet duygusu, bireyde çocukluk yaŐlarından itibaren oluşur. Bu duygu insanın küçük yaŐlardan itibaren oluşan benmerkezciliğini makul bir Şekilde düzenlemesini sağlar (-----, Tanokulları.com, 2017).

2.4. Öz Değerlemede SWOT Analizi

SWOT akronimi S –*strenghts*/ güçlü yönler, W –*weaknesses*/ zayıf yönler, O – *opportunities*/ fırsatlar ve T –*threads*/ tehditler olmak üzere dört sözcükten oluşmaktadır. Bu analiz anlaşılacağı üzere, bir işletme, bir proje veya bir kişinin içsel veya dışsal olarak çözümlenmesiyle, ilgili birimin güçlü ve zayıf yönlerinin ve dış çevreden kaynaklanan olanak ve tehditlerin belirlenmesidir. Başka bir deyişle SWOT Analizi, bireyle veya kurumla ilgili olarak, görsel olmayan bir fotoğraf çekmemizi ve bir çözümlenme geliŐtirmemizi amaçlamaktadır (Çalıkoğlu, 2016, ss. 3-4).

² Tarafsız olmak hiçbir tarafı tutmamaktır. Objektif olmaksızın taraflara eşit uzaklıkta durmaktır.

Bu yöntem daha çok iş dünyasında yeni bir girişimin getirilerini ölçmek için kullanılsa bile, kişisel yaşamda da bir o kadar faydalı olabilir. Bireysel SWOT analizinin asıl amacı kullanılan sözcüklerden de anlaşılabilceği gibi, kendimize ait özellikleri net bir şekilde görebilmektir. Zayıf ve gelişmeye açık yönlerimizin farkında olmak, güçlü yönlerimizi ve onları nasıl kullanacağımızı anlamak gibi. Güçlü yönlerimizin bize kazandırdığı fırsatlar neler olabilir? Bunun üzerine düşündükçe henüz farkına varmadığımız olanakları keşfetmemiz mümkündür. Öte yandan zayıf yönlerimizin oluşturduğu tehditler neler olabilir? Bunları bilmek de önlem almamızı sağlayacaktır.

SWOT analizi kısaca, kendimiz ve işletmemiz için güçlü ve zayıf yönleri anlamamıza, fırsatların farkına varmamıza ve karşılaşabileceğimiz tehditleri görmemize yardımcı olacak yararlı bir tekniktir (Türe, 2019, s. 2).

2.4.1. Güçlü Yönler (Strengths “S”)

SWOT analizinde güçlü yönler; sahip olunan avantajlar, rakiplerden farklı ve daha üstün olan özellikler, yetenekler gibi faktörlerden oluşmaktadır (Pektaş, 2018, s. 4).

“Güçlü Yönler”in neler olduğunu anlamak için şu sorular sorulabilir:

- Başkalarının sahip olmadığı ne gibi özelliklere sahipsiniz?
- Başkalarından daha iyi yaptığınız neler var?
- En önemli başarılarınız nelerdir?
- Başkalarının önem vermediği ne gibi değerleriniz var?

2.4.2. Zayıf Yönler (Weaknesses “W”)

Zayıf Yönler Güçlü yönlere benzer şekilde stress, öfke, ani karar verme, duyarsızlık v.b. içsel, negatif özelliklerimizdir (Pektaş, 2018, s. 5).

“Zayıf Yönler”in neler olduğunu anlamak için de şu gibi sorular sorulabilir:

- İyi olmadığını düşündüğünüz işler nelerdir?
- Ne tür işler yapmaktan kaçınıyorsunuz?
- Öğrendikleriniz içinde hangi konularda kendinizi eksik görüyorsunuz?
- Ne gibi olumsuz alışkanlıklarınız var?

2.4.3. Fırsatlar (*Opportunities “O”*)

İş yaşamı her zaman çok istikrarlı veya sorunsuz değildir. Ekonomi kuramından da bildiğimiz gibi, piyasalar ve ekonomi her zaman iniş-çıkışlar (*bussiness cycles*) gösterebilir. Bu dalgalanmalar firmalara çeşitli fırsatlar sunarken bireysel anlamda da değişik olanaklar ortaya çıkabilir (Çakar, t.y., s. 3)

Kişi için ne gibi fırsatların olabileceğini anlamak için şu sorular yardımcı olabilir:

- Hayatınızla ilgili değerlendirebileceğiniz fırsatlar neler?
- Fırsatlar sizin için ne ifade ediyor?
- Güçlü yönlerinizin size sağlayabileceği olanaklar neler?
- Zayıf yönlerinizin size sağlayabileceği olanaklar neler?
- Bugüne kadar hangi zor durumları fırsata çevirdiniz?

2.4.4. Tehditler (*Threats “T”*)

SWOT Analizinin değineceğimiz son bölümü birey veya firma için söz konusu olabilecek tehditlerle ilgilidir. Bu anlamda, şu sorular anlamlı ve yararlı olabilir (Çakar, t.y., s. 3):

- Güçlü veya zayıf yönlerinizin size verebileceği zararlar neler olabilir?
- Hayatınızda size genel olarak zarar verebilecek neler var?
- Herhangi bir tehditle karşılaştığınızda nasıl tepki veriyorsunuz?
- Hayatınızdaki tehditleri azaltmak için neler yapabilirsiniz?

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. DUNNING-KRUGER SENDROMU

Bireyin genel anlamda veya belirli bir konudaki bilgi ve yeteneği düşük, ortalama veya yüksek olabilir. Eğer birey bu gerçekliğin tam olarak farkındaysa sorun yoktur. Ancak bu gerçekliğin farkında olunmaması çeşitli sorunlar yaratabilir.

Bu anlamda Yunus Emre'nin şu ünlü dizeleri bize ışık tutmaktadır:

İlim, ilim bilmektir

İlim kendin bilmektir

Sen kendin bilmezsin

Ya nice okumaktır?

Bireyin kendisini olduğundan daha bilgili ve/veya yetenekli görmesi olarak düşünebileceğimiz Dunning-Kruger (DK) Sendromu kişinin, bilgisi düşük olduğu halde orta veya ortalamanın üstünde bir bilgi sahibi olduğunu iddia etmesi veya tam tersine, bireyin belirli bir konuda bilgisinin yeterli veya daha yüksek düzeyde olduğu durumlarda kendini olduğundan düşük görmesidir³.

Farklı bir tanıma göre DK Sendromu, bir konuda yeterlilik düzeyi düşük olan bireylerin kendi performanslarının ortalama düzeyin üstünde ... olduğunu düşünmeleri durumudur (Altuntaş, 2018, s. 2).

DK sendromu, belirli bir alanda vasıfsız ya da yetenekleri sınırlı bireylerin gerçekte olduğundan çok daha fazla bilgi ve beceriye sahip olduklarına inanmalarına odaklanmaktadır. Kendine aşırı güven şeklinde gözlemlenen bu sorun, karar verme sürecindeki yanlışlardan biri olarak görülmektedir (Somyürek, 2018, ss. 141 -157).

^{3 3} Bu sendromun ortaya konduğu ilk (orijinal) çalışma Yararlanılan Kaynaklar'daki "Dunning ... (1999)"dur.

3.1. Dunning – Kruger Sendromunun Ortaya Çıkışı (Dunning & Kruger, 1999, pp. 1121-1130)

DK sendromu polisiye bir olay üzerine çıkmıştır. 1995 yılında 44 yaşındaki McArthur Wheeler isimli bir kişinin ABD'nin Pittsburg şehrindeki iki bankaya iki kez soyma girişiminde bulunması bu çalışmaya ilham vermiştir. Wheeler dışardan bakıldığında fiziksel olarak dikkat çeken bir kişiydi. Kısa boylu, 120 kg ağırlığında olan Wheeler soyguna tanıklık eden şahıslar tarafından kolayca teşhis edilebilen bir fiziksel özelliğe sahipti. McArthur Wheeler'ın bu soyguna cesaret etmesini sağlayan şey, limon suyunda bulunan ve görünmez yazılar yazmakta kullanılan bir kimyasal maddenin, kendisini de kameralar önünde görünmez yapacağına inanmasıydı.

Böylece soyguna karar veren ve girişen Wheeler, kameraların kendisini sorunsuz bir şekilde kaydetmesiyle başarısız olmuş ve kolayca teşhis edilip yakalanmıştır. Wheeler çıkarıldığı mahkemede de suçunu ısrarla reddetmiş, çünkü yüzüne limon suyu sürmüştü ve bu suyun onu görünmez yapacağına yüzde yüz inanmıştı. Bu durumun üzerine yetkililer kamera kayıtlarını kendisine gösterdiğinde Wheeler, kendisinin (hatalı ve yanlış) bilgisinin ortalama bir bilgiden üstün olduğunu düşünerek, kameraları ve güvenlik güçlerini yanıltabileceğini düşünmüştü olduğunu itiraf etmek zorunda kalmıştı.

Bu durum David Dunning'in dikkatini çekmiş ve konu üzerine bir araştırma yapmıştır. Cornell Üniversitesi'nde yapılan bu çalışmaya Justin Krueger de katılmıştı. Bu çalışmada psikoloji bölümünde öğrenim gören lisans öğrencilerine dört test yapılmıştır (Dunning & Kruger, 1999, pp. 1123-24).

3.1.1. Test 1

Önce bölümden 65 öğrenciye birkaç komik metin verip bunları en komikten en az komiğe doğru sıralamaları istenmiştir. Öğrencilerden aynı zamanda, bu testten kaç beklediklerini de yazmaları istenmiştir. Bu test daha sonra uzman bir tiyatrocu grubu ile de

değerlendirilmiş ve bulgular referans alınarak psikoloji öğrencilerinin değerlendirmeleriyle karşılaştırılmıştır.

Sonuç olarak testte en kötü puanları alan öğrencilerin (alt dördte bir) kendi başarı puanlarını çok yüksek öngörmüşlerdir. Bu fark ikinci dördte bir için birazdaha az olmakla birlikte; başarılı olan öğrencilerse, kendi başarı puanlarını olduğundan biraz daha düşük öngörmüşlerdir.

3.1.2. Test 2

Bu testte araştırmacılar sosyal becerilerden daha çok entelektüel kapasiteye yönelmişlerdir. Yine psikoloji bölümde okuyan 45 lisans öğrencisine 20 sorudan oluşan bir test uygulanmış ve testin sonucunda diğer testte olduğu gibi kendi başarı puanlarını (üç ayrı karşılaştırma grubuyla görel olarak) öngörmeleri istenmiştir.

Burada da öğrencilerden, testten görel olarak hangi başarıyı beklediklerini, yazmaları istenmiştir. Birinci grupta sonuçların ortalaması 50 iken tahminler 66 olmuştur. İkinci grupta da benzer şekilde sonuçların ortalaması 44 iken, tahminlerin ortalaması 61 olmuştur. Üçüncü gruptaysa öğrencilerden bizatihi kendi notlarını tahmin etmeleri istenmiş, ancak bu grupta beklenti ve sonuçlar yakın çıkmıştır.

Sonuç olarak bakıldığında bu üç grup için genel anlamda, öğrencilerin gerçek performanslarıyla kendikleri için öngördükleri ortalama performans arasında 0.05 – 0.19 aralığında düşük bir korelasyon bulunmuştur.

Bu ölçüde geniş bir hatalı değerlendirmenin nedenini bulmak için öğrenciler başarılarına göre, 25'er puanlık dört gruba bölünmüştür. En alttaki grubun (n = 11) başarı abartısı en yüksektir: tahminlerin ortalaması 68, gerçek ortalama 12. Bu grubun aynı zamanda, kendi ortalama başarılarını da genel fiili ortalamadan yüksek tahmin etmeleri oldukça ilginçtir.

Diğer üç dördte birlik başarı grubundaysa tahminde isabetsizlik daha azdır. Hatta üst grup başarısını olduğundan düşük öngörmüştür (yukarıdaki sıralamayla 86 ve 68). Tahminde isabetsizliği en az olan grup üçüncü (51-75 puan alanlar) gruptur.

Sonuçlar tekrar incelendiğinde, diğer (1. Test) testte olduğu gibi, başarısız olan katılımcıların kendi başarılarını çok yüksek öngördükleri ve yine başarılı olan katılımcıların da kendi başarı puanlarını olduğundan daha düşük tahmin ettikleri görülmüştür.

3.1.3. Test 3

Araştırmacılar bu testte kuralların açık ve net olduğu dilbilgisi (gramer) alanına yönelmişler ve öğrencilerin (n = 48) Amerikan Standart Yazım Klavuzuna (*American Standart Written English -ASWE*) ne kadar hakim olduklarını test etmişlerdir. Burada da yine öğrencilerden, bekledikleri puanı yazmaları istenmiştir⁴.

Uygulanan testin sonuçları burada da, diğer testlerdeki sonuçlarla benzerlik göstermiş, en başarısız katılımcılar yine kendi başarı puanlarını olduğundan çok daha yüksek öngörmüşler ve yine aynı şekilde, başarılı olan katılımcılar da kendi başarı puanlarını olduğundan daha düşük öngörmüşlerdir.

Araştırmacılar ortaya çıkan bu asimetric sonuçların, katılımcıların bilgi eksikliği nedeniyle olduğunu; ve özellikle başarılı sonuç alamayan bireylerin bu eksikliğin farkında olmadıklarını düşünmüşlerdir. Ancak araştırmacılar bu hipotezlerini de test etmek istemişler ve en başarılı ve en başarısız katılımcıları bir kez daha laboratuvara davet ederek onlara, testten ortalama not alan kağıtları incelemeleri ve bulgularını kendi sonuçlarıyla ilişkilendirmeleri istenmiştir. Araştırmacıların böyle bir uygulamaya gitmelerindeki amaç, hem başarısız hem de başarılı katılımcıların yukarı ve aşağı yönlü tahmin sapmalarının kaynağına gitmeleri ve bu yeni durumda kendilerine ilişkin düşüncelerinin değişip değişmeyeceğine yönelik bir değerlendirme yapmaktır.

⁴ Burada öğrenciler ASWE'nin varlığından haberdar olmadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan en başarısız grubun, kendinden daha başarılı öğrencilerin kağıtlarını gördükten sonra kendi notlarını değiştirmeye gerek duymadıkları gözlemlenmiştir. En başarılı grup da benzer bir tutum sergileyerek, ortadaki grubun kağıtlarını inceledikten sonra, kendi not tahminlerini değiştirmeye gerek görmemişlerdir.

Bu son oto-kontrol/ kendini düzeltme testinde/ çalışmasında da, diğer dört testteki bulguları değiştirebilecek bir sonuç elde edilememiştir. Başarısız olan grup yine kendi başarısını olduğundan çok daha fazla öngörmüş ve yine başarılı olan grup kendi başarısını olduğundan daha az öngörmüştür.

Araştırmacılar bu sonuç karşısında en başarısız katılımcıların üstbilis becerilerinin (*metacognitive skills*) düşük olduğuna işaret etmiş, dolayısıyla kendi durumunu bilmezlik ile üstbilis yetilerindeki zayıflık arasında bir ilişki olduğunu saptamışlar ve böylece ortaya koydukları hipotezi doğrulamışlardır.

3.1.4. Test 4

İlk üç test sonucunda hipotezlerini (yani düşük yetenekli bireylerin kendi başarılarını nasıl yüksek bulduklarını) doğrulayan araştırmacılar bu bireylerin aynı zamanda, yetersizliklerinin de farkında olmadıklarını (1, 2 ve 3 no'lu testler) ve bu anlamda üstbilisel becerilerinin düşük olduğunu (Test 3) ortaya koymuşlardır.

Araştırmacılar son olarak dördüncü hipotezi, yani öğrencilerin üst bilis yetilerini geliştirerek onların kendilerini daha doğru görebilmelerinin olup olmayacağını test etmek, görmek istemişlerdir.

Bunun için yine psikoloji bölümünde okuyan 100 öğrenciye mantıksal muhakeme (karşılaştırma) becerisini ölçmeye yönelik başka bir test hazırlamışlardır. Araştırmacılar yine katılımcılardan kendi başarı düzeylerini tahmin etmelerini istemiş, daha sonra bu öğrencilere mantıksal muhakeme (karşılaştırma) konusunda ve testlerdeki sorulara açıklık getirecek bir ders verilmiştir. Son olarak da bu öğrencilerden, kendi test sonuçları hakkında

yeniden tahminde bulunmaları istenmiştir. Burada kuşkusuz bir paradoks olabilir. Yeteneği az olan bireyin, ders gördükten sonra (en azından bu konudaki) yeteneksizliği azalmış olabilir.

Katılımcıların son değerlendirmeleri incelendiğinde, başarısız grupta yer alan ve kısa bir eğitimden geçen öğrencilerin tahminlerinde ciddi düzeltmeler yaptıkları gözlemlenmiştir. İstenilen düzeyde olmamakla birlikte bu katılımcılarda, kendi başarısını (aldığı notu) tahmin edememe seviyesinde aşağı yönlü ciddi bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmacılar böylece bu düşüşün, verilen eğitimden kaynaklandığını belirlemişlerdir. Diğer taraftan başarılı gruba bakıldığında da birinci ve ikinci tahminlerinin benzer şekilde, arttığı (doğru'ya yaklaştığı) görülmüştür.

3.2. DK Sendromunun Belirtileri (----, Onedio.com, 2014., ss. 1-13)

3.2.1. Her şeyi kendileri bilir ve kendileri halletmek isterler

Bu durumdaki insanlar bir şey bilmeseler bile bildiklerini, hatta en iyisini bildiklerini iddia edebilirler. Bu durum ęalıřanın, kendini ön planda tutma ve ne kadar bilgili olduğunu gösterme ęabası içinde olduğunun bir göstergesidir.

Ayrıca DK muzdaribi olan insanlar ęalıřırken kimseden yardım kabul etmezler, ęünkü kendilerinin konuyu bildiklerini ve o işi kesinlikle başarabileceklerini ve de bu nedenle diğerlerinin bu işten pay sahibi olmalarını istemezler. Böylelikle başarının semeresini de tek başına elde etmek isterler.

3.2.2. Başarısız Olma Durumunda, Başarısızlığı Hiç Yaşanmamış Gibi Göstermeye ęalıřırlar ve Her şeye Hazırlıkmış Gibi Davranırlar

DK sendromlu kişiler başarısız olmaları durumunda başarısızlığı başkasının üstüne yıkararak, başkasının başarısızlığını örnek göstererek veya konuyu değiştirerek kendi başarısızlıklarını örtbas etmeye ęalıřabilirler.

Diğer bir özellikleri de bu çalışanların en zor anlarda bile buna hazırlıklıymış gibi davranma eğilimi göstermeleri ve sonuç ne olursa olsun güçlü durmaya, kendilerini güçlü kılmaya çalışmaları olup, sonuçlar olumsuz olsa bile kendilerini etkilemeyeceğine inanıp, bunu olağan bir durum gibi karşılama eğilimi göstermeleridir.

3.2.3. Bilgiliyi, Eğitimi Aşağılama Eğilimindedirler

DK sendromunu yaşayan insanlar, kendilerinden başkalarının elde ettikleri başarıları veya sahip oldukları bilgiyi küçümseyip yok sayma eğilimi gösterebilirler. Böylelikle kendilerini ve kendi yanlış/eksik bilgilerini (çok yeterliymiş gibi) ön planda tutma eğilimi gösterirken, diğerlerinin bilgi ve eğitimini küçümseme eğilimi içinde olabilirler.

3.2.4. Çok Gürültü Patırtı Çıkarır, Bu Gürültü İçinde Çok İş Yapıldığı Havası Estirirler

Böyle insanlar yaptıkları en ufak işi bile yaparken sanki dünyanın en önemli işini yapıyormuş havasına girebilirler. Böylelikle kendilerini çok çalışmış, çok büyük iş yapmış gibi göstermek ister, çalışma veya eğitim ortamında amirin veya öğretmenin dikkatini çekmeye çalışırlar.

3.2.5. Üstlerine Karşı Saygıda Asla Kusur Etmezler Ama Altındakileri Ezme Konusunda Üstlerine Yoktur

Bu durumdaki insanlar eleştiri almamak, iyi görünmek için saygıda kusur etmezler ama konu alt pozisyonlardaki çalışanlara gelince, onlara her türlü baskıyı gösterir, mobing yapmaktan bile çekinmeyebilirler. Böylelikle alt pozisyonda çalışan (yetenekli) elemanların yükselmesine engel olmak isterler. Bunlar, kendilerinden daha alt bir pozisyondaki çalışanı adeta kendilerine bir rakip ve tehdit olarak görme eğilimindedirler.

3.2.6. Bugün Ak Dediğine Yarın Kara Der Ama Demediğini İddia Ederler

Bu insanların bir dediği bir dediğini tutmayabilir ve sürekli bir yalan söyleme eğilimi içinde olabilirler. Ancak bu durum açığa çıktığında da kolayca inkar edebilirler. Kısacası o anı “kurtaracak” şekilde hareket ederler. Bunu tabi ki kendi çıkarlarını korumak için yaparlar.

3.2.7. Kendi Doğrularının, Düşünce ve Eylemlerinin Doğruluğuna Kesin Olarak İnanırlar ve herkesin Gördüğü, Şahit Olduğu Bir Şeyi İnkâr Edebilir, Hatta Sizi Buna İnandırabilirler

Böyle insanların kendi doğruları vardır ve bunlara sıkı sıkıya bağlıdırlar. Önlerine doğruluğu kanıtlanmış hangi bilgiyle gelerseniz gelin, onlarda bunun karşılığı olmayabilir ve bu duruma sizi de inandırmak için ellerinden geleni yapabilirler. Bu tür insanların başka bir özelliği de, yaşanmış bir olayı sırf kendi çıkarlarına ters düştüğü için, yaşanmamış gibi gösterebilmeleridir. Hatta başkalarını da buna inandırmak için çabalarlar.

3.3. Dunning – Kruger Sendromu İle İlgili Psikolog Çıkarımları

DK Sendromuyla ilgili olarak psikologların bazı genel saptamaları vardır. Bunları şöyle sıralayabiliriz (Esenkaya, 2018, s. 1):

- Düşük nitelikli insanların ne kadar niteliksiz oldukları ile ilgili bir fikirleri yoktur.
- Düşük nitelikli insanlar var olan sınırlı yeteneklerini olduğundan fazla görürler.
- Düşük nitelikli insanlar, nitelikli olanların niteliklerini de fark edemezler.
- Ancak bu insanlar eğitimi alırlarsa kendi niteliksizliklerinin farkına varabilirler.

Çalışmamızın bundan sonraki kısmında yukarıdaki çıkarımların, yapacağımız anket çalışması bulgularıyla ne kadar örtüştüğünü belirlemeye çalışacak, uygulamada öz değerlemenin başarılı olabilmesini sorgulamış olacağız.

Şimdi konumuz açısından önemli olan ve psikoloji literatüründe açıklanan bazı kavramları ele alıyoruz.

3.4. Üst Biliş (Metacognition)

3.4.1. Tanımlar

İlk olarak Favell tarafından kullanılmış olan üst biliş kavramı bireyin zihinsel faaliyetlerinin farkında olması durumudur. Bir başka deyişle üst biliş, bireyin kendi biliş sistemi, yapısı ve çalışmasına ilişkin bilgisidir (Akdoğan, 2019, s. 2).

Üst biliş için biraz daha farklı olarak, bireyin kendi bilişi başta olmak üzere tüm zihinsel eylemleri hakkında sahip olduğu düşünceleri kapsamaktadır denebilir. Bireyin üst bilişi aynı zamanda, bir olay veya durum karşısında onun, zihinsel eylemlerini farklı şekillerde ortaya çıkarmasını, gerekirse tekrar gözden geçirmesini, süreç boyunca bilinçli bir şekilde gerçekleştirmesini ve süreçte ortaya çıkabilecek beklenmedik durumlara karşı kendisini daha hazır tutmasını sağlayıcı bir zihinsel gücü de içinde barındırmaktadır (Hıdıroğlu, 2018, s. 88).

Özsoy'a göre üst biliş insanın algılama, anımsama ve düşünmesinde yer alan zihinsel etkinliklerin farkında olması ve bunları kontrol etmesidir (Özsoy, 2008, s. 1)

Bireylerde, kendi düşünsel süreçlerinin farkında olma durumu olarak tanımlanan üst biliş, belli bir görev yerine getirilirken düşüncelerimizin farkında olmak ve daha sonra yapılan işin kontrolünde bu farkında olma durumunu kullanma olarak da tanımlanabilir (Turgut, 2015, s. 8).

3.4.2. Üst Biliş Bileşenleri (Kalafat, 2014, ss. 2-14)

Üst bilişi oluşturan bazı bileşenler vardır. Bunlardan birincisi kişiler hakkındaki üst bilişsel bilgilerimiz olup, insanoğlunun bilişsel işlemciler olarak neye benzedikleriyle

ilgili olarak edindiğimiz bilgi ve düşünceleri içerir. Kişiler hakkındaki üst bilişsel bilgilerimizi de üç alt gruba ayırabiliriz

- Birinci grubun birinci bileşeni kişinin kendi içindeki bilişsel farklılığı olup buna örnek olarak; psikoloji dersinde fizik dersinden iyi olabilirsiniz ya da arkadaşınızın dinleme yerine, okuyarak daha iyi öğrendiğinizi düşünebilirsiniz.
- Bu grubun ikinci bileşeni olan bilişsel farkındalığa örnek; ebeveyninizin, çevresindeki kişilerin duygu ve ihtiyaçlarına komşularınızdan daha duyarlı olmasıdır.
- Buradaki son bileşen insanların bilişsel benzerliklerinin farkındalığı olup, insan zihninin evrensel bir özelliğini ifade eder ki bu, üç bileşenin en ilginç olanıdır.

Üst bilişin ikinci grubu görevler (işler) hakkındaki bilgi olup, bu bilgilerimizi de iki alt bileşene ayırabiliriz.

- Bu grupta birinci bileşenimiz bir görevle uğraşırken karşılaştığımız bilginin doğasıdır. Örneğin, deneyimlerimizden biliyoruz ki, bize yabancı olan bilgileri anlamak ve hatırlamak hem güçtür hem de çok zaman alır.
- Görevin gerekleri ikinci bileşendir: üzerinde çalışmamız için aynı bilgiler verilse bile, bazı görevlerin daha zor ve çaba gerektirdiğini biliriz. Örneğin, bir hikâyenin ana hatlarını anımsamanın, hikayeyi kelime kelime anımsamaktan daha kolay olduğunu bilmemiz. Yine bir şeyi tanımanın, ayırt etmenin onu hatırlamaktan daha kolay olduğunu biliriz. Bundan dolayı çoktan seçmeli sınavlar, genellikle yazılı klasik sınavlardan daha kolaydır.

Üçüncü grubumuz stratejiler hakkındaki bilgidir. Örneğin bize birisi, bir telefon numarasını ezberlemek için ne yapabileceğimizi sorarsa, hiç tereddüt etmeden “numarayı tekrarlayacağımızı” söyleriz. İşte bu üst bilişsel bilgimiz bellek stratejisi hakkındaki bilgimizdir.

3.5. Yanlış Fikir Birliği

Yanlış fikir birliğinin etkisi, yüksek yeterlilik düzeyine sahip olan bireylerin kendi başarılarının, diğer çalışmalar tarafından da sergilenmekte olduğunu düşünerek,

kendi yeterliliklerini düşük ya da sıradan görmeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır (Turgut, 2015, s. 10). Bu etki kendi düşüncelerinin (inanç, değer ve davranışları da kapsar) başkaları tarafından paylaşılma oranının abartılması olarak da tanımlanmaktadır. Yani bu anlamda yanlış fikir birliği yetenekli bireyin, çoğu insanın kendisi gibi düşüneceği ve davranacağı gibi, kendini geri planda tutan bir ön kabule sahip olmasıdır (----, t.y., Olağanüstü Kanıtlar, 2019, s. 2).

3.6. Ortalamanın Üstü Etkisi

Sosyal psikolojide bu durum, yeterlilik gerektiren bir konuda ortalama düzeyin altında olan bireylerin kendilerini ortalama düzeyin üstünde görmeleri durumudur. Bu etki daha çok düşünsel (zihinsel çalışma yapan) çalışanlarda görülmekte ve bireyin yeterlilik düzeyi arttıkça bu yanılsama kendiliğinden azalmaktadır (Turgut, 2015, s. 10).

Araştırmalar insanların çoğunluğunun kendilerini okul başarısı, iş performansı, zekâ, popülerlik, sportiflik, liderlik, araba sürme becerisi ve daha pek çok konuda “ortalamanın üstünde” gördüğünü göstermektedir. Çoğunluğun ortalamanın üstünde olması istatistiki açıdan mümkün olmadığından, bu olgu ‘benliğimizi değerli görme’ gereksinmemizin bir uzantısı olarak görülebilir (----, 2014, sosyolojisi.com, s. 3).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ANKARA'DA KAMU VE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmamanın amacı Ankara'da seçilmiş bazı kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin öz değerlendirme yapması ve bu öz değerlendirme sonucunda kariyer hayatlarına ne gibi etkinin olduğunu araştırılması ve de görüşülen kişilerin Dunning- Kruger Sendromu'na ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir.

Anket çalışmasının amacı öncelikle her çalışana anlatılmış, konunun önemi elden geldiğince açıklanmıştır.

Çalışmanın önemi, yukarıdaki amaçları gerçekleştiren bireylerin aksiyomatik olarak, daha başarılı bir kariyer yaşamı sağlayacak olmalarıdır. Burada daha başarılı derken kastımız, bireyin duygusal ve fiziksel özelliklerine daha uygun işlerde çalışması ve bu sayede daha başarılı ve mutlu olmasıdır.

4.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı ve Yöntem

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak bir anket kullanılmıştır.

Anket çalışmasına gönüllü katılan çalışanlara bir anket formu dağıtılıp doldurmaları istenmiştir. Ancak bununla yetinilmemiş, anketi dolduran kişinin yanında durularak, sorabileceği çeşitli sorulara ayrıca açıklık getirilmiştir. Böylece yaptığımız ankette ek olarak yüzyüze görüşme tekniği uygulanmıştır.

Anketin birinci bölümünde demografik sorular sorulmuştur: cinsiyet, çalışılan sektör, kariyer dönemi, yaş aralığı ve eğitim durumu.

İkinci bölümde çalışana, kariyer yönetim, öz değerlendirme ve Dunning- Kruger Sendromuna ilişkin olmak üzere toplam 23 adet soru yöneltilmiştir.

4.3. Araştırmanın Problemi

Çalışmamızın ana sorunsalı iki başlıkta ifade edilebilir. Bunlar

- öz değerlemenin kariyer yaşamına nasıl bir etkide bulunabileceği ve
- hatalı öz değerlemenin veya hiç öz değerlendirme yapmamış olmanın Dunning Kruger Sendromuna yol açıp açmayacağıdır.

4.4. Araştırmanın Alt Hipotezleri

4.4.1. Araştırmanın Cinsiyet Değişkenine Bağlı Hipotezleri

H.1.A. Katılımcıların KY’ndeki başarısı cinsiyete göre anlamlı ölçüde değişmektedir.

H.1.B. Katılımcıların öz değerlendirme yapması cinsiyete göre anlamlı ölçüde değişmektedir.

H.1.C. Katılımcıların DK sendromu göstermesi cinsiyete göre anlamlı ölçüde değişmektedir.

4.4.2. Araştırmanın Sektör Değişkenine Bağlı Hipotezleri

H.2.A. Katılımcıların KY’ndeki başarısı çalıştığı sektöre göre anlamlı ölçüde değişmektedir.

H.2.B. Katılımcıların öz değerlendirmedeki başarısı çalıştığı sektöre göre anlamlı ölçüde değişmektedir.

H.2.C. Katılımcıların DK sendromu göstermesi çalıştığı sektöre göre anlamlı ölçüde değişmektedir.

4.4.3. Araştırmanın Kariyer Dönemi Değişkenine Bağlı Hipotezleri

H.3.A. Katılımcıların KY'ndeki başarısı iş yaşamlarının hangi döneminde olduklarına göre anlamlı ölçüde değişmektedir.

H.3.B. Katılımcıların öz değerlendirmelerini yapıp yapmadıkları, iş yaşamlarının hangi döneminde olduklarına göre anlamlı ölçüde değişmektedir.

H.3.C. Katılımcıların DK Sendromu göstermeleri, iş yaşamlarının hangi döneminde olduklarına göre anlamlı ölçüde değişmektedir.

4.4.4. Araştırmanın Kariyer Dönemi Değişkenine Bağlı Hipotezleri

H.4.A. Kariyer yönetiminde (yani iş yaşamında) başarıyla ilerleyen yaş arasında aynı yönde bir ilişki vardır.

H.4.B. Kariyer yönetiminde (yani iş yaşamında) başarı için öz değerlendirmenin erken yaşlarda yapılmış olması gereklidir.

H.4.C. DK sendromu daha çok genç yaşlarda görülür.

4.4.5. Araştırmanın Yaş Aralığı Değişkenine Bağlı Hipotezleri

H.1.A. Kariyer yönetiminde başarı eğitim düzeyine bağlıdır (İki değişken arasında aynı yönde ilişki vardır.)

H.1.B. Çalışanın eğitim düzeyiyle öz değerlemedeki başarısı arasında aynı yönde bir ilişki vardır.

H.1.C. Çalışanın eğitim düzeyiyle DK Sendromu gösterme olasılığı arasında ZIT YÖNLÜ bir ilişki beklenmektedir.

4.5. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni oluşturan Ankara ili (Altındağ, Mamak, Çankaya, Keçiören, Etimesgut, Yenimahalle) ilçesinde bulunan çeşitli kamu ve özel sektör çalışanlarına (öğretmen, bankacı, muhasebeci, hemşire satış danışmanı, mağaza müdürü, doktor, sağlık personeli, belediye personeli, Türkiye Büyük Millet meclisi Çalışanı) yüz iki çalışana anket uygulaması yapılmıştır.

4.6. Sınırlılıklar

Ölçülmesi ve incelenmesini istenilen konular araştırmanın içeriğini oluşturur. Veri toplama ve çözümlenmede kullanılan yöntem ve elde edilecek bulguların niteliğine göre araştırmada yapılabilecek kazanımların sınırlarının önceden belirlenmesi ise araştırmanın sınırlarını oluşturmaktadır. Başka bir deyişle nelerin kapsam içine alınıp nelerin alınmadığı sınırlılıklar kapsamında belirtilmektedir. Araştırma kapsam ve sınırlılıklarının belirlenmesi araştırmacının araştırma olanağından uzaklaşmasını engellemesi açısından önemlidir.

Bu araştırma Ankara ili (Altındağ, Mamak, Çankaya, Keçiören, Etimesgut, Yenimahalle) ilçesinde bulunan çeşitli kamu ve özel sektör çalışanlarına (öğretmen, bankacı, muhasebeci, hemşire satış danışmanı, mağaza müdürü, doktor, sağlık personeli, belediye personeli) yüz iki çalışanla sınırlandırılmıştır.

4.7. Varsayımlar

Bir araştırma konusu ile ilgili her yönün tek bir araştırma ile incelenmesinin mümkün olamaması nedeni ile araştırmaya konu olan problemle ilgili varsayımlar geliştirilebilir. Problemlerle varsayımlara dayanarak incelenir. Doğruluğu kabul gören yargı ve genellemeler ve varsayımlar olarak ifade edilse de bu durum, her varsayım kesinlikle doğru olduğu söylenemez. Ayrıca herhangi bir yargının varsayım olabilmesi için güçlü delillerle desteklenmesi gerekir.

Bu araştırmaya katılan çalışanların anket formunu içtenlikle ve samimiyetle cevapladıkları varsayılmaktadır.

4.8. Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Aracı

Verilerin analizi için SPSS 15.0 for Windows paket programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı analizler sayı ve dzelerle gösterilmiştir. Kategorik değişkenler için karşılaştırma analizlerinde Ki kare ve Fisher Exact testi kullanılmıştır.

Anket formunda l likert tipi leği kullanılmıştır ve 23 adet sorudan oluşmaktadır. Ankette yer alan demografik özelliklere yönelik beş soru bulunmaktadır. Anket alışması katılan çalışanlara tek tek anlatılmış ve katılmak isteyenlere form verilip doldurulması istenmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ANKET VERİLERİNİN ANALİZİ

5.1. Demografik Ölçütler ve Bulgular

Tablo 1’de de görüleceği üzere, çalışmaya katılanların % 51’i erkek, % 49’u ise kadındır. % 49’u özel sektör, % 51’i ise kamu sektöründendir. Çalışanların % 34,3’ü yeni işe başlama döneminde, % 57,8’i işe devam etme, % 7,8’i ise kariyer değişikliği dönemindedir. Çalışmaya katılanların % 15,8’i 18-25 yaş aralığında, % 51,5’i 26-35 yaş aralığında, % 18,8’i 36-45 yaş aralığında, % 13,9’u ise 46-55 yaş aralığındadır. Katılımcıların % 15,7’si lise, % 19,6’sı meslek yüksek okulu, % 64,7’si ise lisans ve üzeri eğitime sahiptir.

Tablo 1. Demografik Ölçütler, Ayırımalar, Sayılar ve Oranlar

Demografik Ölçütler	Ayırımalar	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	52	51,0
	Kadın	50	49,0
Çalışılan sektör	Özel Sektör	50	49,0
	Kamu Sektörü	52	51,0
Kariyer dönemi	Yeni başlama	35	34,3
	İşe devam etme	59	57,8
	Kariyer değişikliği	8	7,8
Yaş aralığı	18-25 Yaş	16	15,8
	26-35 Yaş	52	51,5
	36-45 Yaş	19	18,8
	46-55 Yaş	14	13,9
Eğitim Durumu	Lise	16	15,7
	Meslek Yüksek Okulu	20	19,6
	Lisans ve üzeri	66	64,7

Sorulara verilen cevap sayıları ve yüzdeleri tabloda belirtilmiştir. En yüksek katılıyorum cevabı alan sorular “Kariyer yönetimi konusunda erkek çalışanların daha

başarılı (şanslı) olduğunu düşünüyorum (% 80)” ve “Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, kariyer yönetimindeki başarısı da artar (% 98)” sorularıdır.

En yüksek katılmıyorum cevabı alan sorular ise, “Daha çok işini değiştirmiş olanların her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını ve sık sık öne çıkararak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum (% 94)” ve “İş yaşamımda öz değerlememi iş değişikliği yaparken yapmış olmamın, beni daha başarılı kıldığını düşünüyorum (% 90.1)” sorularıdır.

5.2. Anket Soruları, Hipotezler, Bulgular ve İlgili Tablolar

Tablo 2. “Cinsiyet”le İlgili Sorular, Hipotezler ve Bulgular

(a) Cinsiyet	Tercih	Sayı	Yüzde
a.1. Kariyer Yönetimi			
<i>H.1.A. Katılımcıların KY’ndeki başarısı cinsiyete göre anlamlı ölçüde değişmektedir.</i>			
İşe başlamadan önce kariyer planlaması yapmanın, erkekleri daha başarılı kıldığını düşünüyorum.	Katılmıyorum	4	3,9
	Fikrim Yok	1	1,0
	Katılıyorum	97	95,1
Kariyer yönetimi konusunda erkek çalışanların daha başarılı (şanslı) olduğunu düşünüyorum.	Katılıyorum	102	100,0
a.2. Öz Değerlendirme			
<i>H.1.B. Katılımcıların öz değerlendirme yapması cinsiyete göre anlamlı ölçüde değişmektedir.</i>			
İş yaşamında öz değerlemeyi <u>işe başlarken</u> yapmış olma, <u>erkekleri</u> daha başarılı kılmaktadır.	Katılmıyorum	8	7,8
	Fikrim Yok	2	2,0
	Katılıyorum	92	90,2
İş yaşamında öz değerlemeyi <u>iş değişikliği yaparken</u> yapmış olma, <u>erkekleri</u> daha başarılı kılmaktadır.	Katılmıyorum	91	90,1
	Fikrim Yok	2	2,0
	Katılıyorum	8	7,9
a.3. DK Sendromu			
<i>H.1.C. Katılımcıların DK sendromu göstermesi cinsiyete göre anlamlı ölçüde değişmektedir.</i>			
İş yaşamımda <u>daha çok erkeklerin</u> her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkararak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.	Katılmıyorum	48	47,1
	Fikrim Yok	1	1,0
	Katılıyorum	53	52,0

Tablo 3. Çalışılan “Sektör”le İlgili Sorular, Hipotezler ve Bulgular

(b) Sektör	Tercih	Sayı	Yüzde
b.1. Kariyer Yönetimi			
<i>H.2.A. Katılımcıların KY’ndeki başarısı çalıştığı sektöre göre anlamlı ölçüde değişmektedir.</i>			
Kamu sektöründe çalışanların kariyer yönetiminde daha başarılı olduklarını düşünüyorum.	Katılmıyorum	29	28,4
	Fikrim Yok	1	1,0
	Katılıyorum	72	70,6
b.2. Öz Değerlendirme			
<i>H.2.B. Katılımcıların öz değerlendirmedeki başarısı çalıştığı sektöre göre anlamlı ölçüde değişmektedir.</i>			
Yaptığım öz değerlendirme sonucunda kamu sektöründe çalışmamın, beni daha başarılı kılacağını düşünüyorum.	Katılmıyorum	50	49,5
	Fikrim Yok	1	1,0
	Katılıyorum	50	49,5
b.3. DK Sendromu			
<i>H.2.C. Katılımcıların DK sendromu göstermesi çalıştığı sektöre göre anlamlı ölçüde değişmektedir.</i>			
İş yaşamında daha çok kamu çalışanlarının her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendilerini göstermek istediklerini düşünüyorum.	Katılmıyorum	30	29,4
	Katılıyorum	72	70,6
İş yaşamında daha çok özel sektör çalışanlarının her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendilerini göstermek istediklerini düşünürüm.	Katılmıyorum	72	70,6
	Fikrim Yok	1	1,0
	Katılıyorum	29	28,4

Tablo 4. “Kariyer Dönemi”yle İlgili Sorular, Hipotezler ve Bulgular

(c) Kariyer Dönemi	Tercih	Sayı	Yüzde
c.1. Kariyer Yönetimi			
<i>H.3.A. Katılımcıların KY’ndeki başarısı iş yaşamlarının hangi döneminde olduklarına göre anlamlı ölçüde değişmektedir.</i>			
İşe başlamadan önceki (ya da yeni başladığımda) yapmış olduğum kariyer planlarım doğrultusunda başarıyla ilerliyorum. (Bu soru işe yeni başlamış olanlar içindir.)	Katılmıyorum	3	3,1
	Fikrim Yok	59	60,2
	Katılıyorum	36	36,7
İş yaşamım sırasındaki kariyer planlarım doğrultusunda başarıyla ilerliyorum. (Bu soru ilk işine devam edenler içindir.)	Katılmıyorum Fikrim Yok?	40	40,4
	Katılıyorum	59	59,6
Farklı bir alandaki kariyer yaşamımda (yani yeni işime geçerken yaptığım için) daha doğru bir kariyer yönetimi yaptığımı düşünüyorum.	Katılmıyorum	3	3,2
	Fikrim Yok	83	88,3
	Katılıyorum	8	8,5
c.2. Öz Değerlendirme			
<i>H.3.B. Katılımcıların öz değerlendirmelerini yapıp yapmadıkları, iş yaşamlarının hangi döneminde olduklarına göre anlamlı ölçüde değişmektedir.</i>			
Baştan öz değerlememi yapmış olmam, ilk girdiğim işte başarılı olmamı sağladı. (Bu soru halen ilk girdiği işe devam edenler içindir.)	Katılmıyorum	1	1,0
	Fikrim Yok	40	40,0
	Katılıyorum	59	59,0
İş değişikliğim sırasında öz değerlememi yapmış olmam, yeni işimde başarılı olmamı sağladı. İşe adaptasyon sürecimi hızlandırdı. (Bu soru halen iş değişikliği yapmış olanlar içindir.)	Katılmıyorum	2	2,1
	Fikrim Yok	84	89,4
	Katılıyorum	8	8,5

c.3. DK Sendromu	Tercih	Sayı	Yüzde
<i>H.3.C. Katılımcıların DK Sendromu göstermeleri, iş yaşamlarının hangi döneminde olduklarına göre anlamlı ölçüde değişmektedir.</i>			
Daha çok <u>yeni işe başlayanların</u> her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.	Katılmıyorum	68	66,7
	Fikrim Yok	7	6,9
	Katılıyorum	27	26,5
Daha çok <u>mevcut işini sürdürenlerin</u> her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.	Katılmıyorum	26	25,5
	Fikrim Yok	2	2,0
	Katılıyorum	74	72,5
Daha çok <u>işini değiştirmiş olanların</u> her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.	Katılmıyorum	96	94,1
	Fikrim Yok	6	5,9

Tablo 5. Çalışanın “Yaş Aralığı”yla İlgili Sorular, Hipotezler ve Bulgular

(d) Yaş Aralığı	Tercih	Sayı	Yüzde
d.1. Kariyer Yönetimi			
<i>H.4.A. Kariyer yönetiminde (yani iş yaşamında) başarıyla ilerleyen yaş arasında aynı yönde bir ilişki vardır.</i>			
Kariyer yönetiminde (yani iş yaşamında) başarı algısı, kişinin yaşına göre giderek artar.	Katılmıyorum	31	30,4
	Fikrim Yok	1	1,0
	Katılıyorum	70	68,6
d.2. Öz Değerlendirme			
<i>H.4.B. Kariyer yönetiminde (yani iş yaşamında) başarı için öz değerlendirmenin erken yaşlarda yapılmış olması gereklidir.</i>			
İş yaşamımdaki başarımlarım, öz değerlendirmemi erken yaşlarda yapmış olmam sayesinde.	Katılmıyorum	7	6,9
	Fikrim Yok	2	2,0
	Katılıyorum	93	91,2
d.3. DK Sendromu			
<i>H.4.C. DK sendromu daha çok genç yaşlarda görülür.</i>			
Daha çok genç çalışanların (18-35) her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.	Katılmıyorum	75	73,5
	Fikrim Yok	1	1,0
	Katılıyorum	26	25,5

Tablo 6. Çalışanın “Eğitim Durumu”yla İlgili Sorular, Hipotezler ve Bulgular

(e) Eğitim Durumu	Tercih	Sayı	Yüzde
e.1. Kariyer Yönetimi			
<i>H.5.A. Kariyer yönetiminde (yani iş yaşamında) başarı ile eğitim düzeyi arasında aynı yönde bir ilişki vardır.</i>			
Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, kariyer yönetimindeki başarısı da artar.	Katılmıyorum	2	2,0
	Katılıyorum	100	98,0
e.2. Öz Değerlendirme			
Öz değerlendirmede en başarılı olanlar üniversite mezunlarıdır.	Katılmıyorum	3	2,9
	Katılıyorum	99	97,1
e.3. DK Sendromu			
DK Sendromundan en fazla muzdarip olanlar ilköğretim mezunlarıdır.	Katılmıyorum	1	1,0
	Fikrim Yok	2	2,0
	Katılıyorum	99	97,1

5.3. Anket Verilerinin Demografik Sorular Çerçevesinde Yorumlanması

5.3.1. Cinsiyet

5.3.1.1. Kariyer Yönetimi

Tablo 7. Cinsiyet ile Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki

(a) Kariyer Yönetimi		Cinsiyet			
			Erkek	Kadın	p
İşe başlamadan önce kariyer yönetimi (planlaması) yapmanın, erkekleri daha başarılı kıldığını düşünüyorum.	Katılmıyorum	Sayı	3	1	0,617
		Yüzde	5,9	2,0	
	Katılıyorum	Sayı	48	49	
		Yüzde	94,1	98,0	

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi, cinsiyete göre katılımcıların kariyer yönetimindeki başarısı açısından istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p =$

0,617). Ancak bize göre bir fark olmalıdır, çünkü günümüz Türkiye’inde kadınlar (cam tavan sendromu, mobbing olasılığı, hamilelik ve annelik, seyahat kısıtı, ... gibi nedenlerle) maalesef bu anlamda daha şanssızdır.

5.3.1.2. Öz Değerleme

Tablo 8. Cinsiyetle Öz Değerleme Arasındaki İlişki

			Cinsiyet		p
			Erkek	Kadın	
İş yaşamımda öz değerlememi <u>işe başlarken</u> yapmış olmamın, beni daha başarılı kıldığını düşünüyorum.	Katılmıyorum	Sayı	5	3	0,715
		Yüzde	9,8	6,1	
	Katılıyorum	Sayı	46	46	
		Yüzde	90,2	93,9	
İş yaşamımda öz değerlememi <u>iş değişikliği yaparken</u> yapmış olmamın, beni daha başarılı kıldığını düşünüyorum	Katılmıyorum	Sayı	46	45	0,716
		Yüzde	90,2	93,8	
	Katılıyorum	Sayı	5	3	
		Yüzde	9,8	6,3	

Cinsiyete göre katılımcıların, işe başlarken veya iş değişikliği yaparken öz değerlendirme yapmasının, kişileri başarılı kıldığını düşünmeleri açısından da istatistiksel anlamlı bir fark saptanmamıştır (p = 0,715; p = 0,716). Ancak mevcut veriler erkeklerin işe başlarken; kadınlarınsa iş değişikliğinde öz değerlendirme yapmalarının daha yararlı olabileceğini göstermektedir.

5.3.1.3. DK sendromu

Katılımcıların göre DK sendromuna sahip olup olmamalarında cinsiyet açısından istatistiksel anlamlı bir fark saptanmıştır (p < 0,001). Kadınların % 85,7’si iş yaşamında daha çok erkeklerin her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını düşünürken, erkeklerin sadece % 21,2’si

bunu düşündüklerini belirtmiştir. Öte yandan, her bir cinsiyetin DK sendromu bakımından karşı cinsi gösterdiklerini, ancak bu anlamda erkeklerin (yüzde olarak 7 p.) daha fazla töhmet altında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9. Cinsiyet İle DK Sendromu Arasındaki İlişki

			Cinsiyet		p
			Erkek	Kadın	
İş yaşamında daha çok erkeklerin her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını (yani DK Sendromu gösterdiklerini) düşünüyorum.	Katılmıyorum	Sayı	41	7	<0,001
		Yüzde	78,8	14,3	
	Katılıyorum	Sayı	11	42	
		Yüzde	21,2	85,7	

5.3.2. Sektör

5.3.2.1. Kariyer Yönetimi

Katılımcıların çalıştığı sektöre göre kariyer yönetimindeki başarısı açısından istatistiksel anlamlı bir fark saptandı ($p < 0,001$). Kamu sektörü çalışanlarının % 96,2'si bu sektörde çalışanların kariyer yönetiminde daha başarılı olduklarını düşünürken, özel sektör çalışanlarının % 44,9'u aynı fikirdedir. Kanımızca kamuda KY'nin başarılı bulunması tartışılabilir. Bizce burada KY başarısı "işe girebilme" ve "iş güvencesi" anlamında algılanmaktadır. Özel sektördeki KY başarısı ise daha realist, daha akılcıdır. Ancak kamu sektöründekilerin bu anlamdaki kaygıları ("işe girebilme" ve "iş güvencesi") burada da (özel sektörde) önemli ölçüde geçerli görünmektedir; çünkü, özel sektör çalışanları da KY'nde başarı için kamu sektörünü önde bulmaktadır.

Tablo 10. Çalışılan Sektör İle Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki

			Çalışılan sektör		p
			Özel	Kamu	
Kamu sektöründe çalışanların kariyer yönetiminde daha başarılı olduklarını düşünüyorum.	Katılmıyorum	Sayı	27	2	<0,001
		Yüzde	55,1	3,8	
	Katılıyorum	Sayı	22	50	
		Yüzde	44,9	96,2	

5.3.2.2. Öz Değerleme

Katılımcıların öz değerlemedeki başarısı bakımından, çalıştığı sektöre göre istatistiksel açıdan anlamlı fark saptandı ($p < 0,001$). Kamu sektörü çalışanlarının % 98'i yaptığı öz değerlendirme sonucunda kamu sektöründe çalışmanın, kendisini daha başarılı kılacağını düşünürken, özel sektör çalışanlarının sadece % 2'si böyle düşünmektedir.

Tablo 11. Çalışılan Sektör İle Öz Değerleme Arasındaki İlişki

			Çalışılan sektör		p
			Özel	Kamu	
Yaptığım öz değerlendirme sonucunda kamu sektöründe çalışmamın, beni daha başarılı kılacağını düşünüyorum.	Katılmıyorum	Sayı	49	1	<0,001
		Yüzde	98,0	2,0	
	Katılıyorum	Sayı	1	49	
		Yüzde	2,0	98,0	

5.3.2.3. DK Sendromu

Çalıştığı sektöre göre katılımcıların DK sendromuna uğraması açısından istatistiksel, anlamlı bir fark saptandı ($p < 0,001$, $p < 0,001$).

Kamu sektörü çalışanlarının % 94,2'si; özel sektör çalışanlarının % 46'sı iş yaşamında daha çok kamu çalışanlarının her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttıklarını, sık sık öne çıkarak kendilerini göstermek istediklerini düşündüğünü belirtmiştir. Burada kamu çalışanlarının kendi sektörlerinde DK sendromunu görme olasılıklarını bu denli yüksek bulmalarını ciddi ve samimi bir özeleştiri olarak değerlendirebiliriz.

Ayrıca, kamu sektörü çalışanlarının % 96,1'i iş yaşamında daha çok özel sektör çalışanlarının DK Sendromu gösterdiklerini kabul etmezken, özel sektör çalışanlarında bu oran % 46'da kalmıştır.

Burada bulgular DK sendromunun daha çok az gelişmiş ülkelerde ve özellikle kamu sektöründe görülebileceği görüşümüzle uyumludur.

Tablo 12. Çalışılan Sektör İle Dk Sendromu Arasındaki İlişki

			Çalışılan sektör		p
			Özel	Kamu	
İş yaşamında daha çok kamu çalışanlarının her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendilerini göstermek istediklerini düşünüyorum.	Katılmıyorum	Sayı	27	3	<0,001
		Yüzde	54,0	5,8	
	Katılıyorum	Sayı	23	49	
		Yüzde	46,0	94,2	
İş yaşamında daha çok özel sektör çalışanlarının her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendilerini göstermek istediklerini düşünürüm.	Katılmıyorum	Sayı	23	49	<0,001
		Yüzde	46,0	96,1	
	Katılıyorum	Sayı	27	2	
		Yüzde	54,0	3,9	

5.3.3. Kariyer Dönemi

5.3.3.1. Kariyer Yönetimi

Katılımcıların kariyer dönemine göre kariyer yönetimindeki başarısı açısından istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p < 0,001$, $p < 0,001$, $p < 0,001$).

Tablo 13. Kariyer Dönemi İle Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki

			Kariyer dönemi			P
			Yeni başlama	İşe devam	Kariyer değişikliği	
İşe başlamadan önceki (ya da yeni başladığımda) yapmış olduğum kariyer planlarımda başarıyla ilerliyorum. (Bu soru işe yeni başlayanlar içindir.)	Fikrim Yok	Sayı	1	51	7	<0,001
		Yüzde	2,9	96,2	100	
	Katılıyorum	Sayı	34	2	0	
		Yüzde	97,1	3,8	0,0	
İş yaşamım sırasındaki (yani işe devam ederken) kariyer planlarım doğrultusunda başarıyla ilerliyorum (İşe devam edenler).	Fikrim Yok	Sayı	32	0	8	<0,001
		Yüzde	97,0	0,0	100,0	
	Katılıyorum	Sayı	1	58	0	
		Yüzde	3,0	100,0	0,0	
Farklı bir alandaki kariyer yaşamımda (yani yeni işime geçmekle) daha doğru bir KY yaptığımı düşünüyorum.	Fikrim Yok	Sayı	33	50	0	<0,001
		Yüzde	100,0	100,0	0,0	
	Katılıyorum	Sayı	0	0	8	
		Yüzde	0,0	0,0	100,0	

Yeni başlayanların % 97,1'i işe başlamadan önce yapmış oldukları kariyer planları doğrultusunda başarıyla ilerlediklerini düşünmektedir. Ancak, işe devam edenlerin % 96,2'si ve kariyer değişikliği yapanların tamamı bu anlamda kararsız kalmışlardır. Çünkü bu soru işe yeni başlayanlar içindir.

Yeni başlayanların % 3'ü, işe devam edenlerin % 100'ü, kariyer değişikliği yapanların % 0'ı iş yaşamındaki kariyer planları doğrultusunda başarıyla ilerlediklerini düşündüklerini belirtmiştir.

Yeni başlayanların % 100'ü, işe devam edenlerin %100'ü, kariyer değişikliği yapanların % 0'ı farklı bir alandaki kariyer yaşamında (yani yeni işime geçmekle) daha doğru bir kariyer yönetimi yaptıkları düşüncesi için bir fikirleri olmadığını belirtmiştir.

5.3.3.2. Öz değerlendirme

Katılımcıların kariyer dönemine göre öz değerlendirme yapması açısından istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p < 0,001$; $p < 0,001$).

Tablo 14. Kariyer Dönemi İle Öz Değerleme Arasındaki İlişki

			Kariyer dönemi			p
			Yeni başlama	İşe devam	Kariyer değişikliği	
<u>Baştan öz değerlememi yapmış olmam</u> , ilk girdiğim işte başarılı olmamı sağladı.	Fikrim Yok	Sayı	31	2	7	<0,001
		Yüzde	93,9	3,4	100,0	
	Katılıyorum	Sayı	2	57	0	
		Yüzde	6,1	96,6	0,0	
<u>İş değişikliğim sırasında öz değerlememi yapmış olmam</u> , yeni işimde başarılı olmamı sağladı. İşe adaptasyon sürecimi hızlandırdı.	Fikrim Yok	Sayı	33	51	0	<0,001
		Yüzde	100,0	100,0	0,0	
	Katılıyorum	Sayı	0	0	8	
		Yüzde	0,0	0,0	100,0	

Yeni işe başlayanların % 93,9'u, kariyer değişikliği yapanların ise % 100'ü baştan öz değerlemesini yapmış olmasının, ilk girdiği işte başarılı olduğu konusunda fikirleri olmadığını belirtmiştir. Bu yüksek oranlar söz konusu iki grubun öz değerlemeyi yeterince

iyi yapmadıklarını çağrıştırmaktadır. İşe devam edenlerin ise % 96,6'sı, baştan ÖD yapmış olmasını yararlı görmüştür. Kanımızca da bu grup, öz değerlendirme yapmada başarılıdır.

Yeni başlayanların ve işe devam edenlerin % 100'ü ve de kariyer değişikliği yapanlarınsa % 0'ı iş değişikliği sırasında öz değerlemeyi yapmış olmalarının, yeni işlerinde başarılı olmayı sağlaması, işe adaptasyon sürecini hızlandırması konusunda beklendiği üzere, fikirleri olmadığını belirtmiştir. Kariyer değişikliği yapanlarda ise yanıt, "katılıyorum" olmuştur. Buradan anlaşılacağı üzere, işini değiştirenlerin tamamı yeni işlerinde ciddi bir öz değerlendirme yapmışlardır.

5.3.3.3. DK sendromu

Tablo 15. Kariyer Dönemi İle DK Sendromu Arasındaki İlişki

			Kariyer dönemi			p
			Yeni başlama	İşe dvm etme	Kariyer değişikliği	
<u>Daha çok yeni işe başlayanların</u> her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.	Katılmıyorum	Sayı	25	37	6	0,102
		Yüzde	71,4	62,7	75,0	
	Fikrim Yok	Sayı	1	4	2	
		Yüzde	2,9	6,8	25,0	
	Katılıyorum	Sayı	9	18	0	
		Yüzde	25,7	30,5	0,0	
<u>Daha çok mevcut işini sürdürenlerin</u> Dunning-Kruger Sendromu gösterdiklerini düşünüyorum.	Katılmıyorum	Sayı	8	18	0	0,159
		Yüzde	23,5	31,0	0,0	
	Katılıyorum	Sayı	26	40	8	
		Yüzde	76,5	69,0	100,0	
<u>Daha çok işini değiştirmiş olanların</u> Dunning-Kruger Sendromu gösterdiklerini düşünüyorum.	Katılmıyorum	Sayı	34	54	8	0,408
		Yüzde	97,1	91,5	100,0	
	Fikrim Yok	Sayı	1	5	0	
		Yüzde	2,9	8,5	0,0	

Katılımcıların kariyer dönemine göre DK sendromu göstermeleri açısından istatistiksel anlamlı fark saptanmadı ($p = 0,102$; $p = 0,159$; $p = 0,408$). Bulunan bu sonuca karşın, kanımızca, tablodaki veriler şöyle de yorumlanabilir: daha çok yeni işe başlayanlar için olmak üzere, DK sendromu genellikle gözlenmemektedir. Ancak daha çok mevcut işini sürdürenlerin bu sendromdan muzdarip olabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca kariyer değişikliği yapmış olanlarınsa DK Sendromu göstermedikleri de, bulgulardan anlaşılmaktadır.

5.3.4. Yaş Aralığı

5.3.4.1. Kariyer Yönetimi

Katılımcıların yaş grubuna göre kariyer yönetimindeki başarısı açısından istatistiksel anlamlı fark saptanmadı ($p = 0,053$). İstatistiksel olarak bulunan bu sonuca karşın kanımızca, “katılıyorum” oranlarının giderek yükselmesi nedeniyle, iş yaşamında başarının, yaşla kısmen ilişkili olduğu söylenebilir.

Tablo 16. Yaş Aralığı ile Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki

			Yaş aralığı				p
			18-25 Yaş	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	
Kariyer yönetiminde (yani iş yaşamında) başarı algısı, kişinin yaşına göre giderek artar.	Katılmıyorum	Sayı	6	19	5	0	0,053
		Yüzde	37,5	36,5	27,8	0,0	
	Katılıyorum	Sayı	10	33	13	14	
		Yüzde	62,5	63,5	72,2	100,0	

5.3.4.2. Öz değerleme

Katılımcıların yaşı grubuna göre öz değerleme yapması açısından istatistiksel anlamlı bir fark saptandı ($p = 0,039$).

18-25 yaşı aralığındakilerin % 100'ü, 26-35 yaşı aralığındakilerin % 96,2'si, 36-45 yaşı aralığındakilerin % 77,8'i, 46-55 yaşı aralığındakilerin ise % 92,9'u, iş yaşamındaki başarının, beklediğimiz gibi, öz değerlemelerini erken yaşılarında yapmış olma sayesinde olduğuna inanmaktadır.

Tablo 17. Yaşı Aralığı ile Öz Değerleme Arasındaki İlişki

		Yaşı aralığı					
			18-25	26-35	36-45	46-55	p
İş yaşamındaki başarıml, öz değerlendirmemi erken yaşılarında yapmış olmam sayesinde.	Katılmıyorum	Sayı	0	2	4	1	0,039
		Yüzde	0,0	3,8	22,2	7,1	
	Katılıyorum	Sayı	15	50	14	13	
		Yüzde	100,0	96,2	77,8	92,9	

5.3.4.3. DK sendromu

Katılımcıların DK sendromuna uğraması açısından yaşı grubuna göre istatistiksel anlamlı bir fark saptandı ($p = 0,001$). Buna göre ilk üç yaşı grubu genç-orta (18-45) yaşılarında DK Sendromunun görüldüğü fikrine çok katılmazken; 46-55 yaşı grubu katıldıklarını (% 64,3) belirtmişlerdir. Bu yaklaşım değişmesi kanımızca, "tecrübe"nin insanları daha olgun, daha akılcı kılmasıdır.

Tablo 18. Yaş Aralığı ile DK Sendromu Arasındaki İlişki

			Yaş Aralığı				p
			18-25 Yaş	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	
Daha çok genç çalışanların (18-35) her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.	Katılmıyorum	Sayı	10	45	15	5	0,001
		Yüzde	66,7	86,5	78,9	35,7	
	Katılıyorum	Sayı	5	7	4	9	
		Yüzde	33,3	13,5	21,1	64,3	

5.3.5. Eğitim Durumu

5.3.5.1. Kariyer Yönetimi

Katılımcıların eğitim durumuna göre kariyer yönetimindeki başarısı açısından istatistiksel anlamlı bir fark saptandı ($p = 0,022$). Buna göre, lise mezunlarının % 87,5'i, beklediğimiz üzere, daha üst eğitim gruplarınsa tamamı çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, kariyer yönetimindeki başarısının da arttığına katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 19. Eğitim Durumu ile Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki

			Eğitim Durumu			p
			Lise	Mesl. Yüks. Okulu	Lisans ve üzeri	
Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, kariyer yönetimindeki başarısı da artar.	Katılmıyorum	Sayı	2	0	0	0,022
		Yüzde	12,5	0,0	0,0	
	Katılıyorum	Sayı	14	20	66	
		Yüzde	87,5	100,0	100,0	

5.3.5.2. Öz değerlendirme

Eğitim durumuna göre katılımcıların öz değerlendirme yapma açısından istatistiksel anlamlı fark olup olmadığı konusu, kişi sayısı yetersizliği nedeniyle, yani lise ve meslek yüksek okulu gruplarında yeterli sayıda katılımcı olmadığından değerlendirilemedi. Ancak veriler incelendiğinde, katılımcıların eğitim düzeyi ile öz değerlendirme başarı arasında yakın bir ilişki gördükleri anlaşılmaktadır.

Tablo 20. Eğitim Durumu ile Öz Değerleme Arasındaki İlişki

			Eğitim Durumu			p
			Lise	Meslek Yüksek Okulu	Lisans ve üzeri	
Öz değerlendirmede en başarılı olanlar üniversite mezunlarıdır.	Katılmı-yorum	Sayı	2	0	1	-
		Yüzde	12,5	0,0	1,5	
	Katılı-yorum	Sayı	14	20	65	
		Yüzde	87,5	100,0	98,5	

5.3.5.3. DK Sendromu

Eğitim durumuna göre katılımcıların DK sendromuna uğraması açısından istatistiksel anlamlı fark olup olmadığı istatistiksel olarak kişi sayısı yetersizliği nedeniyle değerlendirilemedi. Buna karşın katılımcıların ilgili anket sorusuna büyük oranda “evet” dedikleri, yani eğitimle DK Sendromu arasında “tersine” bir ilişki öngördükleri anlaşılmaktadır.

Tablo 21. Eğitim Durumu ile DK Sendromu Arasındaki İlişki

		Eğitim Durumu				
			Lise	Meslek Yüksek Okulu	Lisans ve üzeri	p
DK Sendromundan en fazla muzdarip olanlar ilköğretim mezunlarıdır.	Katılmı- yorum	Sayı	1	0	0	-
		Yüzde	6,7	0,0	0,0	
	Katılı- yorum	Sayı	14	20	65	
		Yüzde	93,3	100,0	100,0	

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmamızda katılımcıların beş soruyla belirlediğimiz demografik özelliklerini baz alarak, onlara kariyer yönetimi (KY), öz değerlendirme (ÖD) ve Dunning-Kruger (DK) Sendromu'na ilişkin sorular yönelttik. Uyguladığımız ankette katılımcıları baştan bilgilendirdikten sonra, gereken yerlerde onların soracağı sorulara ilişkin de bilgi verdik. Görüşme tekniği kullanarak yaptığımız **anket çalışmamızın bulguları, ortaya koyduğumuz hipotezleri genel olarak doğrular mahiyettedir.** Şöyle ki;

Örneğin cinsiyet ile kariyer yönetiminde başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak kanımızca günümüzde bu ilişki, özellikle erkekler için vardır. Nitekim anketimizde de bu yönde yanıtlar çoğunluktadır. Kadın çalışanlar için ise, cam tavan sendromu, mobbing gibi çeşitli nedenlerle söz konusu başarının düşüklüğü göze çarpmaktadır. Oysa ki kanımızca günümüzde kadın çalışanlar, erkek çalışanlar kadar kariyer yönetiminde hak sahibidir.

Elde edilen bulgulara ve sonuçlara göre cinsiyet ile öz değerlendirme ile ilişkisine bakıldığında katılımcıların işe başlarken veya iş değişikliği yaparken öz değerlendirme yapmasının, cinsiyete göre kişileri başarılı kıldığını düşünmeleri açısından istatistiksel anlamlı fark saptanmadı. Ancak elde edilen bulgularda erkekler çalışanların işe başlarken, kadın çalışanların işe iş değişikliği sırasında yaptığı öz değerlemelerde daha başarılı olduklarını beyan etmişlerdir. Bu karşın kanımızca, cinsiyet ayrımı yapmaksızın, bireyin öz değerlemesini erken yaşlarda yapması en doğru olandır.

Cinsiyet ile DK sendromu arasındaki ilişkiye bakıldığında ilgili hipotezimiz doğrulanmış olmakla birlikte, kanımızca DK sendromu cinsiyet fark etmeksizin rastlanan bir durumdur. Gerekli eğitimlerin alınması bu durumdan kısmen veya tamamen kurtulmanın yolunu açabilecektir.

Çalışılan sektör ile kariyer yönetiminde başarı ilişkisine bakıldığında kamu sektörünün KY konusunda daha başarılı görüldüğü anlaşılmaktadır. Burada katılımcıların “başarı” algısında, bireyin kamu’da işe girebilmiş olması ve iş, ücret ve sosyal güvence

garantisi belirleyici bir rol oynamaktadır. Ancak bize göre özel sektörde KY’nde başarı çok daha gerçekçi ve akılcıdır, çünkü firmalar sadece gerçekten başarılı olabilen, yetenekli ve çalışkan bireyleri ödüllendirme, yükseltme eğilimindedirler.

Çalışılan sektörle ÖD arasındaki ilişki incelendiğinde anketimizde yine kamu öne çıkmakla birlikte, kanımızca ÖD özel sektörde daha anlamlıdır, çünkü kendini bilen, çalışkan, verimli bireyler örneğin firmalarda yönetim tarafından çok daha çabuk farkedileceklerdir.

Çalışılan sektörle DK sendromu arasındaki ilişkiye bakıldığında ise katılımcıların DK sendromu için daha çok kamu çalışanlarını göstermiş olmaları bizim öngörülerimize uygundur.

Kariyer dönemi ile KY arasında ilişki incelendiğinde katılımcılardan yeni işe başlayanlarla iş değişikliği yapanların büyük ölçüde kararsız oldukları görülmüş olup, bu yüksek oranlar kanımızca, söz konusu iki grubun öz değerlemeyi yeterince iyi yapmadıklarını göstermektedir. İşe devam edenlerinse büyük bir kısmı haklı olarak kendisini bu anlamda başarılı bulmaktadır.

Kariyer dönemi ile ÖD arasındaki ilişkiye bakıldığında kariyer değişikliği yapmış olanlar kendilerini ÖD’de başarılı bulmuşlardır. anlarda ise yanıt, “ katılıyorum” olmuştur. Buradan anlaşılacağı üzere, işini değiştirenlerin tamamı yeni işlerinde ciddi bir ÖD yapmışlardır. Bu son belirlememiz de öngörülerimizle uyumludur.

Kariyer dönemi ile DK Sendromu arasındaki ilişkiye bakıldığında katılımcıların kariyer dönemine göre DK sendromu göstermeleri açısından istatistiksel anlamlı fark saptanmadı. Ancak katılımcıların verdikleri cevaplardan, işine devam edenlerde bu duruma daha çok rastlandığı görülmüştür. Bizce de bu sonuç anlamlıdır.

Yaş aralığı ile KY arasındaki ilişki incelendiğinde katılımcıların yaş grubuyla KY arasında aynı yönde bir ilişki görmelerine karşın kanımızca bu başarı yaşa değil, zamanında iyi bir ÖD yapmış olmaya ve işinde yüksek bir performans sergileyebilmeye bağlıdır.

Yaş aralığı ile ÖD'de başarı arasındaki ilişkiye bakıldığında katılımcıların çok büyük bir kısmının, en iyisinin ÖD'nin olabildiğince erken yaşlarda tamamlanması olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır.

Yaş aralığı ile DK sendromunu arasındaki ilişki incelendiğinde ilk üç yaş grubu (18-25, 26-35, 36-45) olan genç-orta yaşlardakiler DK Sendromunu kendi üzerlerine kondurmazken; 46-55 yaş grubu bu fikre, yani DK'nın genç-orta yaş grubunda görüldüğüne (% 64 oranında) katılmışlardır. Bu tespite göre tecrübenin daha akılcı yaklaşıma yardımcı olduğu anlaşılmaktadır.

Son olarak, eğitim durumu ile KY'nde başarı arasındaki ilişkiye bakıldığında, bizim öngörümüzle de uyumlu olarak, katılımcıların hemen hemen tamamının eğitim düzeyi ile KY başarısı arasında aynı yönde bir ilişki olduğunu onayladıkları görülmektedir.

Eğitim durumu ile ÖD başarısı arasındaki ilişki incelendiğinde ise, eğitim gruplarına göre katılımcı sayısı yeterince dengeli dağılmadığından istatistiksel değerlendirme yapılamamıştır. Ancak mevcut verilere bakıldığında, yukarıdaki gibi, katılımcıların büyük bir kısmının eğitim düzeyi ile ÖD başarısı arasında aynı yönde bir ilişki olduğunu onayladıkları görülmektedir.

Eğitim durumu ile DK Sendromu arasındaki ilişkiye bakıldığında da, yukarıdaki iki paragrafa koşut bir durum söz konusu olup, yanıtlara bakıldığında, bu kez zıt yönlü bir ilişkiyle, DK Sendromundan en falza muzdarip olan grubun eğitim düzeyinde ilkökul düzeyi olduğu görülmüştür.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Akdoğan, E. P. (t.y.). **Üst Biliş – Biliş Ötesi**, <https://www.aymavisi.org/psikoloji/Ust%20Bilis%20-%20Bilis%20Otesi.html> Erişim: 30. 09. 2019.

Aktaş, M. N. B. (2018). **Kariyer Yönetimi İle Yetenek Yönetimi Arasındaki İlişki: Mağaza Ve Perakendecilik Sektörüne Yönelik Bir Uygulama**, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, YÜKSEK LİSANS TEZİ?

Aydemir, G. (2011). **Kariyer Aşamaları**, <https://ggizemaydemir.wordpress.com/2011/01/14/kariyer-asamaları/> Erişim: 20.06.2019

Aydın, E, B (2007). **Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları**, Denizli Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, yüksek lisans tezi

Çetin, D. (2006). **Performans Yönetim Sistemi Ve Performans Değerlendirme Süreci Sonuçlarının Çeşitli İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevlerinde Karar Almaya Etkileri ve Bir Uygulama Örneği**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, yüksek lisans tezi

Bal, G. (2017). **Bireysel Kariyer Planlamasında Kişisel Özelliklerin Kamu Sektöründe Çalışmaya Yönelik Etkisi: Bir Pilot Uygulama**, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, yüksek lisans tezi

Bingöl, D. (2016). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

Budak, G. (2016). **Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Modeli**, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık

Burhanoğlu, B. (t.y.). **Kişilik Nedir?** <http://www.fethiyepsikiyatri.com/kisilik-nedir/> Erişim: 23.05.2019

Bütükaşık, Z. (31/05/2018). **Karar Verme Yeteneğinizi Geliştirmenin Üç Yolu**, <https://www.tzv.org.tr/#/haber/172> Erişim: 30.05.2019

Cüceoğlu, D. (24.09.2008). **Olgun İnsan Sorusu**, <http://www.dogancuceloglu.net/yazilar/466/olgun-insan-sorusu/> Erişim: 30.01.2019

Çakar, E. (t.y.). **Swot Analizi: Kişisel Hayatınıza Yön Verme Rehberi**, <https://www.mtstajprogramlari.com/blog/yazi/swot-analizi-kisisel-hayatınıza-yon-verme-rehberi> Erişim: 30.01.2019

Çalıkoğlu, U. (8 Ağustos 2016). **SWOT Analizi Nedir? Kendinizi Gerçekten Tanıyor musunuz?** <https://indigodergisi.com/2016/08/kendini-tanima-meselesi/> Erişim: 30.01.2019

Dinsel, S. (2018). **Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamannın Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma**, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi

Dunning, David & Justine Kruger (1999). Unskilled and Unaware of it: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments, **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 77, No. 6, pp. 1121-1134.

Ece, M. (2018) **Bireysel Kariyer Planlama Açısından Erasmus+ Değişim Programının Kültürel Boyutlar Bağlamında Değerlendirilmesi: Huelva Üniversitesi Erasmus+ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim, Yüksek Lisans Tezi

Ersoy, S. (2007). **Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma** Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Eryiğit, E. (2007). **Örgütsel Kariyer Planlama Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği**, Konya Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Esenkaya İ. C. (2018). **Dunnig- Kruger Sendromu** <https://wwwpsidanismanlik.com/blog/tags/dunning-kruger-sendromu> Erişim:18 02 2018

Gültekin, D. (2010). **Örgütsel Kariyer Planlama ve İş Tatmini Etkileşimi ve Altın Çini İşletmesinde Bir Araştırma**, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Güney, S. (2015). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. Bireysel Kariyer Planlamasında Kişisel Özelliklerin Kamu Sektöründe Çalışmaya DEVAMI?

Güngör, U. (2016) **Kariyer Yönetimi: Bir Güvenlik Kuruluşunda Sistem Modellemesi**, Ankara Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetişim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Gürbüz, S. (2018). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hidroğlu, Ç. N. (13.02.2018). **Üst biliş Kavramına ve Problem Çözme Sürecinde Üst Bilişin Rolüne Eleştirel Bir Bakış**, Denizli Pamukkale Üniversitesi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/474324>. Erişim: 28.05.2019

İbicioğlu, H. (2011). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alter Yayıncılık, Reklamcılık, Ankara

Kalafat, S. (21/08/2013). **Üstbiliş (Metacognition)**, <https://sezaikalafat.com.tr/ustbilis-metacognition/> Erişim: 01.03.2019

Kubat, G. (2012). **Öz Değerlemenin 360 Derece Geri Besleme Yöntemindeki İşlevselliği**, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, yıl 5, Haziran.

Pektaş (3 MAYIS 2018). **Swot Analizi Nedir? Swot Analizi Nasıl Yapılır?** <https://pazarlamaturkiye.com/pazarlama/swot-analizi-nedir-swot-analizi-nasil-yapilir/> Erişim: 30.01.2019

Salman N. (2018). **Kariyerde Karar verme Güçlükleri Kariyer Engelleri, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği Ve Karar Durumu İle İlişkisi**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Saygın, Y. (10 Ekim 2018). **Sorumluluk Duygusu Nedir? Nasıl Kazandırılır? Niçin Gereklidir?** Bilgihanem, <https://bilgihanem.com/sorumluluk-duygusu-nedir/> Erişim: 27.05.2019

Sönger, S. (2018). **Türkiye'deki Üniversitelerin Kariyer Merkezlerinin İş Modeli İnovasyonu: E- Kariyer ve Kariyer Karnesi Uygulaması**, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. Yüksek Lisans Tezi

Somyürek. S & Çelik. İ (2018). **Dunning – Kruger Sendromu ve Öznel Değerlendirme** <https://www.researchgate.net/publication/322674040> Erişim:18.02.2019

Öge, H. S. (2017). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Konya: Eğitim Yayınevi.

Özer, M. A, Sökmen, A., Akçakaya M., ve Özaydın, M. M. (2017). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara Gazi Kitap Evi.

Öztürk, F. (2008). **1'inci Piyade Tugay Komutanlığında Piyade Sınıfına Mensup Astsubayların Kişisel Kariyer Geliştirme Çalışmalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi**, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Özsoy G. Üstbiliş,

<https://dergipark.org.tr/download/article-file/256304>. Erişim: 28.05.2019

Uysal, E, A. (2011). **Öğretmenlerin Performanslarının Değerlendirilmesi: Bir Araştırma ve Model Önerisi**, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi

Üstünol A. (2013). **Adil Olmak Herkese Eşit Davranmak Değil Herkese Hak Ettiğini Vermektir; Cahil İnsan Adil Olmaz**. <http://ayseustunol.blogspot.com/2013/07/adil-olmakadil-olmakherkese-esit.html> Erişim: 30.05.2019

Ünver, Y. (2005). **İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerleme Sistemleri**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Dönem projesi

Tural, M. (2007). **Örgütlerde Performans Yönetimi: Bir Kamu Kuruluşundaki Performans Değerleme Sisteminin İncelenerek Karşılaşılan Sorunların Tespit ve Çözümüne Yönelik Bir Araştırma**, Adana Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi

Turgut, E. (2015). **Dunning-Kruger Etkisinin Ortaöğretim Öğrencilerinin Akademik Mantıksal Çıkarım Becerisi, Ahlaki Olgunluk Düzeyi ve Yaşam Pozisyonları İle İlişkisinin İncelenmesi, SEHİR? Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi**

Türe, O. (2019). **Swot Analizi Nedir?**

<https://www.startupnedir.com/swot-analizi-nedir/> Erişim: 30.01.2019

Yeşil, E. (2011) **Kariyer Geliştirme Faaliyetlerinin Örgüt ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi**, İstanbul Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Yücel, D, M. (23 Temmuz 2017). **Mutluluk Nedir?**

<https://www.dmy.info/mutluluk-nedir/> Erişim: 29.05.2019

-----, (2017). **Adalet- Adil Olmak**, Tan Eğitim Kurumları,

<http://www.tanokullari.com/tr/kurumsal/rehberlik-kurumsal/degerler-egitimi-rehberlik-kurumsal/adalet-adil-olmak.html> (Erişim 30.01.2019)

-----, (2008). **Değer Nedir?** Sosyal Bilgiler, <http://www.sosyalbilgiler.gen.tr/forum/sosyal-bilimler-sozlugu/deger-nedir/> (Erişim 20.05.2019)

-----, (2014). **Dunning-Kruger Etkisi'nden Muzdarip Kişileri Tanımamın On Yolu**, Onedio, <https://onedio.com/haber/-dunnig-kruger-etkisi-nden-muzdarip-kisileri-tanimamin-10-yolu-346563> (Erişim 30.01.2019)

-----, **İnsanlar Ne İster? – Psikoloji**,

<http://sosyolojisi.com/insanlar-ne-ister-psikoloji/1404.html> Erişim: 30.09.2019

-----, (2018), İstanbul İşletme Enstitüsü, **Kişisel Gelişim nedir? Ne Değildir?**

<https://www.iienstitu.com/blog/kisisel-gelisim-nedir-ne-degildir> Erişim 26.05.2019

-----, **İş Hayatında Etkili Ve Güçlü Bir Çevre Edinmenin Yolları**, Kişisel Gelişim Merkezi, <https://www.kigem.com/is-hayatinda-etkili-ve-guclu-bir-cevre-edinmenin-yollarinelerdir.html> Erişim 25.05.2019

-----, **Yanlış Ortaklık Etkisi (The False Consensus Effect) Nedir?** Olağanüstü Kanıtlar,

<http://www.olaganustukanitlar.com/yanlis-ortaklik-etkisi-the-false-consensus-effect-nedir/> Erişim: 01.03.2019

EKLER

EK-1: Anket Formu

Bu Çalışmanın amacı, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan kaynakları ve Kariyer Yönetimi Bölümünde yürütülen "**Öz Değerlemenin Kariyer Yaşamına Etkisi**" tezi için bir anket araştırması hazırlanmıştır. Bu anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgilerin elde edilmesi amacıyla hazırlanan sorulardan; ikinci bölüm ise siz çalışanların kariyer yaşamınıza başlarken veya kariyer değişikliği sırasında öz değerlendirme yaparak kariyer yaşamına başlamanızın etkisinin araştırılan sorulardan oluşmaktadır.

Sorulara vereceğiniz cevaplar saklı tutulacak ve tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

Anket sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için soruları samimi ve doğru olarak yanıtlamanız gerekmektedir. Lütfen anketlerin üzerinde isim belirtmeyiniz. İlgı ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

LÜTFEN AŞAĞIDAKİ BİLGİLER DOĞRULTUSUNDA ANKETİ DOLDURUNUZ

Sinan Halıcı

Kariyer yönetimi

Hem örgütün gereksinimlerini hem de bireyin tercih ve kapasitelerini karşılayacak şekilde kariyer planlamasını ve yönetilmesini olanaklı kılan örgütsel sürecin tasarımı ve uygulamasıdır.

Öz değerlendirme

Öz değerlendirme çalışanların kendi kendilerini değerlemeleriyle oluşan bir yaklaşım olduğu ve çalışanların, kendi davranış ve performanslarını nasıl algıyorlarsa o şekilde değerlendirecekleri öngörülmektedir.

DUNNING – KRUGER (DK) Sendromu

Bilgisi düşük olduğu halde orta düzeyde bilgi sahibi veya ortalamanın üstünde bir bilgi sahibi olduğunu iddia etmesi veya tam tersi bireyin belirli bir konuda bilgisinin yeterli düzeyde veya daha yüksek olduğu durumlarda kendini düşük bilgi sahibi olduğunu söylemesidir.

BİRİNCİ BÖLÜM

Soru No	Sorular					
1	Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()			
2	Çalıştığınız sektör	Özel Sektör ()	Kamu Sektörü ()			
3	Kariyer döneminiz	Yeni başlama ()	İşte devam etme ()	Kariyer Değişikliği ()		
4	Yaş Aralığınız	18 – 25 ()	26- 35 ()	36 -45 ()	46 – 55 ()	56 + ()
5	Eğitim Durumunuz	İlköğretim	Lise	Meslek yüks. Okulu	Lisans	Y. Lisans

İKİNCİ BÖLÜM

SORU NO	SORULAR	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum
1	İşe başlamadan önce kariyer planlaması yapmanın, erkekleri daha başarılı kıldığını düşünüyorum.			
	Kariyer yönetimi konusunda erkek çalışanların daha			

2	başarılı (şanslı) olduğumu düşünüyorum.			
3	İş yaşamında öz değerlemeyi işe başlarken yapmış olma, erkekleri daha başarılı kılmaktadır.			
4	İş yaşamında öz değerlemeyi iş değişikliği yaparken yapmış olma, erkekleri daha başarılı kılmaktadır.			
5	İş yaşamında daha çok erkeklerin her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkararak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.			
6	Kamu sektöründe çalışanların kariyer yönetiminde daha başarılı olduklarını düşünüyorum.			
7	Yaptığım öz değerlendirme sonucunda kamu sektöründe çalışmamın, beni daha başarılı kılacağını düşünüyorum.			
8	İş yaşamında daha çok kamu çalışanlarının her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkararak kendilerini göstermek istediklerini düşünüyorum.			
9	İş yaşamında daha çok özel sektör çalışanlarının her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkararak kendilerini göstermek istediklerini düşünürüm.			
10	İşe başlamadan önceki (ya da yeni başladığımda) yapmış olduğum kariyer planlarım doğrultusunda başarıyla ilerliyorum. (Bu soru işe yeni başlamış olanlar içindir.)			
11	İş yaşamım sırasındaki kariyer planlarım doğrultusunda başarıyla ilerliyorum. (Bu soru ilk işine devam edenler içindir.)			
12	Farklı bir alandaki kariyer yaşamımda (yani yeni işime geçerken yaptığım için) daha doğru bir kariyer yönetimi yaptığımı düşünüyorum.			
13	Baştan öz değerlememi yapmış olmam, ilk girdiğim işte başarılı olmamı sağladı. (Bu soru halen ilk girdiği işe devam edenler içindir.)			
14	İş değişikliğim sırasında öz değerlememi yapmış olmam, yeni işimde başarılı olmamı sağladı. İşe adaptasyon sürecimi hızlandırdı. (Bu soru halen iş değişikliği yapmış			

	olanlar içindir.)			
15	Daha çok <u>yeni işe başlayanların</u> her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.			
16	Daha çok <u>mevcut işini sürdürenlerin</u> her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.			
17	Daha çok <u>işini değiştirmiş olanların</u> her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.			
18	Kariyer yönetiminde (yani iş yaşamında) başarı algısı, kişinin yaşına göre giderek artar.			
19	İş yaşamımdaki başarımlarım, öz değerlendirmemi erken yaşlarda yapmış olmam sayesinde.			
20	Daha çok genç çalışanların (18-35) her şeyi biliyormuş gibi, yaptıkları işi çok abarttığını; sık sık öne çıkarak kendini gösterme havasında olduklarını düşünüyorum.			
21	Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, kariyer yönetimindeki başarısı da artar.			
22	Öz değerlendirmede en başarılı olanlar üniversite mezunlarıdır.			
23	DK Sendromundan en fazla muzdarip olanlar ilköğretim mezunlarıdır.			

EK 2: Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Sinan Halıcı

Doğum Yeri ve Tarihi: Altındağ/ Ankara 20.01.1989

Eğitim Durumu

Lise: Ankara Ticaret Meslek Lisesi ve Anadolu Ticaret Meslek Lisesi

Ön Lisans: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Muhasebe ve Geri Uygulamaları

Programı

Lisans: ANADOLU ÜNİVERSİTESİ İşletme Fakültesi İşletme Bölümü

Bilimsel Faaliyetleri:

İş Deneyimi

Stajlar: Ziraat Bankası, 2006

İletişim

E-Posta Adresi:hlcsnnn_06@hotmail.com

Tarih: