



T.C.  
Mersin Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı  
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

MERSİN ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ KARIYER ÇAPALARININ  
İNCELENMESİ

Burcu ÜNAL SOLMAZ

Danışman  
Yrd. Doç. Dr. Sıddıka GİZİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2012

Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Burcu ÜNAL SOLMAZ tarafından hazırlanan Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının İncelenmesi başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

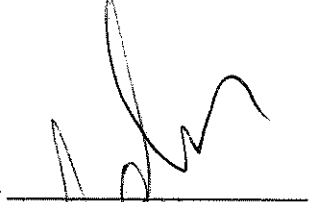
Başarılı



Başarısız



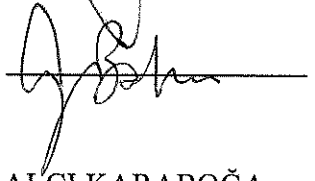
Başkan



Yrd. Doç. Dr. Sıddıka GİZİR  
(Danışman)



Üye



Prof. Dr. Ayşe BALCI KARABOĞA



Üye



Yrd.Doç.Dr. Yıldız TURGUT

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.

1.1.8.2012



AÏLEME...

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenim hayatım, asistanlığım ve tezimin her aşamasında bana her konuda büyük bir özenle destek olan, her zaman yanımda olduğunu ve başarabileceğimi sevgiyle hissettiren canım hocam Yrd. Doç. Dr. Sıddıka GİZİR'e, asistanlığım ve öğrenciliğimde, işini ciddiye alması ve disipliniyle bana örnek olmasının yanı sıra anlayışlı, sevgili dolu tavrı ve güler yüzü her zaman benimle olan çok değerli hocam Prof. Dr. Ayşe BALCI KARABOĞA'ya, derslerde ve ders dışında katkıları olan sevgili hocalarım Yrd. Doç. Dr. Yusuf İNANDI, Yrd. Doç. Dr. Binali TUNÇ ve Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ERGEN'e ve tez jüri üyesi olarak katkısını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Yıldız TURGUT'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Öğrenimim süresince fakülteadaki sıcak ortamımızda hem arkadaşlık hem akademik paylaşımlarla her zaman yanımda olan Uzm. Ceren ÖZKAN, Uzm. Sinem Evin AKBAY ve diğer tüm asistan arkadaşlarıma çok teşekkür ediyorum.

Bu süreçte hep yanımda olan sevgili arkadaşlarım Fatoş KÖLE'ye, Seda BEDENLİ'ye, Özge ALTUNSAYAR'a, Esin KÖKSAL'a ve sevgili kuzenim Tuncay SABAH'a desteklerinden dolayı, Mersin Üniversitesi öğretim elemanlarına çalışmama katılımlarından dolayı çok teşekkür ediyorum.

Hayatım boyunca bana her konuda destek olan, mutluluğum için her fedakarlığı göze alan, sonsuz sevgileriyle bize sundukları sıcak ailemizde bana her şeyden önce sevgiyi ve iyiliği öğreten, en sevdiğim öğretmenim canım annem Hilal ÜNAL'a ve fikirlerine, desteğine her zaman ihtiyacım olan canım babam Zeki ÜNAL'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu süreçte sürekli yanımda olarak beni cesaretlendiren, yardımlarını esirgemeyerek motivasyonumu sağlayan, sevgi ve ilgisini her zaman hissettiren sevgili eşim Cem SOLMAZ'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Burcu ÜNAL SOLMAZ

## ÖZET

### MERSİN ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ KARIYER ÇAPALARININ İNCELENMESİ

Bu araştırma, Mersin Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarının belirlenmesi ve kariyer çapalarının cinsiyet, medeni durum, unvanları, daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmamaları ve çalıştıkları kurumda idari görevlerinin olup olmaması açısından incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmanın örneklemini, Mersin Üniversitesi'nin 9 fakültesinde görev yapan 306 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilen Kariyer Çapaları Ölçeği aracılığı ile elde edilen veri betimsel analizlerin yanı sıra t-testi ve ANOVA ile analiz edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre öğretim elemanlarının baskın kariyer çapaları iş güvenliği, hizmet ve kendini adama ve özerklik bağımsızlık olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, öğretim elemanlarının bazı kariyer çapalarının cinsiyet, medeni durum, unvan, daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmama durumu ve şu an idari bir görevin olup olmamasına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği gözlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Çapaları, Öğretim Elemanları, Üniversite

## ABSTRACT

### AN INVESTIGATION ON THE CAREER ANCHORS OF FACULTY MEMBERS AT MERSIN UNIVERSITY

This research was conducted to identify the dominant career anchors of the faculty members at Mersin University and to examine the career anchors regarding gender, marital status, title, having worked in a different job and having an administrative position in their current organization.

The sample of this research consisted of 306 faculty members employed in 9 faculties at Mersin University. The data were obtained by Career Anchors Scale developed by the researcher were analyzed with descriptive analysis, the t-test and ANOVA.

Results of the analyses revealed that the dominant career anchors of the faculty members were job security, service and dedication, and autonomy-independence. Furthermore, it was observed that there were some significant differences in the career anchors of faculty members with respect to the gender, marital status, title, having worked in a different job and having an administrative position role currently.

**Key words:** Career Anchors, Faculty Members, University



**İÇİNDEKİLER**

	<b>Sayfa No</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>i</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>v</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>x</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>x</b>
<b>EKLER LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>I. BÖLÜM: PROBLEM DURUMU</b> .....	<b>5</b>
I. 1. Kariyer çapaları .....	<b>5</b>
I. 1. 1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik .....	<b>9</b>
I. 1. 2. Genel Yönetmel Yetkinlik .....	<b>11</b>
I. 1. 3. Güvenlik İstikrar.....	<b>13</b>
I. 1. 4. Girişimcilik Yaratıcılık.....	<b>14</b>

I. 1. 5. Özerklik ve Bağımsızlık.....	15
I. 1. 6. Saf Meydan Okuma.....	16
I. 1. 7. Hizmet ve Kendini Adama.....	17
I. 1. 8. Hayat Tarzı.....	17
I. 2. İlgili Araştırmalar.....	21
I. 3. Tanımlar.....	28
I. 4. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	30
I. 5. Araştırma Soruları.....	34
<b>II. BÖLÜM: YÖNTEM.....</b>	<b>35</b>
II. 1. Araştırmanın Yöntemi.....	35
II. 2. Evren ve Örneklem .....	35
II. 3. Veri Toplama Aracı .....	38
II. 3. 1. KÇÖ'nün Faktör Yapısının İncelenmesi .....	41
II. 3. 1. 1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları...	41
II. 3. 1. 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları..	44
II. 3. 2. KÇÖ'nün Güvenirliğinin İncelenmesi.....	51
II. 4. Veri Toplama Aracının Uygulanması.....	51

II. 5. Verilerin Analizi.....	51
II. 6. Sınırlılıklar.....	52
<b>III. BÖLÜM: BULGULAR VE TARTIŞMA.....</b>	<b>55</b>
III. 1. Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapaları.....	55
III. 2. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	61
III.2. 1. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	61
III.2. 2. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesi...	66
III.2. 3. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının Daha Önce Farklı Bir İşte Çalışıp Çalışmama Durumu Açısından İncelenmesi.....	70
III.2. 4. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının İdari Bir Görevlerinin Olup Olmama Durumu Açısından İncelenmesi.....	72
III.2. 5. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının Unvan Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	74
<b>IV. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>78</b>

IV. 1. Sonuç.....	78
IV. 2. Öneriler.....	84
IV. 2. 1. Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	84
IV. 2. 2. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	87
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>89</b>
<b>EKLER</b>	

**KISALTMALAR LİSTESİ**

**AFA:** Açıklayıcı Faktör Analizi

**DFA:** Doğrulayıcı Faktör Analizi

**Gİ:** Güvenlik İstikrar

**GY:** Girişimcilik Yaratıcılık

**GYG:** Genel Yönetsel Yetkinlik

**HKA:** Hizmet ve Kendini Adama

**HZ:** Hayat Tarzı

**KÇE:** Kariyer Çapaları Envanteri

**KÇÖ:** Kariyer Çapaları Ölçeği

**MEÜ:** Mersin Üniversitesi

**ÖB:** Özerklik Bağımsızlık

**SMO:** Saf Meydan Okuma

**TFY:** Teknik Fonksiyonel Yetkinlik

**YÖK:** Yükseköğretim Kurulu

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo-1. Schein'in 8 kariyer çapası	19
Tablo-2. Örneklemin Fakülte ve Unvanlara Göre Dağılımı	37
Tablo-3. KÇÖ'deki Maddelerin Faktör Yükleri ve Madde- Toplam Korelasyonları	43
Tablo-4. KÇÖ'nün Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda, t ve R <sup>2</sup> Değerleri	48
Tablo-5. KÇÖ'nün alt boyutlarına ait aritmetik ortalama, standart sapma, Cronbach Alpha ve Pearson korelasyon değerleri	50
Tablo-6. KÇÖ'nin alt ölçeklerine ilişkin betimsel analiz sonuçları	56
Tablo-7. Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Kariyer Çapaları t – Testi Sonuçları	62
Tablo-8. Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Kariyer Çapaları t – Testi Sonuçları	67
Tablo-9. Öğretim Elemanlarının Farklı Bir İşte Çalışıp Çalışmamalarına Göre Kariyer Çapaları t – Testi Sonuçları	70
Tablo-10. Öğretim Elemanlarının İdari Görevlerine Göre Kariyer Çapaları t – Testi Sonuçları	73
Tablo- 11. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Kariyer Çapaları ANOVA Sonuçları	75

**ŞEKİLLER LİSTESİ**

- Şekil-1. Feldman ve Bolino'ya (1996) göre kariyer çapalarının yakınlık ve karşıtıkları..... 20
- Şekil-2. Chapman'a (2009) göre kariyer çapalarının yakınlık ve karşıtıkları..... 21

**EKLER LİSTESİ**

**EK-1** ÖLÇEK İZİN BELGESİ

**EK-2** UYGULAMA İZİN BELGESİ

**EK-3** KİŞİSEL BİLGİ FORMU

**EK-4** KARIYER ÇAPALARI ÖLÇEĞİ



## GİRİŞ

Bir örgütün başarısı ile insan kaynakları arasında sıkı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin örgütle insanın özdeş olarak değerlendirilmesine neden olduğu ileri sürülmektedir (Açıkalin, 1994). Dolayısıyla, gerekli nitelikleri taşımayan insan kaynaklarına sahip örgütlerin, nitelikli hizmet sunmaları, rekabet ortamında ayakta kalmaları, toplumsal değişime uyum sağlayabilmeleri ve bunun için gerekli yenilikleri zamanında görüp uygulamalarının mümkün olmadığı vurgulanmaktadır (Aykaç, 1999). Bu açıdan bakıldığında, yönetim bilimi alanyazmında açık sistemler olarak nitelendirilen üniversiteler, bu özelliklerinden dolayı dünyada ve ülkemizde sürekli gelişen ve değişen çevresel koşullardan sürekli olarak etkilenmektedirler. Aynı zamanda, bu değişim sürecinde üniversitelerin, eğitim, öğretim, kültürel, ekonomik, sosyal, politik ve idari yönden buldukları topluma rehberlik etmeleri ve verdikleri hizmetler aracılığıyla onları etkilemeleri de kaçınılmaz olarak görülmektedir. Başka bir deyişle, üniversiteler, toplumsal birer örgüt olarak görülmekte, özellikle toplumsal işlevleriyle tanımlanmaktadır.

Toplumsal örgütler kendi yaşamını sürdürmek, yeniden üretmek veya uyarlamak için toplum tarafından geniş ölçüde paylaşılan değerlere göre örgütlenmiş bir faaliyet alanı olarak görülebilir ve bu çerçevede toplumsal bir örgüt olarak üniversitelerin işlevleri, bireysel öğrenmenin ilerletilmesi, insan kaynaklarının geliştirilmesi, vatandaşların

sosyalleştirilmesi ve bilginin korunması ve güçlendirilmesi olarak sıralanabilmektedir (Gumport ve Pusser 1999). Bu bağlamda, topluma hizmet, eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma olmak üzere üç temel işlevi olan üniversitelerin, bu işlevlerini yerine getirebilmelerinde ve örgütsel düzeyde başarılı olarak nitelendirilmelerinde, insan kaynağı en önemli unsur olarak görülmektedir. Örgütsel açıdan ele alındığında, öğretim elemanları yukarıda sözü edilen temel işlevleri yerine getirmede öne çıkan insan kaynaklarından biri olarak nitelendirilmektedir.

Bu bilgiler ışığında, diğer örgütlerde olduğu gibi üniversitelerde de nitelikli insan kaynakları yönetimi, planlanması, kariyer yönetimi ve kariyer planlaması yapılması kaçınılmaz görülmektedir. İnsan kaynaklarının yönetimi, örgütte çalışan devrini, transferleri, emeklilikleri veya terfileri önceden tahmin etmek olarak tanımlanırken, insan kaynaklarının planlanması ise çalışanların tanınması, analiz edilmesi ve çalışanların değişen ihtiyaçlarının örgütün koşullarına göre düzenlenmesi olarak ifade edilmektedir (Raymond, 1999). Argüden (1998) ise örgütsel kariyer planlamasını, 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 tanımlamaktadır. Başka bir deyişle insan kaynakları ve kariyer planlaması, örgütlerin işgücü gereksinimleri ile bireysel amaç ve olanakları birbirine uyumlu hale getirmek olarak tanımlanabilmektedir. Örgütlerin geliştirdiği kariyer planlama uygulamalarının temel amacı, kendi kariyer planlarını yönetmek için uygun kariyer fırsatları ve kaynakları üzerinde bilgi sağlamaları konusunda çalışanlara yardımcı olmaktır.

Benzer şekilde, planlama bireyin ilgilendiği alanın ne olduğunun haritasını çıkarmaya ve örgüt içinde bireyin ulaşabileceği fırsatların ne olduğunu kişinin görmesine yardımcı olmaktadır. Telci'ye (1992) göre örgüt tarafından yeterince iyi düzenlenmiş bir kariyer planı üç önemli konuyu içermelidir:

- Çalışanlara kendi içsel kariyer gereksinimlerini değerlendirmede yardımcı olmak.
- Örgütlerde bulunan kariyer fırsatlarını, bireye tanıtmak ve geliştirmek.
- Çalışanların gereksinim ve yeteneklerini kariyer fırsatlarına uygun olarak düzenlemek.

Geleneksel kariyer anlayışının egemen olduğu hiyerarşik yapılanmanın zamanla yatay yapılanmaya dönüşmesi ve çalışanların yatay olarak uzmanlaşmaya teşvik edilmesi, kariyer planlamasının önemini daha da artırmıştır. Bireysel tatmin üzerinde önemli etkisi olan kariyer planlama sürecinde yönetimin yapması gereken, çalışanlara kariyerleri ile ilgili çeşitli alternatifler sunmak ve danışmanlık yapmak olarak belirtilmektedir (Erdöl, 2000 ).

Örgütlerin insan kaynaklarını ve kariyerleri planlamalarında karşılaştıkları en önemli problemin ise örgütün sürekli değişen ihtiyaçları ile çalışanların sürekli değişen ihtiyaçlarını bütünleştirmek olduğu belirtilmektedir (Schein, 1990). Örgütün başarılı olmasını sağlayacak olan 'amaçların bütünleştirilmesi', kavramıyla somut olarak belirlenen örgütsel amaçlarla bireysel amaçların özdeşleştirilmesidir (Kaynak, 2002). Örgütsel ve bireysel ihtiyaçların bütünleştirilmesine yönelik problemin çözümü için sadece yapılan işin değişen doğasını değil, çalışanların 'içsel kariyer' dinamiklerini de anlamının

gerekliliği üzerinde durulmaktadır. 'İçsel kariyer', kişilerin davranışlarına ve hareketlerine asıl yön veren, kariyerlerine ilişkin algı ve beklentileri olarak tanımlanmaktadır (Schein, 1978). Buna karşın, "dışsal kariyer" ise kişinin belli bir işe yönelik objektif ilerleme basamakları olarak ele alınmaktadır (Tan ve Quek, 2001). Çalışanların kariyerlerine yönelik yapılan boylamsal çalışmalar incelendiğinde, çalışanların dışsal kariyerlerinde dramatik değişimler yaşasalar bile, içsel kariyerlerini bir arada tutan güçlü bir benlik algıları olduğu varsayımının temel alındığı görülmektedir (Schein, 1978).

Kişilerin kariyerlerinin ilk yılları, çalışan ve çalışılan örgüt arasında karşılıklı bir keşif dönemi olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte kişi, işinde edindiği çeşitli başarılar ve deneyimler sonucu öğrenmeler yaşamakta ve daha önemlisi kendisine yönelik bilgi (self-knowledge) edinerek mesleki bir benlik algısı yani kariyer çapaları/değerleri (career anchors) geliştirmektedir (Schein, 1978). Bu algı ve değerler, kişinin hangi işi yapacağı/sürdüreceği, kişisel ve iş hayatındaki dengeyi nasıl kuracağı konusundaki kararlarında zorlayıcı bir güç olarak işlev görmesinden dolayı "çapa" metaforunun kullanılmasının uygun olduğu düşünülmektedir (Feldman ve Bolino, 1996). Eğer kişi işinin, kendi yetenekleri, ihtiyaçları ve değerleriyle uyumlu olduğunu düşünmezse işinde tatmin olamayacağı, bu durumun örgütün verimliliğini düşüreceği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada, üniversitelerin temel işlevlerini yerine getirebilmeleri ve örgütsel olarak etkili olabilmelerinde temel unsur olarak görülen öğretim elemanlarının baskın olan kariyer çapalarının belirlenmesi ve kariyer çapalarının bazı değerkenler açısından incelenmesi amaçlanmaktadır.

## I. BÖLÜM: PROBLEM DURUMU

### I.1. Kariyer çapaları

Kariyer çapaları kavramı, Edgar H. Schein tarafından Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 1961 yılında başlatılan ve 13 yıl süren boylamsal bir çalışma ile ortaya çıkmıştır. Yönetim alanında yüksek lisans yapmış olan 44 kişi ile eğitim geçmişleri ve iş deneyimleri ile ilgili yapılan görüşmeler ve benlik kavramı, tutum ve değerlerle ilgili uygulanan anketlerin analizi sonucunda, kişinin kariyer gelişimi boyunca kendisi hakkında gelişen anlama ve öğrenmelerini yansıtan bazı temaların olduğu dikkat çekmiştir (Evans, 1996; Schein, 2006). Bu temaların, kişilerin bazen bilerek, ancak sıklıkla farkında olmadan kariyer gelişimleri ile ilgili verdikleri kararları etkilediği görülmüştür (Evans, 1996). Schein (1978), bu temaları kariyer benlik algısı ile ilişkilendirilerek 'kariyer çapaları' olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde, De Long (1987), kariyer çapalarını, gereksinimler, tutumlar, değerler gibi kariyer yönelimlerinin bir birleşimi ve kişinin benlik algısı olarak ifade etmektedir.

Hsu ve diğerleri (2003) kariyer çapalarını, kişilerin kariyer gelişimlerindeki gereksinimleri ya da asıl özellikler olarak tanımlarken, Beck ve Lopa (2001) ise kişinin güçlü ve zayıf yönlerinin kristalize edilmesine yardımcı olan ve gelecekteki kariyer davranışlarına yön veren bir unsur olarak nitelendirmektedirler. Bunun yanı sıra Erdoğan (2004) kariyer çapalarını, mesleki ve yaşam deneyimleri neticesinde oluşan, kariyer seçiminin en önemli belirleyicileri arasında bulunan bir unsur olarak belirtmektedir. Genel

olarak tanımlar incelendiğinde, kariyer çapalarının bireyin ihtiyaçlarını, değerlerini ve kariyer kararlarını biçimlendirme özelliğine sahip oldukları görülmektedir. Ek olarak, Schein'e (1978) göre kariyer çapaları, kişinin kariyer seçimlerini, bir iş ya da iş yeri değiştirme kararlarını, kişinin kendi kariyer geleceğine bakışının belirlenmesini işaret etmektedir.

İlgili alan yazın incelendiğinde, Schein'in (1978) kariyer çapaları tanımı üzerinde uzlaşa sağlandığı ve yaygın olarak kullanıldığı görülmekle birlikte, bu kavrama yönelik çeşitli tanımlamalarda genel olarak kişinin kariyer yönelimlerinin belirlenmesine yardımcı olduğu düşüncesinin vurgulandığı dikkat çekmektedir. Bununla bağlantılı olarak, ilgili alan yazında kariyer çapalarının kariyer yönelimleri (career orientation) ile eş anlamlı kullanıldığı gözlenmektedir (Beck ve Lopa, 2001; Jiang ve diğerleri, 2001). Benzer şekilde, kariyer yönelimlerinin yanı sıra yurtdışında ve ülkemizde yapılan çalışmalarda kariyer çapaları, kariyer güdüleyicileri/özendiricileri (career incentives) olarak da ifade edilmektedir (Hsu ve diğerleri, 2003; Temur, 2009).

Schein (1978), kişinin işini yaparken edindiği tecrübelerle dayalı olarak kendisine yönelik bilgisinin arttığını ve aynı zamanda buna bağlı olarak üç bileşenden oluşan mesleki benlik algısı temelinde kariyer çapalarının geliştiğini belirtmektedir. Bu bileşenlerden bir tanesi, kişinin işindeki çeşitli durumlarda edindiği başarıları dikkate alarak kendi yetenek ve becerilerine yönelik geliştirdiği kişisel algısıdır. İkincisi ise kişinin iş ortamında kendini değerlendirmesini sağlayacak olanaklar ve örgütteki diğer çalışanlardan gelen geribildirimlere dayalı olarak kendi ihtiyaç ve güdülerine yönelik geliştirdikleri algıdır.

Kariyer çapalarını oluşturan son bileşen ise, kişinin kendi değer ve normları ile çalıştığı örgüt ve yaptığı işin değer ve normlarının kesiştiği durumlara dayalı olarak kişinin kendi değer ve tutumlarına yönelik geliştirdiği algıdır.

Schein (1978) bu kavramın ele alınmasında bazı temel noktaların üzerinde durulması gerektiğini belirtmektedir. Bu noktalar şu şekilde özetlenebilir:

- 1- Genel olarak, kariyer çapaları tipik iş değerleri ya da motivasyon kavramlarından daha geniş bir anlama sahiptir.
- 2- Kariyer çapalarının oluşumu, gelişimi ve keşfi, kişinin gerçek iş ortamında deneyimler edinmesi sonucunda belirlenebilmektedir. Dolayısıyla kişi öğrenim hayatında çok yetenekli olabilir ancak gerçek bir iş ortamıyla karşılaşmadığı sürece mesleki benlik algıları oluşamaz.
- 3- Kariyer çapaları kişilerin 'içinde'dir ve onların kariyer kararlarında ve tercihlerinde güdüleme ve sınırlama işlevi görür.
- 4- Kariyer çapaları sadece güdü, değer ve yetenek olarak indirgenemez. Çünkü kariyer çapaları, kişinin güdü, değer ve yeteneklerinin en üst düzeyde benlik algısında eriyip bütünleşmesiyle oluşur.
- 5- Kariyer çapalarının kendileri değişebilmekle birlikte bu kavram, kişinin hayatının bir döneminde, kendi deneyimlerine dayanarak daha durağan bir iç görüş geliştirdiğini açıklamak amacıyla kullanılmaktadır (s. 125).

Bunun yanı sıra, Schein (1990) "kariyer" kavramını genel olarak kişinin iş deneyimlerini ve iş yaşamını oluşturan roller olarak tanımlamakta ve işlerinin sıradan ya da

profesyonel olup olmamasına bağlı olmaksızın her bireyin bir kariyeri olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla, her birey aynı zamanda bir kariyer çapası geliştirmektedir. Buna rağmen, Schein (1990) kariyer seçimlerinde zorluklarla karşılaşılsa da her bireyin vazgeçmeyeceği, kariyerine bakış açısını yansıtan sadece bir tane kariyer çapasının olması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca kişilerin kariyer tercihlerini akıllıca yapabilmeleri için kariyer çapalarını bilmelerinin önemi üzerinde durulmaktadır (Schein, 1996).

Bununla birlikte, Evans (1996) çapaların işleri değil, kişileri açıklamaya yönelik olduğunu vurgulamakta, bu nedenle de kişinin yaptığı işi inceleyerek kariyer çapası hakkında sonuç çıkarılamayacağını ifade etmektedir. Ayrıca genel olarak kişide bir kez kariyer çapası geliştiğinde, bu kariyer çapasının kişinin gelecek kariyer tercihlerinde yol gösteren, sınırlayan ve onun genel kişiliğinde dengeyi sağlayan bir güç haline geldiği üzerinde durulmaktadır (Schein, 1990).

Kişilerin kariyer çapalarının farkında olmasının kendilerine sağladığı yararların yanı sıra örgüte de sağladığı yararlar bulunmaktadır. Erdoğmuş'a (2003) göre örgütlerin çalışanlarının kariyer çapalarının farkında olması onlara, kariyer müdahalelerini uygun bir biçimde yapma ve bireyin yönelimlerine uygun fırsatlar sunma kabiliyeti, uygun ödöl sistemi tasarlama imkânları sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, çalışanların fark edebileceği bir ödöl sistemi kurma, yöneticilerin kişilerin içsel kariyer tatminini sağlayan nedenleri anlamasını kolaylaştırma, örgütteki kariyer kültürünü anlamaya yardımcı olma, kariyer nedenli tartışmaların ve işten ayrılma görüşmelerinin yapılandırılmasına olanak sağlama



gibi yararlarının olduğu belirtilmektedir. Uslu (2006) ise eğitim kurumlarında çalışanların kariyer çapalarının bilinmesinin önemini şu şekilde sıralamaktadır:

- Okullarda çalışanların bilgi, beceri, yeteneklerini ve amaçlarını depolar.
- Okul içinde bilgi alış verişi hızlanır.
- Okuldaki değişim girişimlerinin esnek olarak gerçekleşmesini sağlar.
- Çalışanların gizli beklentilerini açığa çıkarır.
- Çalışanlardan performansı düşenlerin yeniden eğitilmesi ve harekete geçirilmesini sağlar.

Schein'in (1996), 1970'lerin ortalarında yaptığı çalışmasında insanların temel değerlerini, güdülerini, ihtiyaçlarını ve yeteneklerini yansıtan benlik algıları olarak tanımlanan ve hem örgüt hem de çalışanlar açısından önemli bir yere sahip olan kariyer çapalarının 5 kategoriden oluştuğunu ifade etmektedir. Ancak 1980'lerde bu çalışmayı izleyen ve daha geniş iş alanlarını kapsayan çeşitli çalışmalarla, söz edilen 5 kategoriye 3 kategori daha eklenerek bu kavram aşağıda detaylı olarak üzerinde durulan 8 kategoride ele alınmaya başlanmıştır (Schein, 1996).

### **I.1.1 Teknik Fonksiyonel Yetkinlik**

Teknik fonksiyonel yetkinlik (TFY) kariyer çapasına sahip kişiler yetkin oldukları mesleki alanda, teknik becerilerini kullanabilecekleri ve gösterebilecekleri işlerde çalışmak, uzmanlaşmak ve yükselmek istemektedirler (Schein, 1978). Çoğu kariyer, başlangıçta teknik fonksiyonel olsa da ve aşamaları bir uzmanlığın geliştirilmesini

gerektirse de, herkes uzmanlaşmak istemeyebilir. Bazıları için uzmanlık işi bir son olmaktan ziyade, kurumsal üyeliğe ve güvenliğe uzanan bir yol olarak görülmekte ya da diğerleri için kurumsal bir merdivenin daha üst basamaklarına uzanan bir atlama tahtası, genel müdürlük için gerekli bir adım olarak düşünülmektedir (Schein, 1978). Ancak teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası baskın olan kişiler, kendi teknik ve fonksiyonel alanları dışında bir alanda terfi etmektense, genel olarak o örgütten ayrılma eğilimindedirler. Bu kişileri heyecanlandıran ve onların kariyerlerinde ilerlemelerini sağlayacak işlerin, kendi alanlarında devamlı olarak gelişebilecekleri işler olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra, kariyer çapaları, işe ve göreve yönelik olup, etkili olduğu çalışanlarda, teknik becerileri gösterme istediği baskındır ve bu çalışanlarda uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme örgütte yükselmekten daha önemli olmaktadır (Kniveton, 2004).

TFY kariyer çapasına sahip olan kişiler kendi alanlarında yükselmeye odaklanmakta ve yönetsel pozisyonlardan kaçınmaktadırlar. Ancak sadece kendi teknik ve fonksiyonel yetkinlikleri ile ilgili yönetim görevi almayı tercih etmektedirler. Buna karşın, Schein (1978) yaptığı görüşmeler sonucunda, çalışmalarını sadece kendi teknik ve fonksiyonel alanlarında sürdürmeye yönelik sahip oldukları güçlü heveslerini yöneticilerine göstermekte zorluk çektiklerini ve yöneticileri tarafından yeterince azimli olmadıkları şeklinde nitelendirilme konusunda kendilerini rahatsız hissettiklerini belirtmektedir. Bu rahatsızlığın temelinde yöneticilerinin onları bu şekilde nitelendirmesinin genel olarak kariyerlerine zarar vereceği düşüncesinin bulunduğu ileri sürülmektedir.

### **I.1.2. Genel Yönetmel Yetkinlik**

Genel yönetmel yetkinlik (GYE) kariyer çapası baskın olan kişilerin ortak noktaları, yönetimsel sorumluluk gerektiren pozisyonlara yükselmek için en üst düzeyde motivasyona sahip olmaları ve iş deneyimleri sonucunda bu pozisyonlara yükselmek için gerekli olan beceri ve değerlerin kendilerinde olduğuna yönelik inançlarıdır (Schein, 1978). Schein'e (1978) göre teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapasına sahip kişilerin aksine genel yönetmel yetkinlik kariyer çapası baskın olan kişiler, teknik ve fonksiyonel işleri sadece yönetimsel bir pozisyona geçmek için gerekli olan geçici basamaklar olarak görmekte ve yaptıkları bu işlere bağlılık hissetmemektedirler. Bu çapanın baskın olduğu kişiler kendilerini, analitik, kişiler arası ve duygusal yetkinliğin kombinasyonundan oluşan bir yetkinliğe sahip olarak algılamaktadırlar. Bu yetkinlikler şu şekilde açıklanmaktadır (Schein, 1978):

*Analitik yetkinlik*, yeterli bilginin olmadığı ve belirsizliklerin yaşandığı koşullarda problemi tanımlama, analiz etme ve çözme becerisi olarak tanımlanmaktadır.

*Kişiler arası yetkinlik* ise bütün örgütsel kademelerdeki çalışanları, örgütün hedeflerine daha etkili bir şekilde ulaşabilmeleri yönünde etkileme, denetleme, liderlik etme ve kontrol etme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Yönetici pozisyonundaki kişilerin örgütsel problemleri analiz etmelerinin yanı sıra diğer çalışanlar ile iletişim kurarak problemlerin çözümüne yönelik olarak onları motive etmeleri gerektiği için analitik becerilerin tek başına yönetmel yetkinlik için yeterli olmadığı, bu becerilerin kişiler arası becerilerle birleşmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bunun yansıra, genel olarak kişiler arası

yetkinliğin edinilmesi ya da kişinin kendisinde bu yetkinliğe sahip olduğunu keşfetmesi bir yöneticinin gelişiminde önemli olduğu ifade edilmektedir.

Bunun yanı sıra, *duygusal yetkinlik* kişiler arası ilişkilerde yaşanan sorunlarda geri durmak ya da pasif kalmaktan çok harekete geçebilme ve ilişkiye ya da yaşanan soruna yönelik sorumlulukları taşıyabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Duygusal yetkinlik, yönetsel yetkinliğe sahip olan bireyi tanımlayacak en önemli ama aynı zamanda sahip olunması en zor bileşen olarak görülmektedir.

Özetle, yönetim kademelerinde yükselmek isteyen kişinin, aynı anda hem problemleri analiz edebilmesi, hem de diğer insanlar ve kendi duygularıyla baş edebilmesi gerekmektedir. Schein (1978) analitik, kişiler arası ve duygusal yetkinliğin insanlarda ayrı ayrı bulunabileceğini, hatta yönetsel yetkinliğe sahip olan kişilerde bulunabileceğinden daha fazla oranda olabileceğini ancak bir kişinin yönetsel yetkinliğe sahip olabilmesi için bu üç bileşenin bir arada bulunması gerektiğini vurgulamaktadır.

Genel olarak bakıldığında teknik fonksiyonel yetkinlik ve yönetsel yetkinlik kariyer çapaları baskın olan kişilerin birbirlerinden farklı kariyer hedefleri ve kariyerlerine yönelik farklı başarı ölçütleri bulunmaktadır. Schein'e (1978) göre teknik ve fonksiyonel çapaya sahip kişi için işin içeriği ve işinde uzmanlaşmak ve yükselmek için verdiği mücadelenin derecesi önemli iken yönetsel yetkinlik kariyer çapasına sahip kişi için yaptığı görevin

boyutu ve sorumluluk alanının fazlalığı daha önemlidir. Bunun yanı sıra, bu kişiler başarılarını terfi, maddi kazanç ve rütbeleriyle ölçmektedirler.

### **I.1.3. Güvenlik- İstikrar**

Çalışanlar genellikle, kendilerini güvende ve sağlam hissetmek, geleceği tahmin edebilmek ve yaptıklarını bilerek rahatlamak için kariyerlerini düzenlemeye yönelik dayanılmaz bir ihtiyaç duymaktadırlar. Herkes hayatı boyunca bir derece istikrar ve güvene ihtiyaç duyar ve hayatın belli aşamalarında mali olarak güvenli hissetmek ister. Ancak, bazı insanlar için güvenlik ve istikrar, önemli kariyer kararlarını yönlendirecek ve sınırlayacak ölçüde baskındır (Schein, 1978). Bu nedenle güvenlik ve istikrar (Gİ) kariyer çapasına sahip kişiler, kariyerlerinde uzun süreli istikrar sağlayabilecekleri ve temel iş güvenliğine sahip olabilecekleri örgütlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Bir başka deyişle, bu kişiler için her zaman ekonomik olarak güvende olacakları ve daimi olarak istihdam sağlayabilecekleri bir işte çalışmak önem taşımaktadır (Schein, 1990). Bu kişiler, iş güvenliği, yeterli bir kazanç ve iyi bir emeklilik programını içeren istikrarlı bir işin gerekliliğini yapma eğilimindedirler (Schein, 1978).

Güvenlik ve istikrar kariyer çapası baskın olan kişiler çeşitli konularda yetenek ve değere sahip olmalarına rağmen, onlar için kendilerini işlerinde güvenli ve istikrarlı hissetmeleri daha önemlidir (Schein, 1990). Yüksek makamlarda veya önemli işlerde olmasalar da, bu kişiler işlerine çok bağlıdırlar ve kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmekten bir tür tatmin duymaktadırlar. Bunun yanı sıra, Schein (1978) “bu

kişilerin başarı ölçütlerini daimi, güvenli, oldukça iyi bütünleşmiş ev ve iş durumu” olarak ifade etmektedir (s. 149).

Schein'in (1978) güvenlik ve istikrar olarak ele aldığı bu kariyer çapası bazı çalışmalarda (Petroni, 2000; Sumner ve diğerleri, 2005) iş güvenliği ve coğrafi güvenlik olarak iki boyuta ayrılmaktadır. İş güvenliği çapası kişinin sürekli istikrar sahibi olacağı bir kariyeri tercih etmesi olarak tanımlanırken, coğrafi güvenlik çapası ise kişinin uzun süreli olarak bulunduğu şehirde çalışmaya eğilimli ve istekli olması olarak tanımlanmaktadır (Petroni, 2000).

#### **I.1.4. Girişimcilik- Yaratıcılık**

Schein (1978), girişimcilik ve yaratıcılık (GY) kariyer çapasına sahip olan kişilerin özerk olmak, yönetsel konularda yetkin olmak, özel yeteneklerini kullanmak ve kendilerini güvenceye almak için kendi kazançlarını sağlamak istediklerini, ancak bunların hiçbirinin onlar için temel güdü ya da değer olmadığını ileri sürmektedir. Schein bu tür kişilerin asıl ihtiyacı olan şeyin ürünlerini tamamen kendilerinin oluşturması ya da ortaya koyması olduğunu belirtmektedir. Bu çapa kişilerde farklı şekillerde gözlemlenebilmektedir. Kişilerin kendi isimlerini taşıyan bir ürün ya da kendilerine ait bir şirket örnek olarak verilebilir. Bazı çalışanlar kendi ürettikleri yeni ürünlerin kendi başarılarının şirketin isimlerine ve başarılarına aksettirildiği kişisel servetleri olarak görmektedirler (Aytaç ve diğerleri, 2001). Bu tür kişiler genellikle yeni girişimlerde bulunurken ve yeni projelerle ilgilenirken gözlemlenmektedirler (Schein, 1978).

Schein (1990), girişimcilik ve yaratıcılık kariyer çapası baskın olan bu kişilerin çok paraya sahip olmak istediklerini ancak paranın onlar için bir hedef değil, ortaya çıkardıkları yeni ürünün başarısının bir ölçütü olduğunu belirtmektedir. Schein, girişimcilik ve yaratıcılık kariyer çapaları baskın olan kişilerle görüşüldüğünde, onlarda açıkça teknik fonksiyonel yetkinlik ve özerklik gibi değerlerin de gözlenebileceğini belirtmekte, ancak onları güdüleyen ve zor koşullar karşısında vazgeçmelerini engelleyen şeyin öncelikli olarak kendilerine ait bir ürün ortaya koyma ihtiyacı olduğunu ifade etmektedir. Başka bir deyişle, girişimciliğe yönelen kişiler girişimcilikte başarısız olsalar da bir yandan geleneksel işlerden hayatlarını kazanırken diğer yandan yaratıcı çözümler arayarak kariyerlerinin büyük bölümünü harcamaktadırlar (Schein, 1978).

### **I.1.5. Özerklik ve Bağımsızlık**

Bazı kişiler iş hayatlarının ilk yıllarında diğer insanların kuralları, prosedürleri, çalışma saatleri, giyinme biçimleri ve herhangi bir kurumda istisnasız ortaya çıkabilecek diğer normları kabullenemeyeceklerini fark etmektedirler. Bu kişiler, ne üzerinde çalıştıklarına bakmaksızın işleri kendi yollarıyla, kendi çalışma hızlarında ve kendi standartlarında yapmak için dayanılmaz bir ihtiyaç duymaktadırlar (Schein, 1978). Özerklik ve bağımsızlık (ÖB) kariyer çapası baskın olan kişiler bu nedenlerle örgütlerin, onların özel hayatlarını sınırlayıcı, akıldışı veya gereksiz olduklarını düşünmektedirler. Bu kişiler iş hayatlarının kendi kontrolleri altında olması gerektiğini düşünmekte ve örgütlerin rutin yapılarına, kurallarına, üniformalarına, çalışma saatlerine ve örgütü sistematik hale sokan bütün diğer formlara karşı direnmektedirler (Schein, 1990). Bu nedenle onlara bağımsızlık ve özerklik imkânı sağlayabilen bir kariyer aramak için şirket ve kamu

örgütlerindeki işlerinden ayrılmaktadırlar (Schein, 1978). Bu kişiler işlerindeki örgütsel sınırlamalardan en yüksek bağımsızlığı aramaktadırlar (Yüksel, 2006).

Schein'e (1978) göre genel olarak bakıldığında girişimcilik-yaratıcılık ile özerklik-bağımsızlık kariyer çapasına sahip olan kişileri birbirinden ayırmak güç olmaktadır. Ancak, girişimci kişiler özerklikten hoşlanmakla birlikte onlar için daha çok yeni bir şeyler üretmek önemli ve öncelikliyen, özerklik değeri baskın olan kişiler için ise öncelikli ve ihtiyaç olan şey kendi istekleri doğrultusunda programlarını, hayat tarzlarını ve çalışma alışkanlıklarını işlerinde sürdürebilmeleridir.

#### **1.1.6. Saf Meydan Okuma**

Saf meydan okuma (SMO) kariyer çapasının baskın olduğu kişiler, kariyerlerini aşılması imkânsız engellerin üstesinden gelmek, çözülmemiş problemleri çözmek ve rakiplerini yenmek olarak ifade etmektedirler (Schein, 1996). İşin teknik ve fonksiyonel yapısı, bu işin yapısının kişiye rakiplerini yenmesi ve problemleri çözme imkânı vermesi kadar önemli değildir. Schein'e (1990) göre bu çapaya sahip kişiler işlerine yönelik durumları genel olarak kazanmak ve kaybetmek olarak ele almakta ve gerçek tatmini ancak kazandıklarında sağlamaları nedeniyle sürekli olarak bir sonraki mücadele alanlarıyla ilgilenmektedirler. Bir başka deyişle, kişilerin kariyerlerini belirleyen her şey, yarışmak ya da kazanma arzusu olarak belirtilmektedir (Danziger ve Valencey, 2006). Bu kişiler istedikleri koşulları sağlayamadıklarında ise yaptıkları iş bu kişiler için sıkıcı olmakta ve işten ayrılmaktadırlar (Messarra, Mourad ve Harake, 2009).



### **I.1.7. Hizmet ve Kendini Adama**

Sadece düzenli bir maaşa sahip olmanın ötesinde, insanların doğa, gelişen ve gelişmemiş ülkeler arasında çeşitli konulardaki farklılıklardan kaynaklı sorunlar, dini ve ırksal farklılıklardan kaynaklı problemler, aşırı nüfus artışı, güvenlik, sağlık ve huzur gibi konulara yönelmeleri ve bu konularda bilinçlenmeleri sonucunda günümüzde hizmet ve kendini adama (HKA) kariyer çapası baskın olan kişilerin sayısının artmakta olduğu belirtilmektedir (Schein, 1996).

Schein, geri dönüşüm, çevre problemlerinin yönetilmesi ve ürünlerin daha az enerjiyle üretilmesi gibi konularda hizmet ve kendini adama kariyer çapasının girişimcilik ile bütünleşmiş olduğunu ifade etmektedir. Ancak bu kariyer çapasında kişiler kariyer seçimlerini, “dünyayı daha yaşanabilir bir hale getirmek”, “örgütlerde çalışanlar için daha insani ortamlar oluşturmak” gibi topluma katkı sağlamaya yönelik değerleri ile yapmakta ve işlerini ancak bu değerlerini karşılayabilen örgütlerde devam ettirebilmektedirler (Schein, 1990). Bu nedenle sadece toplumsal konularla ilgilenen kişiler değil hemen hemen her meslekte bulunabilecek bir kariyer çapasıdır. Bu kişiler genel olarak topluma katkılarının olmasını istemektedirler.

### **I.1.8. Hayat Tarzı**

Schein (1996) 1960 ve 1970’lerde kariyer çapaları ile ilgili yaptığı çalışmasından sonra aradan geçen sürede sosyal hayatta meydana gelen değişimi en iyi gösteren kariyer çapasının hayat tarzı (HT) olduğunu ifade etmektedir. Bu kariyer çapasının değişen sosyal

değerler ve yapıyla birlikte çok sayıda kadının örgütlerde yer almasıyla ortaya çıktığı düşünülmekle birlikte yapılan çalışmalarda erkeklerin de yer aldığı görülmektedir (Schein, 1990). Bu çapaya sahip olan kişilerin iş yaşantıları ve kariyerlerinin aile yaşantıları ve kişisel gelişim ihtiyaçlarıyla bütünleşmiş olması gerektiği vurgulanmaktadır. Schein'e (1990) göre bu durum daha çok çiftlerin her ikisi için de iş olanağı sağlayabilecekleri bir yerde yaşamaları ve ne zaman çocuk yapacaklarına karar vermeleri gibi kişisel ve profesyonel ihtiyaçları doğrultusunda ortak bir hayat tarzı belirlemelerinin gerektiği durumlarda ortaya çıkmaktadır.

Hayat tarzı kariyer çapası baskın olan kişiler iş, aile ve kendi yaşam tarz arasında denge kurmak isteyip, aile yaşantısı ve değerlerine saygı gösteren bir örgütte çalışmayı isterler (Pilavcı, 2007). Kişinin kendini başarılı hissetmesi, işinden çok hayatlarını ne şekilde yaşadıkları ile ilişkilendirilmektedir (Aktaş, 2004).

Genel olarak incelendiğinde, kariyer çapalarının tanımında da vurgulandığı gibi, kişilerin karşılaştıkları zorluklar karşısında vazgeçmeyecekleri çapalara yönelik bazı belirgin noktalar Tablo 1'de sunulmuştur:

Tablo 1

*Schein'in 8 kariyer çapası*

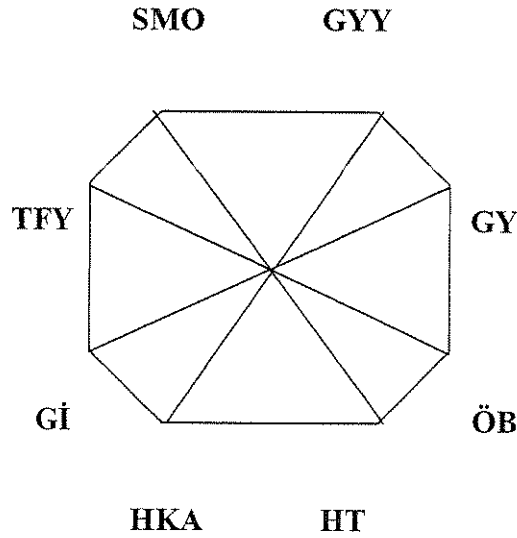
<b>Kariyer Çapaları</b>	<b>Asla Vazgeçmeyecekleri Noktalar</b>
Teknik fonksiyonel yetkinlik	Kendi uzmanlık alanlarında uygulama yapmak ve bu alanda devamlı gelişmek
Genel yönetsel yetkinlik	Başarı elde etmek için örgütte diğerlerini yönetmek
Özerklik-bağımsızlık	Kendi etkinliklerini kontrol etmek için özgürlük sahibi olmak
Güvenlik-istikrar	Finansal ve iş güvenliğine sahip olmak
Girişimcilik-yaratıcılık	Kişisel çabalarına dayanan yeni şeyler üretmek için mücadele etmek
Hizmet ve kendini adama	Diğerlerinin değerleri ya da yararları için başarı elde etmek
Saf meydan okuma	İmkânsız başarılamak
Hayat tarzı	Kişisel, ailesel ve iş yaşantılarını dengelemek

Kaynak: Schein, 1978; 1996

Bunun yanı sıra, Schein, (1980) kariyer çapalarının *yetenek, ihtiyaç ve değer* temelli olmak üç boyutu olduğunu ifade etmektedir. Teknik fonksiyonel yetkinlikler, genel yönetsel yetkinlik ve girişimci yaratıcılık, bireyin mesleki yeteneklerine dayanmakta ve işin tipi ile ilgili olan çapalardır. Hayat tarzı, özerklik ve bağımsızlık, güvenlik ve istikrar ise kişinin güdüleri ve ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Bu kariyer çapaları, kişinin istekleri ve özel hayatı ile tutarlı bir iş ortamını gerektirmektedir. Saf meydan okuma, hizmet ve bir amaca kendini adama çapaları ise kişinin değer yargıları ile ilgilidir. Bu kariyer çapaları,

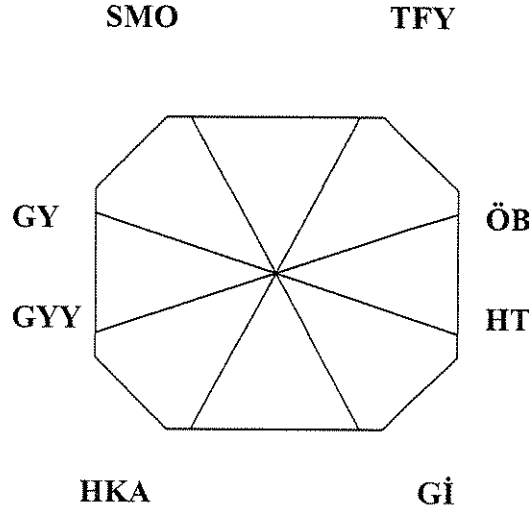
örgüt kültürü ve meslek ile tutarlı bir kişilik üzerine odaklanmaktadır (Feldman ve Bolino, 1996).

Schein (1978) her bireyin sadece bir kariyer çapasının olduğunu ifade etmesine karşın daha sonra bu konuda yapılan çalışmalar sonucunda kişilerde bir ya da iki kariyer çapasının olabileceği görülmüştür. Feldman ve Bolino (1996), kariyer çapalarının çoklu bir modelinin oluşturulabileceğini ve bu çapaların bazılarının birbirlerine yakın, bazılarının ise tam olarak karşıt olabileceğini belirtmektedirler.



Şekil 1. Feldman ve Bolino'ya (1996) göre kariyer çapalarının yakınlık ve karşıtlıkları

Benzer şekilde Chapman (2009), Feldman ve Bolino'nun (1996) kişinin birden fazla kariyer çapasına sahip olabileceğine yönelik görüşüne dayanarak bir model oluşturmaya çalışmıştır.



Şekil 2. Kariyer çapalarının yakınlık ve karşıtlıkları (Chapman, 2009).

Bu modellerde kariyer çapalarının birbirleriyle ilişkileri, yakınlıkları ve karşıtlıkları açıklanmaya çalışılmıştır ancak farklılıklar içermesi nedeniyle kariyer çapalarının yakınlık ve karşıtlıklarına ilişkin net bir modelin ortaya konmasının zor olduğu gözlenmektedir. Kariyer çapalarının kendi aralarında ilişkilenmelerini yansıtan net bir modelin ortaya konması için daha geniş ve daha heterojen örneklemeleri ele alan çalışmaların yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (Feldman ve Bolino, 1996).

## I.2. İlgili Araştırmalar

Kariyer çapaları ile ilgili yurtdışı alanyazın incelendiğinde, yapılan çalışmaların birçok ülkede endüstri, eğitim, sağlık ve askeriye gibi çeşitli alanlar, çeşitli iş türlerinde ve çoğunlukla çalışanlarla yapıldığı gözlenmektedir. Bu çalışmalarda hem nitel hem de nicel

araştırma yöntemleri kullanılmakla birlikte son yıllarda daha çok nicel araştırma yöntemlerinin (Messarra, Mourad ve Harake 2009; Smith, 2005; Tan ve Quek, 2001) kullanıldığı dikkat çekmektedir.

Bunun yanı sıra, Schein (1978) daha önce söz edilen çalışmasında sadece erkeklerin kariyer çapalarına yoğunlaşmış ancak bu konu üzerine yapılan sonraki çalışmaların sadece kadınları ya da kadın ve erkekleri genel olarak kapsadığı gözlenmektedir. Örneğin, Pelos (2000) nicel araştırma yöntemini kullanarak yaptığı çalışmasında kadın girişimcilerin kariyer çapalarını çalışırken, Quesenberry ve Trauth (2007) ise nitel araştırma yöntemini kullanarak bilgi teknolojileri alanında çalışan kadınların kariyer çapalarını belirlemeyi amaçlamıştır.

Yapılan bazı çalışmalar ise çeşitli örgütlerde çalışanların sadece kariyer çapalarını belirlemeye ve bu kişilerin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamaya yöneliktir. Örneğin, Dumitrescu (2009) sanal örgüt çalışanlarının, Crepeau ve diğerleri (1992) ise bilgi teknolojileri çalışanlarının kariyer çapalarını belirlemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Beck ve Lopa (2001) otelde oda servisi, yiyecek ve içecek hizmetlerinden sorumlu operasyonel yönetici komitesi üyeleri olarak ifade edilen çalışanların kariyer çapalarını ve bu çapaların otel çalışanlarının kariyerlerinde, genel yönetime yönlenmeleri üzerindeki etkileri konusunda çalışmışlardır. Yarnall (1998) İngiltere'nin birçok bölgesinde hizmet vermekte olan bir örgütün mühendisleri, teknikerleri, idari ve yönetsel personellerini kapsayan geniş bir örnekleme yaptığı çalışmada, örgütte üst konumlarda çalışanların kariyer çapalarının genel yönetsel yetkinlik

olduğunu ifade ederken, daha alt konumlarda çalışanların baskın kariyer çapasının ise güvenlik ve istikrar olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Ituma ve Simpson (2006) Nijerya'da bilgi teknolojileri çalışanları ile yaptıkları çalışma sonucunda bu çalışanların baskın kariyer çapalarının güvenlik ve istikrar olduğunu ve bu sonucun ekonomik ve kültürel koşullar nedeniyle olduğunu vurgulamaktadırlar. Bonner (1998) ise küçülmeye gitmiş (downsizing) büyük bir bilgisayar firmasında çalışmaya devam edebilen ancak iş güvenliğinin olmadığını fark eden kişilerin kariyer çapalarına odaklanmış ve bu kişilerin baskın kariyer değerlerinin hayat tarzı olduğunu belirlemişlerdir. Bunun yanı sıra, kişilerde kariyer çapalarının hayat boyunca olduğu ve herkesin baskın bir kariyer çapasının olduğu gibi Schein'i (1978) destekleyen bulgulara ulaşmıştır (Bonner, 1998).

Schein'in kariyer çapalarını temel alan çalışmalara eğitim örgütlerinde de rastlanmaktadır. Ancak bu çalışmalar genellikle öğrenciler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örneğin Klapwijk ve Rommes (2009), Schein'in aksine henüz çalışma hayatına başlamamış ve iş deneyimi olmayan lise öğrencilerinin de kariyer çapalarının tanımlanabileceği görüşüyle cinsiyete göre öğrencilerin kariyer çapalarını belirlemeye ve kariyer çapaları ile teknoloji arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik çalışma yapmışlardır. Üniversite öğrencileri ile yapılan bir diğer çalışma ise Peterson ve Roger (2009) tarafından Fransa'da Kanada, Danimarka, Hindistan, Malezya, Nijerya, Pakistan, Polonya ve Ukrayna gibi çeşitli ülkelerden eğitim almaya gelen öğrencilerin bulunduğu yönetim alanında eğitim veren bir üniversitede gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer çapalarının yaş, cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı üzerine çalışılmış ve araştırma sonucunda hayat tarzı, bağımsızlık özerklik, hizmet kendini adama ve yaratıcılık girişimcilik çapalarında bu değişkenlere göre farklılaşma gözlenmezken,

genel yönetsel yetkinlik ve saf meydan okuma çapalarının yaşa göre, iş ve coğrafi güvenlik ve teknik fonksiyonel çapaların ise cinsiyete göre farklılık gösterdiği gözlenmektedir. Benzer şekilde Jarlstrom (2000) Finlandiya'da yönetim alanında eğitim veren bir üniversitede okuyan öğrencilerin kariyer çapaları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelerken, Marshall ve Bonner (2003) ise 5 farklı ülkede öğrencilerin kariyer çapalarını belirlemeye çalışmıştır.

Buna karşın, Schein'e (1978) benzer şekilde kişilerin ancak çalışma hayatındayken kariyer çapalarının belirlenebileceğini düşünen Bryd (1998), çalışan üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada kişilik tipleri ile; Tlandinyane (2007) ise Güney Afrika'da çalışan onur öğrencileriyle yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ile kariyer çapaları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır.

Eğitim alanında kariyer çapaları üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, öğrencilerin yanı sıra öğretmenleri ele alan çalışmalara da rastlanmaktadır. Örneğin Delong (1987) öğretmenlerin, bu mesleği seçmelerinin altında yatan nedenleri kariyer çapaları aracılığıyla belirleyerek ortaya koymak amacıyla ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri üzerine yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin baskın kariyer çapalarının hayat tarzı ve hizmet kendini adama çapaları iken en düşük çıkan kariyer çapasının ise genel yönetsel yetkinlik olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde, Singapur'da öğretmenlerin kariyer çapalarını ve kariyer çapaları ile içsel ve dışsal iş tatminleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan çalışmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve kıdemlerini de dikkate alınmıştır (Tan ve Quek, 2001). Kariyer çapaları ile içsel ve dışsal iş tatminleri



arasındaki ilişkinin anlamlı bulunmasının yanı sıra, Singapur'daki öğretmenlerin baskın olan kariyer çapaları da hayat tarzı, kendini adama ve güvenlik ve istikrar olarak belirtilmiştir (Tan ve Quek, 2001).

İlgili alanyazında öğrenciler, öğretmenler ve diğer sektörlerde çalışan kişilerin yanı sıra, yöneticilerle yapılan çalışmalara da rastlanmaktadır. Örneğin, Puryear (1996) Kuzey Carolina'daki okul müdürlerinin kariyer çapalarını belirlemek ve bu çapaların müdürlerin yaşlarına, cinsiyetlerine, ırklarına, müdür olarak geçirdikleri süreye, uzmanlık alanlarına ve kentte ya da kırsalda çalışmalarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Yöneticilerin genel yönetsel yetkinlik çapasının baskın olması beklenmesine karşın araştırma sonucunda bu araştırmadaki yöneticilerin yaratıcılık kariyer çapasının daha baskın olduğu ifade edilmektedir. Yöneticilerle yapılan bir başka çalışmada ise Bogenschutz (1987), Schein'in kariyer çapalarını temel alarak yükseköğretimde orta seviyedeki yöneticilerin kariyer isteklerini (aspirations) belirlemeye yönelik nitel araştırma kapsamında görüşmeler yapmış ve görüşmeler sonucunda kişilerin kariyer çapalarının kariyer tercihlerinde önemli bir yere sahip olduğunu belirtmiştir.

Bununla birlikte, ilgili alanyazın incelendiğinde, kariyer çapaları ile en sık ilişkilendirilen değişkenin iş tatmini olduğu gözlenmektedir. Örneğin, Güney Afrika'da yapılan bir çalışmada da Ellison (1997), orta düzey iş yapan kıdemli (mid-career) çalışanların kariyer çapaları, iş tipleri ve içsel ve dışsal iş tatminleri arasındaki ilişkiyi çalışmış ve kariyer çapaları ile iş tipleri arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, kariyer çapası ve iş tipi uyan ve uymayan kişilerin içsel ve dışsal iş tatminleri arasında da anlamlı

bir farklılık gözlenmiştir. İş tatmini ve kariyer çapaları ile ilgili bir başka çalışma ise Danziger ve Valency (2006) tarafından İsrail’de yapılmıştır. Godfrey (2005) ise muhasebecilerin kariyer çapaları ile iş tatmini ve etik anlayışları arasındaki ilişkileri incelerken bu değişkenlerin ayrı ayrı yaş, cinsiyet, kıdem, etnik köken, eğitim durumu, dini eğilimi ve maaş durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir.

İş tatmini gibi kariyer çapaları ile ilişkilendirilen bir başka değişken ise kariyer tatminidir. Örneğin, Mays (2007) Askeri Hava Kuvvetlerinde askerlerle yaptığı çalışmasında kariyer çapaları, motivasyon ve kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Yurtdışı alanyazında kariyer çapaları ile ilişkilendirilen diğer değişkenlerin hedef odaklılık (Messarra, Mourad ve Harake, 2009) ve takım becerileri (Smith, 2005) olduğu görülmektedir. Messarra, Mourad ve Harake (2009) çalışmalarında kariyer değerlerinin hedef odaklılığını yordadığı sonucuna ulaşırken, Smith (2005) örgütün hedeflerine ulaşmaya çalışan takımın beceri ile kariyer çapaları arasında bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Coetzee ve Schreuder (2009) ise psikolojik kariyer kaynakları (Psychological career resources) ile kariyer çapaları arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmak üzere yaptıkları çalışma sonucunda psikolojik kariyer kaynaklarının kariyer çapalarının güçlü bir yordayıcısı olduğunu belirtmektedirler.

Konu üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak kariyer çapaları ile iş tatmini ve kariyer tatmini çalışmalarının sonucunda kişinin mesleği ve kariyer çapalarının iş ve kariyer tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Bunun yanı sıra, kariyer çapalarının, örgütsel bağlılık ve motivasyon gibi değişkenlerle de anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Yurtdışında kariyer çapaları çalışmalarında kullanılan demografik değişkenler, cinsiyet, yaş, kıdem, çalışılan örgütte geçirilen süre, medeni durum, ırk (etnik köken), coğrafi bölge, maaş ve dini eğilimler olarak örneklendirilebilir. Sözü edilen çalışmalar incelendiğinde, kariyer çapalarının özellikle cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği konusunda farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Örneğin, Tan ve Quek (2008) ve Tlandinyane (2007) çalışmalarında kadın ve erkeklerin kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, Bonner (1998) ve Yarnall (1998) ise çalışmalarında kadın ve erkeklerin kariyer çapaları arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır. Bu durum kadın ve erkeklerin yaşamları ve kişiliklerinin zaman geçtikçe birbirine benzemesi ile açıklanmaktadır.

Yurtiçi alanyazında incelendiğinde ise genel olarak Schein'in kariyer çapalarını temel alan çalışmaların varlığı gözlenmiştir. Ayrıca, bu çalışmaların tümünde nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı gözlenmiştir. Bu çalışmalarda keşif evresindeki öğretmenlerin (İriç, 2004), sınıf öğretmenlerinin (Uslu, 2006), üniversite öğrencilerinin (Adıgüzel, 2009; Eyüboğlu, 2006) ve meslek lisesindeki öğrencilerin (Güler, 2010) yanı sıra, Türk Hava Kuvvetlerindeki lisans ve lisansüstü öğrencilerinin (Aktaş, 2004) kariyer çapalarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bunların yanı sıra, Erdoğan (2004) özel şirketlerde çalışan mühendis ve yöneticilerin kariyer çapalarını

incelerken, Temur (2009) özel sektörde banka çalışanlarının algıladıkları kariyer çapalarının iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş tutumları üzerinde etkisi üzerinde olan çalışması sonucunda bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır. Yetkin (2006) ise yetkinlik temelli mülakat ile kariyer çapaları arasındaki ilişkiyi ve işe alım sürecinde her ikisinin de faydaları üzerine yoğunlaşmıştır. Eğitim örgütlerinde yapılan bir başka araştırmada ise Yüksel (2006) akademik mesleğin başlangıç aşamasında bulunan araştırma görevlilerinin kariyer çapalarının önceliklerini belirlemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Araştırmaların sonuçlarına bakıldığında yurtdışındaki çalışmalara benzer şekilde, kadın ve erkeklerin kariyer çapalarında bazı çalışmalarda farklılık bulunurken (Eyüboğlu, 2006), bazı çalışmalarda (Erdoğan, 2004) ise farklılık bulunmamıştır.

Yurtiçi alanyazın incelendiğinde kariyer çapalarını ele alan sınırlı sayıdaki çalışmaların yurtdışında yapılan çalışmalarda ele alınan iş alanları ve örneklemeler kadar çeşitlilik göstermediği ve genellikle henüz iş yaşantısına girmemiş öğrenciler ya da işe yeni başlamış kişilerin kariyer çapalarının belirlenmesi üzerine odaklanıldığı gözlenmiştir.

### **I.3. Tanımlar**

Bu çalışmada yer alan kavram ve değişkenler aşağıda yer verilen işe vuruk tanımlar kapsamında ele alınarak incelenmiştir.

**Kariyer çapası:** Kişinin işini yaparken edindiği deneyimleri sonucunda, kendi yetenek ve becerileri, güdü ve ihtiyaçları ile değer ve normlarına yönelik algılarından oluşan mesleki benlik kavramıdır (Schein, 1978).

**Teknik fonksiyonel yetkinlik çapası:** Kişinin işe ve göreve yönelik olması ve teknik becerilerini göstermek isteğinin baskın olduğu kariyer çapasıdır (Schein, 1978; Schein, 1996).

**Genel yönetsel yetkinlik çapası:** Örgütteki diğer kişilerin ve grupların organizasyonu ve yönetilmesi, ortak amaçlara ulaşma yolunda analiz ve problem çözme yeteneklerinin baskın olduğu kariyer çapasıdır (Schein, 1978).

**İş güvenliği:** Kişide iş ve istihdam güvenliğinin baskın olduğu kariyer çapasıdır (Schein, 1978).

**Coğrafi güvenlik:** Kişinin uzun süreli olarak bulunduğu şehirde çalışma isteğinin baskın olduğu kariyer çapasıdır (Petroni, 2000).

**Özerklik ve bağımsızlık çapası:** Kişinin örgütsel sınırlamalar altında değil, özgür hareket edebildiği bir ortamda tek başına çalışma isteğinin baskın olduğu kariyer çapasıdır (Schein, 1978).

**Girişimcilik ve yaratıcılık apası:** Kişinin bilgi ve becerilerini yeni ürün ve hizmet üretme amacıyla kullanma isteğinin baskın olduğu kariyer apasıdır (Schein, 1978).

**Hizmet ve kendini adama apası:** Kişinin bireysel ve sosyal değerleri geliştirmeye yönelik etkinliklerde bulunma isteğinin baskın olduğu kariyer apasıdır (Schein, 1996).

**Saf meydan okuma apası:** Kişinin zlemeyen problemleri zme, önemli bir rakip ya da düşman karşısında kazanma, büyük engellerin üstesinden gelme isteklerinin baskın olduğu kariyer apasıdır (Schein, 1996).

**Hayat tarzı apası:** Kişinin kariyerini yaşamın bir parçası olarak gördüğü, iş ve aile yaşantısı arasında denge kurma isteğinin baskın olduğu kariyer apasıdır (Schein, 1996).

**Öğretim elemanları:** Yükseköğretim kurumlarında görevli ğretim yeleri, ğretim görevlileri, okutmanlar ile ğretim yardımcılarıdır (<http://www.yok.gov.tr/content/view/435/183/lang,tr/>).

#### **1.4. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırmanın amacı, Mersin Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarını belirlemek ve kariyer çapalarının öğretim elemanlarının unvanlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, idari görevlerinin olup olmamasına ve daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmadıklarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

Daha önce de söz edildiği gibi, ülkemizde ve dünyada sosyal, siyasal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin son yıllarda hız kazanması ve yükseköğretim kurumları olarak üniversiteler ve çalışanlarının bu gelişmelerde önemli bir etkiye sahip olmasının yanı sıra bu gelişmelerden onların da kaçınılmaz olarak etkilendiği belirtilmektedir (Aypay, 2003; Cabal, 1993; Gizir, 2005). Bununla birlikte, demografik etkiler ve nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyacın artması, Türkiye'deki yükseköğretim sistemi ve üniversitelerin nitelik ve nicelik olarak iyileştirilmesini hedef alan girişimleri gerekli kılmaktadır. Eğitim sisteminin en üst eğitimsel kademesinde yer alan kurumlar olarak üniversitelerin en temel insan kaynağı olan öğretim elemanlarının, bu kurumların temel işlevlerini yerine getirmelerinde önemli rollerinin olduğu dikkate alındığında, öğretim elemanlarının baskın kariyer değerlerini belirlemenin ve bazı değişkenler açısından incelenmesinin yükseköğretim kurumlarının niteliğini ve etkililiğini artırmaya yönelik yapılacak girişimlerde yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Benzer şekilde, ilgili alanyazın incelendiğinde, kariyer çapalarına odaklanan çalışmaların sıklıkla eğitim sisteminin ilköğretim ve ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenleri ele aldığı ve bu çalışmalar sonucunda, hizmet- kendini adama ve hayat tarzı kariyer çapalarının öğretmenlerde baskın olarak bulunduğu gözlemlenmiştir (Delong, 1987; Tan ve Quek, 2001). Buna karşın, bu araştırma kapsamında yapılan alanyazın incelemesi sonucunda, üniversitelerde yönetim, eğitim, öğretim ve bilimsel araştırma yapma vb. birçok farklı görevi üstlenen öğretim elemanlarının kariyer çapalarını belirlemeye yönelik çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, öğretim elemanlarının kariyer çapalarını ele alan bu çalışmanın, yükseköğretim kurumu yöneticilerinin çalışanları hakkında daha fazla bilgi edinmesi ve buna bağlı olarak insan kaynaklarını planlamalarında temel oluşturmasının yanı sıra ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra, kişinin kariyer çapasının belirlenmesi ve yaptığı işin bu kariyer çapasıyla uyumlu olmasının kişinin iş tatminini artırması ve işinde istikrar sağlaması, ilgili alanyazında üzerinde önemle durulan bulgular arasındadır (Schein, 1978). Bunun yanı sıra, Feldman ve Bolino'a (1996) göre kişi, kariyer çapası ile yaptığı işin uyumlu olması sonucunda iş dışındaki hayatı ile işte talep edilenler arasında daha az rol çatışması yaşamakta, işine daha uyum sağlamakta, psikolojik olarak kendisini daha iyi hissetmektedir. Dolayısıyla, kişinin işinde verimliliği artmakta ve bunun doğal sonucu olarak da örgütün etkililiği artmaktadır. Bu bilgiler ışığında, öğretim elemanlarının kariyer çapalarının belirlenmesi ve bazı değişkenlerle ilişkilendirilmesinin ele alınarak incelenmesi ilerde bu konuda yapılabilecek çalışmalara temel teşkil edecektir. Örneğin, kariyer çapaları ve kişinin yaptığı işin uyumlu olmasının sonucunda kişinin verimliliği ve örgütün



etkililiğinin artmasına yönelik bulgular dikkate alınarak öğretim elemanlarının baskın kariyer çapaları ile akademisyenlik mesleğinin gerekliliklerinin karşılıklı olarak ele alınarak uyumluğu ve iş tatmini ile iş istikrarı gibi değişkenlerle ilişkilenmesini incelemeyi amaçlayan bir araştırma için bu tür çalışmalar öncelikli olarak yapılması gereken temel çalışmalar olarak nitelendirilebilir.

Bununla birlikte, Schein (1978), kişinin kariyer çapalarına sahip olabilmesi için bir işte bir süre çalışması ve bu sürede işi ile ilgili geri bildirim alması gerektiği üzerinde durmaktadır. Schein ayrıca kişinin çalışma hayatında çeşitli işler yaparak daha çok geri bildirim alma şansına sahip olmasının kişinin meslek açısından kendine yönelik bilgisini artıracağını belirtmektedir. Bu nedenle daha önce başka bir işte çalışmış olan ve olmayan öğretim elemanlarının kariyer çapalarının farklılaşabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, öğretim elemanlarının işlerini yaparken aynı zamanda kariyerlerinde de ilerlemeye devam ettikleri, dolayısıyla da sahip oldukları unvanların, onların kariyer aşamaları konusunda bilgi verebileceği düşüncesi ile öğretim elemanlarının unvanlarına göre kariyer çapalarının da farklılık gösterebileceği düşünülmektedir. Bir başka deyişle, kişilerin araştırma görevliliği yaptıkları sürede aynı zamanda yüksek lisans ve doktora eğitimlerine devam etmeleri ve ardından profesörlük unvanı almaya kadar ilerleyen bu akademik süreçte kariyer çapalarının nasıl bir farklılık gösterdiğinin incelenmesinin alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra, kadınların iş yaşantısına girmesi sonucunda çiftlerin mesleklerine yönelik ortak kararlar almalarının gerektiği ve bu duruma yönelik yapılan çalışmalarda

kişilerin kariyer çapalarının medeni durumlarına göre farklılaştığı belirtilmektedir (Erdoğan, 2004). Dolayısıyla bu çalışmada öğretim elemanlarının medeni durumları ile kariyer çapalarının ilişkilendirilmesi ele alınacaktır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde kariyer çapalarının bazı çalışmalarda cinsiyete göre farklılık gösterdiği bazıları ise göstermediği gözlenmektedir. Çalışmaların örneklem yapıları göz önüne alındığında bu çalışmada medeni duruma ek olarak cinsiyet değişkeninin de kariyer çapaları ile ilişkisi ele alınacaktır. Son olarak, eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma yapma sorumluluklarının yanı sıra bazı öğretim elemanlarının idari sorumluluklar da üstlenmeleri göz önünde bulundurularak bu çalışmada idari görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarının kariyer çapalarının farklılaşp farklılaşmadığı üzerinde durulacaktır.

### **1.5. Araştırma Soruları**

Bu araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Mersin Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının baskın kariyer çapaları nelerdir?
2. Mersin Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının kariyer çapaları, unvanlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, idari görevlerinin olup olmamasına ve daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmamalarına göre farklılık göstermekte midir?

## II. BÖLÜM: YÖNTEM

### II. 1. Araştırmanın Yöntemi

Mersin Üniversitesi'nin (MEÜ) en büyük yerleşkeleri olan Çiftlikköy ve Yenişehir yerleşkelerinde bulunan 4 yıllık fakültelerde 2010- 2011 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarının belirlendiği ve öğretim elemanlarının unvanları, cinsiyetleri, medeni durumları, idari görevlerinin olup olmaması ve daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmadıklarına göre kariyer çapalarının farklılık gösterip göstermediği üzerinde durulan bu çalışma, var olan durumu belirlemeye yönelik olarak tarama modelinde yapılmıştır.

### II.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmada MEÜ örnek durum (vaka) olarak belirlenmiştir. TBMM'nin 3 Temmuz 1992 tarihinde kabul ettiği 3837 Sayılı Kanun ile kurulan MEÜ, Akdeniz Bölgesi'nin Mersin ilinde 10 Kasım 1992 yılında eğitim-öğretim yılında faaliyetlerine başlamıştır. İlk mezunlarını 1997 yılında vermiştir. Mersin ilinin çeşitli ilçelerinde 11 yerleşkesi olan Mersin Üniversitesi'nde 11 tane fakülte, 9 tane yüksek okul ve bununla birlikte 12 tane de meslek yüksek okulu bulunmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın evrenini Mersin Üniversitesi'nde görev yapmakta olan profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim

görevlisi, okutman, araştırma görevlisi ve uzman olmak üzere toplam 1409 akademik personel oluşturmaktadır (<http://www.mersin.edu.tr/ps.php>).

Bu araştırmanın örnekleme ise, MEÜ'nin Mersin il merkezindeki en büyük yerleşkeleri olan Çiftlikköy ve Yenişehir yerleşkelerinde bulunan fakülte ve yüksek okullarda çalışan öğretim elemanı sayıları da göz önünde bulundurularak, bu yerleşkelerde yer alan 4 yıllık fakültelerde görev yapmakta olan öğretim elemanları olarak seçilmiştir. Örnekleme dâhil edilen fakülteler, Fen Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Su Ürünleri Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve İletişim Fakültesidir. Bu araştırmada kapsamında örnekleme dahil edilen bütün fakültelerde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının tümüne ulaşılmaya çalışılmış, ancak ölçme aracının gönüllülük esasına göre doldurulması, bazı öğretim elemanlarının çeşitli nedenlerle izinde olmaları, bazılarının ise şehir dışı ve yurtdışında görevli olmaları nedeniyle örnekleme dahil edilen 452 öğretim elemanından 310 tanesine ulaşılmıştır. Ayrıca 4 ölçme aracı eksik ve/ya hatalı doldurulmuş olması nedeniyle analize dahil edilmemiştir. Sonuç olarak 306 (%67.25) öğretim elemanından elde edilen veri analize tabi tutulmuştur. Örnekleme dâhil edilen öğretim elemanlarının fakülte ve unvanlarına göre dağılımları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2

*Örneklemin Fakülte ve Unvanlara Göre Dağılımı*

Fakülte	Prof.	Doç.	Yrd. Doç.	Öğr. Grv.	Arş. Gör.	Okt.	Uzm.	Toplam
Fen Edebiyat Fak.	4	11	13	10	23	5	1	67
Mühendislik Fak.	6	6	10	4	26	0	0	52
İktisadi ve İdari Bil. Fak.	1	8	19	4	8	0	1	41
Güzel Sanatlar Fak.	1	2	8	7	3	0	0	21
Su Ürünleri Fak.	1	3	10	0	8	0	0	22
Eczacılık Fak.	1	3	2	0	5	0	1	12
Mimarlık Fak.	1	0	7	6	1	0	1	16
Eğitim Fak.	4	5	31	6	13	7	3	69
İletişim Fak.	0	0	3	0	1	0	1	0
<b>Toplam</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>103</b>	<b>37</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>306</b>

Tablo 2’de görülebileceği gibi örneklemin 141’ini (%46.1) kadın, 165’ini (%53.9) ise erkek öğretim elemanları oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının yaş uzamı 23 ile 65 arasında değişmekte olup, ortalaması 38.10 olarak belirlenmiştir (SS= 9.02). Öğretim elemanlarının medeni durumlarına bakıldığında ise örneklemin 112’sinin (%36.6) bekâr ve 191’inin (%62.4) evli olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, örnekleme yer alan 80 (%26.1) öğretim elemanının idari bir görevi varken, 225’inin (%73.5) idari bir görevi bulunmamaktadır. Öğretim elemanlarının daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmadıklarına bakıldığında ise 167’sinin (%54.6) daha önce öğretim elemanlığından farklı bir işte çalıştığı, 138’inin (%45.1) ise çalışmadığı görülmektedir.

### II.3. Veri Toplama Aracı

Mersin Üniversitesi öğretim elemanlarının baskın kariyer çapaları ile daha önce sözü edilen bazı değişkenlere göre kariyer çapalarının farklılık gösterip göstermediğinin ele alındığı bu çalışmada kullanılan ölçme aracı, Schein (1990) tarafından geliştirilen “Kariyer Çapaları Envanteri”, Chandler ve Jansen (1991) tarafından geliştirilen ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Kariyer Değerleri Ölçeği”, Igbaria ve Baroudi (1993) tarafından geliştirilen ve Erdoğan tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Kariyer Değerleri Ölçeği”den ve ilgili alan yazından yararlanılarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. İki kısımdan oluşan ölçme aracının birinci kısmı kişisel bilgilerle ilgili soruları, ikinci kısmı ise kariyer çapalarını belirlemeye yönelik maddeleri içermektedir.

Ölçme aracının birinci kısmı, örneklem grubunu tanımlayabilmek ve çalışmanın temel değişkenleri hakkında veri elde edebilmek amacıyla, katılımcıların görev yaptıkları fakülte ve bölüm, unvanları, daha önce öğretim elemanlığından farklı bir iş yapmış olup olmadıkları, şu an idari görevlerinin olup olmadığı, yaşları, cinsiyetleri ve medeni durumları ile ilgili soruları içermektedir.

Ölçme aracının ikinci kısmı ise öğretim elemanlarının kariyer çapalarını belirlemeye yönelik maddeleri içermektedir. Alanyazın incelendiğinde kişilerin kariyer çapalarını belirlemeye yönelik yapılan çalışmalarda çeşitli ölçme araçlarının kullanıldığı gözlenmiştir. Konu ile ilgili olarak en sık kullanılan ölçme aracının Schein (1990)

tarafından geliştirilen Kariyer Çapaları Envanteri (KÇE) (Career Orientations Inventory) olduğu belirlenmiştir. KÇE, ilgili alanyazın kısmında detaylı olarak belirtilen kariyer çapalarını ölçtüğü varsayılan 8 alt ölçekten oluşmaktadır. Çalışmalarında KÇE'yi kullanan Tan ve Quek (2001), alt ölçeklerin Cronbach alpha katsayılarını yaklaşık .70 olarak belirtmektedirler. Danziger, Moore ve Valency (2008) ise bu alt ölçeklerin Cronbach alpha katsayılarının .60 ile .89 arasında değiştiğini ve bu katsayının ölçeğin kullanılabilirliği açısından kabul edilebilir olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra Schein'in (1990) özgün ölçeğinden yararlanan bazı araştırmacılar ise çalışmalarında ölçeğin 25 maddesini 5'li likert skalasına göre derecelendirerek kullanmışlardır (Igarria ve diğerleri, 1991; Igarria ve Baroudi, 1993; Petroni, 2000; Järllström, 2000).

Ülkemizde bugüne kadar yapılan çalışmalarda kariyer çapalarının belirlenmesine yönelik araştırmalarda Schein'in (1990) Kariyer Çapaları Envanteri'nin birebir olarak kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, Chandler ve Jansen (1991) tarafından Schein'in (1978) Kariyer Çapaları Teorisinden faydalanarak geliştirilen başka bir ölçme aracı, Aktaş (2004) tarafından örneklemini Hava Harp Okulundaki subayların oluşturduğu bir çalışma kapsamında Türkçe'ye uyarlanmıştır. Benzer şekilde, Uslu (2006) ve Güler (2010) da çalışmalarında Aktaş (2004) tarafından uyarlanan ölçeği kullanmışlardır. Bu çalışmaların yanı sıra Erdoğan (2004) ise çalışmasında Igarria ve Baroudi (1993) tarafından Schein'in (1978) Kariyer Çapaları Teorisinden faydalanarak geliştirdikleri ölçeği Türkçe'ye uyarlayarak kullanmıştır.

Schein (1990) tarafından geliştirilen Kariyer Çapaları Teorisi ve KÇE'nden yararlanılarak oluşturulan bu ölçme araçları (Chandler ve Jansen, 1991; Igbaria ve Baroudi, 1993), yukarıda da söz edildiği gibi, ülkemizdeki araştırmacılar tarafından (Erdoğan, 2004; Aktaş, 2004) Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılarak araştırmalarda kullanılmıştır. Ancak, Erdoğan (2004) ve Aktaş (2004) tarafından uyarlanan ölçme araçlarındaki maddelerin özgün ölçme araçlarındaki ifadelerden farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, Erdoğan (2004) ölçme aracını özel sektörde mühendis ve yönetici pozisyonlarındaki çalışanlara, Aktaş (2004) ise Hava Harp Okulu'ndaki subaylara uygun olarak uyarlamıştır. Dolayısıyla, Schein (1990) tarafından geliştirilen ve diğer ölçme araçlarının temelini oluşturan KÇE'nin bu çalışma kapsamında Türkçe'ye uyarlanarak kullanılmasının uygun olacağı görüşüyle ilgililerden izin alınmıştır. KÇE'nin maddelerinin bu çalışmada kullanılabilirliğini belirlemek amacıyla üç öğretim üyesinin uzman görüşüne başvurulmuştur. Envanter maddelerinin çok uzun ve karmaşık olmasının geçerlik ve güvenilirliği sağlama ve veri toplama sürecinde sorun yaratabileceği yönünde uzman görüşü nedeniyle, KÇE'nin bu çalışma kapsamında kullanılamayacağına karar verilmiştir. Dolayısıyla, mevcut ölçme araçlarında arasında gözlenen farklılıklar ve bu çalışmanın öğretim elemanlarının kariyer çapalarının belirlenmesi amacını taşıması nedeniyle, akademisyenlik mesleğinin özellikleri göz önünde bulundurularak kariyer çapalarını belirlemeye yönelik yeni bir ölçme aracının geliştirilmesi uygun bulunmuştur. Ancak daha önce de belirtildiği gibi, KÇE'nin konu ile ilgili en temel ölçme aracı olması nedeniyle, bu çalışma kapsamında kullanılacak olan ölçme aracının geliştirilmesinde yararlanmak amacıyla Türkçe'ye çevrilmesi uygun bulunmuştur. Bu kapsamda 40 maddeden oluşan KÇE'nin özgün formundaki her bir madde, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği bölümünde görevli olan 3 okutman ve 3 araştırma görevlisi ile Eğitim



Bilimleri Anabilim Dalında görevli 1 doçent, 2 yardımcı doçent, 1 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 10 öğretim elemanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Elde edilen 10 ayrı çeviri, Igbaria ve Baroudi'nin (1993) kariyer çapaları ölçeği, Erdoğan (2004) ve Aktaş (2004) tarafından Türkçeye uyarlanmış ölçekler, madde ve boyutlar düzeyinde birbirleriyle karşılaştırılmış ve konu ile ilgili alanyazın dikkate alınarak her bir maddeyi en anlamlı biçimde açıklayan ifadeler elde edilmiştir.

Elde edilen bu maddeler, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında görevli 1 doçent, 2 yardımcı doçent ve 1 araştırma görevlisi tarafından yeniden değerlendirilmiştir. Söz dizini ve anlam yapısı açısından değerlendirilen maddeler, öneriler göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmiştir. En son aşamada ise, araştırmanın örnekleme göz önünde bulundurularak, çeşitli fakültelerde görev yapan farklı unvanlara sahip 10 öğretim elemanından ölçeği doldurmaları ve her bir maddeyi anlaşılabilirlik düzeyinde değerlendirmeleri istenmiştir. Bu uygulama sonucunda güç anlaşılan maddeler tekrar değerlendirilip gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra toplam 33 madde ve 9 boyuttan oluşan 'Kariyer Çapaları Ölçeği'nin son hali elde edilmiştir.

### **II.3.1. KÇÖ'nün Faktör Yapısının İncelenmesi**

#### **II.3.1.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları**

KÇÖ'nün yapı geçerliliğini belirlemek ve faktör yapısını incelemek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) tekniklerinden *Temel Bileşenler Analizi* kullanılmıştır.

Öncelikle, örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığına karar vermek için *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* ve *Barlett's Sphercity Testi* yapılmıştır. Ölçeğin KMO değeri .811 olarak tespit edilmiş, Barlett's Sphercity Testi sonucu da anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2= 3757,700$ ;  $p<0.01$ ). Dolayısıyla, verilerin çok değişkenli normal dağılım gösterdiği ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür.

KÇÖ'nün faktör sayısının belirlenmesi amacıyla elde edilen verilere *Varimax Eksen Döndürme Yöntemi* kullanılarak *Temel Bileşenler Faktör Analizi* uygulanmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular değerlendirilerek ölçeğin alt boyutlarına ait faktör yapıları belirlenmiştir.

AFA sonucunda, ölçeğin özdeğeri 1'den büyük 9 faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve toplam varyansın % 60.46'sını açıkladığı gözlenmiştir. Dokuz faktörlü yapıya sahip KÇÖ'de yer alan maddelerin faktör yükleri, ölçeğin faktör yapısı ve madde analizi sonucunda elde edilen madde-toplam korelasyonları Tablo 3'te sunulmuştur. Bununla birlikte, AFA sonuçlarına göre 4. madde ve 6. madde, düşük madde-toplam korelasyonu göstermesi, 13. madde ve 10. maddenin kuramsal olarak uygun olmayan başka bir boyuta yüklenmesi ve 29. maddenin ise birden çok boyuta yüklenmesi nedeniyle KÇÖ'den çıkarılmasına karar verilmiştir.

Tablo 3

*KÇÖ'deki Maddelerin Faktör Yükleri ve Madde- Toplam Korelasyonları*

	Maddeler	Faktör Yükleri									Madde- Toplam Korelas- yonları
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Faktör 1	Madde 1	.794									.670
	Madde 9	.832									.728
	Madde 17	.764									.694
	Madde 25	.762									.618
Faktör 2	Madde 2		.479								.349
	Madde 18		.779								.646
	Madde 26		.807								.691
	Madde 32		.470								.331
Faktör 3	Madde 7			.779							.706
	Madde 15			.808							.756
	Madde 23			.666							.540
Faktör 4	Madde 12				.557						.447
	Madde 20				.716						.676
	Madde 27				.734						.659
Faktör 5	Madde 3					.644					.434
	Madde 8					.590					.463
	Madde 11					.664					.460
	Madde 19					.565					.510
Faktör 6	Madde 5						.564				.388
	Madde 21						.737				.643
	Madde 28						.673				.635

Tablo 3'ün devamı

Faktör 7	Madde 16	.670	.614
	Madde 24	.753	.690
	Madde 30	.527	.538
Faktör 8	Madde 31	.715	.607
	Madde 33	.941	.951
Faktör 9	Madde 14	.762	.675
	Madde 22	.857	.813

Tablo 3'te görüldüğü gibi, Faktör 1'de yer alan 4 maddenin (1, 9, 17, 25) faktör yükleri .762 ile .832 arasında; Faktör 2'de yer alan 4 maddenin (2, 18, 26, 32) faktör yükleri .470 ile .807 arasında; Faktör 3'te yer alan 3 maddenin (7, 15, 23) faktör yükleri .668 ile .808 arasında; Faktör 4'te yer alan 3 maddenin (12, 20, 27) faktör yükleri .557 ile .734 arasında; Faktör 5'te yer alan 4 maddenin (3, 8, 11, 19) faktör yükleri .565 ile .664 arasında; Faktör 6'da yer alan 3 maddenin (5, 21, 28) faktör yükleri .564 ile .737 arasında; Faktör 7'de yer alan 3 maddenin (16, 24, 30) faktör yükleri .527 ile .753 arasında; Faktör 8'de yer alan 2 maddenin (31, 33) faktör yükleri .941 ile .715 arasında ve Faktör 9'da yer alan 2 maddenin (14, 22) faktör yükleri .762 ile .857 arasında değişmektedir. Madde-Toplam Korelasyonları ise her bir madde için pozitif değer taşımaktadır. Bu bulgular, ölçekte yer alan 28 maddenin öğretim elemanlarının kariyer çapalarını belirlenen 9 boyutta ölçtüğüne ve ölçeğin geçerli bir ölçme aracı olduğunu belirtmektedir.

### II.3.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Bu araştırmada KÇÖ'nün yapı geçerliliğini belirlemek ve faktör yapısını incelemek amacıyla açıklayıcı faktör analizinin (AFA) yanı sıra doğrulayıcı faktör analizi de (DFA) kullanılmıştır. DFA, ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Buna ek olarak yapısal geçerlik çalışmalarında sıklıkla kullanılmaktadır (Kline, 1998).

Bu bilgiler doğrultusunda, KÇÖ'nün kuramsal altyapısını oluşturan ve 33 madde ile 9 faktörden oluştuğu öngörülen model başlangıç noktası olarak alınmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları da dikkate alınarak ilgili madde gruplarının ölçtüğü faktörler ile bu faktörlere ilişkin özellikler doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak yeniden sınanmıştır. DFA sonucunda, kuramsal ve istatistiksel olarak en uygun ve doğru modeli belirlemek amacıyla, kuramsal yapı, açıklayıcı faktör analizi sonuçları, modele uyum indeksleri (model fit indices) ve faktörler arası korelasyonlar dikkate alınarak, gerekli görülen değişiklikler model üzerinde yapılmıştır.

DFA analizleri LISREL 8.30 (Jöreskog ve Sörbom, 1999) programı kullanılarak yapılmıştır. Tüm LISREL analizlerinde en çok olabilirlik kestirimleri (maximum likelihood) tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmada öngörülen modelin veri tabanına uygunluğunu (model fit) değerlendirmek için Ki kare ( $\chi^2$ ), GFI (Goodness-of-fit index; Jöreskog ve Sörbom, 1999), AGFI (Adjusted goodness-of-fit index; Jöreskog ve Sörbom, 1999), CFI (Comparative fit index; Bentler, 1990), SRMR (Standardized root mean square residual; Bentler, 1995) ve RMSEA (Root mean squared error of

approximation; Steiger, 1990) gibi araştırmalarda sık kullanılan çeşitli modele uyum indeksleri kullanılmıştır. Öngörülen modelin veri tabanına uygunluğunun kabul edilebilmesi için  $\chi^2/sd$  oranının 5'in altında olması (Sümer, 2000), GFI, AGFI ve CFI değerlerinin .90 üzerinde, SRMR ve RMSEA değerlerinin ise .05 altında olması (Schumacker ve Lomax, 1996) öngörülmektedir. Byrne (2001) ve şimşek (2007) ise, RMSEA değerinin .06 ile .08 arasında olmasının kabul edilebilir bir değer olduğunu belirtmektedirler.

Yukarıda açıklandığı üzere, öncelikle kuramsal olarak 9 faktörden oluştuğu belirtilen KÇÖ modeli DFA uygulanarak sınanmıştır. Bu çalışmada, örtük değişken çözümünün yorumlanması ve örtük değişkenlerin oluşturulması sürecinde üç önemli ölçüt kullanılmıştır. Birincisi, Kline'nin (1998) çok boyutlu ölçekler için yapmış olduğu uyarı dikkate alınmış, KÇÖ'de çok boyutlu bir ölçek olduğu için, bir örtük değişkeni (faktör) açıklayan gözlenen değişken (madde) sayısı en az 2 olarak belirlenmiştir. İkincisi, önceden belirlenmiş kuramsal bir modelin test edildiği varsayımıyla, bir örtük değişken içerisinde en yüksek ölçüm değerlerine (parameter estimates), yani faktör yük değerini belirleyen yüksek Lambda ( $\lambda$ ) değeri, ilişkilerin manidarlığını gösteren yüksek  $t$  değeri ile geçerlik indeksi olarak kullanılabilen yüksek çoklu korelasyonun karesi ( $R^2$ ) değerine sahip olan maddeler öncelikli olarak tercih edilmiştir. Üçüncüsü, kavramsal netlik oluşturmak amacıyla, bir maddenin birden fazla örtük değişkene yüklendiği (crossloadings) modeller tercih edilmemiştir. Özetle, KÇÖ'nün geliştirilmesi süresince kullanılan kuramsal yapı, açıklayıcı faktör analizi sonuçları ve istatistiksel sonuçlar dikkate alınmış, oluşan örtük değişkenleri en iyi açıklayan maddeler belirlenerek KÇÖ'nün yapı

geçerliliğini artırmak amacıyla model üzerinde gerekli görülen değişiklikler DFA'ya uygun olarak yapılmıştır.

DFA sonucunda, 4. madde (Sosyal güvence ve iyi bir emeklilik programı garanti eden bir kurumda çalışmak), 6. madde (Tamamen kendi fikrim olan bir şeyi yaratabileceğim ya da üretebileceğim bir kariyer), 10. madde (Sadece uzmanlık alanımda yöneticilik yapabileceğim bir kariyer), 13. madde (Önemli bir hedefe bağlanıp kendimi bu hedefe adayabileceğim bir kariyer) ile 29. madde (Üretiminde doğrudan yer aldığım pek çok ürün ve fikrin olduğu bir kariyer) düşük ölçüm değerleri göstermesi nedeniyle KÇÖ'den çıkarılmıştır. Sonuç olarak, KÇÖ'nün *genel yönetsel yetkinlik* (4 madde), *teknik fonksiyonel yetkinlik* (4 madde), *saf meydan okuma* (3 madde), *iş güvenliği* (3 madde), *özerklik bağımsızlık* (4 madde), *hizmet ve kendini adama* (3 madde), *hayat tarzı* (3 madde), *coğrafi güvenlik* (2 madde) ve *girişimcilik-yaratıcılık* (2 madde) olmak üzere toplam 28 madde içerdiği ve 9 faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3'de DFA üzerinden elde edilen, maddelerin standardize edilmiş Lambda değerleri, *t* değerleri ve çoklu korelasyon kareleri görülmektedir. Elde edilen bütün değerler  $p < .05$  düzeyinde anlamlıdır. Faktör yüklerini gösteren Lambda değerleri incelendiğinde ise faktör yüklerinin .50 ile .88 arasında değiştiği gözlenmektedir. Bu değerler, maddelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğuna işaret etmektedir. Yapılan DFA sonucunda ortaya çıkan 9 boyutlu KÇÖ modeli incelendiğinde,  $\chi^2(301) = 395.55$ ,  $\chi^2/df = 1.31$ , RMSEA = .030, SRMR = .049, GFI = .92, AGFI = .89 ve CFI = .97 değerlerine sahiptir. Elde edilen bu değerler, yukarıda adı geçen maddelerin çıkarılmasıyla oluşan 28 maddelik modelin kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir. Sonuç olarak,

KÇÖ'nün ayırt edici özelliklere sahip 28 madde ve 9 faktörden oluştuğu doğrulayıcı faktör analizine göre belirlenmiş ve bu model kuramsal ve istatistiksel açıdan uygun bulunmuştur.

Tablo 4.

*KÇÖ'nün Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda, t ve R<sup>2</sup> Değerleri*

Faktörler ve maddeler	$\lambda$	t	R <sup>2</sup>
<b>Genel Yönetmel Yetkinlik</b>			
Madde 1	.80	15.07	.64
Madde 9	.85	17.67	.73
Madde 17	.80	16.12	.64
Madde 25	.76	14.95	.58
<b>Teknik Fonksiyonel Yetkinlik</b>			
Madde 2	.63	10.30	.39
Madde 18	.59	9.41	.35
Madde 26	.50	10.30	.41
Madde 32			
<b>Saf Meydan Okuma</b>			
Madde 7	.81	16.25	.66
Madde 15	.85	17.42	.73
Madde 23	.73	14.17	.54
<b>İş güvenliği</b>			
Madde 12	.62	11.28	.39
Madde 20	.83	16.71	.69
Madde 27	.79	15.54	.62
<b>Özerklik Bağımsızlık</b>			
Madde 3	.63	10.65	.40
Madde 8	.66	11.27	.43
Madde 11	.59	9.78	.34
Madde 19	.70	12.43	.49



Tablo 4'ün devamı

<b>Hizmet Kendini Adama</b>			
Madde 5	.59	10.26	.34
Madde 21	.81	14.96	.66
Madde 28	.77	14.33	.59
<b>Hayat Tarzı</b>			
Madde 16	.65	11.30	.64
Madde 24	.69	12.12	.47
Madde 30	.80	14.64	.64
<b>Coğrafi Güvenlik</b>			
Madde 31	.88	14.33	.42
Madde 33	.83	13.62	.69
<b>Girişimcilik Yaratıcılık</b>			
Madde 14	.87	11.28	.39
Madde 22	.83	13.29	.54

Bunun yanı sıra, örtük değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 5'te sunulmuştur. Görüldüğü üzere değişkenler arası korelasyonlar .069 ile .586 arasında değişmekte olup istatistiksel açıdan anlamlıdır. Benzer şekilde, *Genel Yönetmelik Yetkinlik* ile *Özerklik Bağımsızlık* boyutlarının arasındaki korelasyonun en düşük olduğu ( $r=.069$ ), *hayat Tarzı* ile *İş Güvenliği* boyutları arasındaki korelasyonun ise en yüksek ( $r=.586$ ) olduğu görülmektedir.

Schein'in (1978) özgün çalışmasında kariyer çapalarını genel yönetsel yetkinlik, teknik fonksiyonel yetkinlik, hizmet ve kendini adama, güvenlik ve istikrar, özerklik bağımsızlık, hayat tarzı, girişimcilik yaratıcılık ve saf meydan okuma olmak üzere 8 boyutta ele almıştır. Bu çalışma kapsamında yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör

analizleri sonucunda güvenlik ve istikrar boyutu iş güvenliği ve coğrafi güvenlik olarak ikiye ayrılmış ve toplamda 9 kariyer çapası elde edilmiştir. Benzer şekilde Creapeau ve diğerleri (1992), Igbaria, Greenhaus, ve Parasuraman (1991), Nordvik (1996), Petroni (2000), Sumner ve diğerleri (2005) de çalışmalarında güvenlik ve istikrar çapasını, iş güvenliği ve coğrafi güvenlik olarak ele almışlar.

Tablo 5

*KÇÖ'nün alt boyutlarına ait aritmetik ortalama, standart sapma, Cronbach Alpha ve Pearson korelasyon değerleri*

Faktörler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Genel Yönetsel Yetkinlik	-								
2. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	.249	-							
3. Özerklik Bağımsızlık	.069	.203	-						
4. İş güvenliği	.174	.257	.292	-					
5. Hizmet Kendini Adama	.208	.391	.223	.346	-				
6. Girişimcilik Yaratıcılık	.336	.029	.186	.158	.162	-			
7. Saf Meydan Okuma	.276	.291	.213	.135	.387	.241	-		
8. Hayat Tarzı	.148	.317	.225	.586	.284	.179	.190	-	
9. Coğrafi Güvenlik	.147	.177	.113	.347	.074	.115	.090	.339	-
Aritmetik Ortalama	8.20	12.87	7.80	10.44	13.24	10.25	9.80	4.84	4.26
Standart Sapma	3.10	2.33	2.18	1.64	2.16	1.61	1.23	1.81	1.26
Cronbach Alpha	.87	.76	.84	.78	.71	.76	.80	.84	.83

### II.3.2.3. KÇÖ'nün Güvenirliğinin İncelenmesi

Geçerlik çalışmalarının yanı sıra ölçeğin güvenirlğini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha değeri Genel Yönetmel Yetkinlik için .87; Teknik Fonksiyonel Yetkinlik için .76; Saf Meydan Okuma için .84; İş güvenliği için .78; Özerklik Bağımsızlık için .71; Hizmet Kendini Adama için .76; Hayat Tarzı için .80; Coğrafi Güvenlik için .84 ve Girişimcilik Yaratıcılık için ise .83 olarak hesaplanmıştır. Ölçme aracının geneline ve kapsadığı tüm boyutlara ilişkin Cronbach Alpha değeri ise .87 olarak bulunmuştur. Bu bulgular, ölçeğin tüm faktörlerinin anlamlı düzeyde güvenirlğe sahip olduğu anlamına gelmektedir. Sonuç olarak, yapılan geçerlik ve güvenirlık çalışmaları doğrultusunda dokuz faktörlü bu ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

### II.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması

Araştırma verileri, 2010-2011 eğitim-öğretim yılı bahar dönemini kapsayan Mart-Nisan aylarında Mersin Üniversitesi'ne bağlı bulunan Fen Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Su Ürünleri Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve İletişim Fakültesi'nde görevli olan profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman, uzman ve araştırma görevlilerine ölçme aracı uygulanarak elde edilmiştir. Uygulama, öğretim elemanlarına uygulama öncesi birebir, telefon ya da mail aracılığı ulaşıp randevu alınarak öğretim elemanlarının ofis ortamında gerçekleştirilmiştir. Öğretim elemanlarının bu çalışmaya gönüllü katılımı esas alınmıştır. Uygulama öncesinde, öncelikle Mersin

Üniversitesi Rektörlüğü'nden (Ek.1), sonrasında ise ilgili bölüm başkanlıklarından gerekli izinler alınmıştır. Uygulama sürecinde, öğretim elemanlarına araştırmanın amacı ve ölçme aracının uygulanmasına ilişkin temel yönergeler açıklanmıştır. Uygulamalar yaklaşık 12 dakika sürmüştür.

## II. 5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılarak uygun istatistiksel işlemleri yapmak üzere hazır hale getirilmiştir. Verilerin analizi SPSS 15.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenini kariyer çapaları, bağımsız değişkenlerini ise cinsiyet, medeni durum, unvan, öğretim elemanının daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmaması ve şu anda çalıştığı kurumda idari bir görevinin olup olmaması oluşturmaktadır. Kariyer çapaları *teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, özerklik-bağımsızlık, coğrafi güvenlik, iş güvenliği, girişimcilik-yaratıcılık, hizmet ve kendini adama, saf meydan okuma ve hayat tarzı* olmak üzere dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden olan cinsiyet değişkeni kadın ve erkek olmak üzere iki, unvan değişkeni profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, okutman ve uzman olmak üzere yedi, medeni durum değişkeni evli ve bekâr olmak üzere iki, idari görevlerinin olup olmaması ile daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmaması değişkenleri ise evet ve hayır olmak üzere iki kategoride ele alınmıştır.

Verilerin analiz edilmesinde ğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarını belirlemek amacıyla betimsel analiz yapılmıştır. Öğretim elemanlarının cinsiyetleri, medeni durumları, farklı bir işte çalışıp çalışmamaları ve idari bir görevlerinin olup olmamasına göre kariyer apaları puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, değişkenlerin iki kategoriden oluşması dikkate alınarak bağımsız örnekleme için t testi kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının unvanlarına göre kariyer apaları anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ise değişkenlerin yedi kategoriden oluşması nedeniyle ise ANOVA (Tek faktörlü varyans analizi) kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

## II.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2010–2011 eğitim ğretim yılında Mersin niversitesi merkez yerleşkelerinde (Çiftlikköy ve Yenişehir) bulunan 4 yıllık fakültelerde görev yapmakta olan profesör, doçent, yardımcı doçent, ğretim görevlisi, okutman, uzman ve araştırma görevlileri ile sınırlıdır. Dolayısıyla, eviriciler, yabancı uyruklu ve yarı zamanlı çalışan ğretim elemanları bu araştırmanın kapsamı dışındadır. Ayrıca, araştırmaya dahil edilen fakülteler, Fen Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Su rnleri Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve İletişim Fakültesi ile sınırlıdır. Ancak, Tıp Fakültesi'nin eğitim-ğretim süreci ve yapısı ile bu fakültede görev yapan ğretim elemanı sayısının (436), diğer fakültelerde görev yapan ğretim elemanı sayısına (toplam 452) oranla

oldukça fazla olmasının bu çalışmada yapılacak analiz sonuçlarını etkiyeceği dikkate alınarak bu fakültede görev yapan öğretim elemanları araştırma kapsamına alınmamıştır.

### III. BÖLÜM: BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu araştırmada, Mersin Üniversite'sinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının baskın kariyer çapaları ve öğretim elemanlarının kariyer çapalarının, unvan, cinsiyet, medeni durum ve daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmama durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak araştırma problemi, alt problemler ve değişkenlerin özellikleri göz önünde bulundurularak betimsel analiz, t-testi ve ANOVA yapılmıştır. Bu bölümde, ilgili analizler sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara yönelik tartışmalar yer almaktadır.

#### II. 1. Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapaları

Mersin Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarının belirlenmesi için öncelikle 9 kariyer çapasını ifade eden her bir boyutun aritmetik ortalaması hesaplanmıştır. Her bir boyuta ilişkin betimsel analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Boyutların aritmetik ortalamalarını hesaplamak için ilk olarak her bir boyuta ilişkin madde toplam puanları elde edilmiş ve bu puanların aritmetik ortalamaları bulunmuştur. Elde edilen aritmetik ortalamalar, ilgili boyutun madde sayısına bölünerek her bir boyut için alt ölçek aritmetik ortalamaları ( $\bar{X}_{\text{alt-ölçek}}$ ) hesaplanmıştır.

Tablo 6

*KÇÖ'nin alt ölçeklerine ilişkin betimsel analiz sonuçları*

Faktörler	$\bar{X}$	Ss
1. İş Güvenliği	3.48	.54708
2. Hizmet ve Kendini Adama	3.41	.53803
3. Özerklik Bağımsızlık	3.31	.54002
4. Hayat Tarzı	3.26	.57818
5. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	3.21	.58451
6.Saf Meydan Okuma	2.60	.72920
7.Coğrafi Güvelik	2.42	.90738
8.Girişimcilik Yaratıcılık	2.13	.83251
9. Genel Yönetmel Yetkinlik	2.05	.79582

Tablo 6'da sunulan alt ölçek aritmetik ortalamalarına göre, Mersin Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının kariyer çapalarının sırasıyla iş güvenliği ( $\bar{X}_{\text{iş güvenliği}} = 3.48$ ), hizmet ve kendini adama ( $\bar{X}_{\text{hizmet ve kendini adama}} = 3.41$ ), özerklik bağımsızlık ( $\bar{X}_{\text{özerklik bağımsızlık}} = 3.31$ ), hayat tarzı ( $\bar{X}_{\text{hayat tarzı}} = 3.26$ ), teknik fonksiyonel yetkinlik ( $\bar{X}_{\text{teknik fonksiyonel yetkinlik}} = 3.31$ ), saf meydan okuma ( $\bar{X}_{\text{saf meydan okuma}} = 3.31$ ), coğrafi güvenlik ( $\bar{X}_{\text{coğrafi güvenlik}} = 3.31$ ), girişimcilik yaratıcılık ( $\bar{X}_{\text{girişimcilik yaratıcılık}} = 3.31$ ), genel yönetsel yetkinlik ( $\bar{X}_{\text{genel yönetsel yetkinlik}} = 3.31$ ) olduğu görülmektedir. Alt ölçek aritmetik ortalamalar incelendiğinde, en yüksek değere sahip kariyer çapalarının iş güvenliği, hizmet ve kendini adama ile özerklik-bağımsızlık olduğu görülmektedir. Schein (1978) kişilerin baskın kariyer çapasının sadece bir tane olduğunu vurgulamasına karşın, Delong, (1982), Feldman ve Bolino (1996), Ramakrishna ve Potosky, (2003) çeşitli



örneklerle yaptıkları çalışmalarında kişilerin baskın kariyer çapalarının birden fazla olabileceğini belirtmektedirler. Benzer şekilde Butler ve Waldroops (1999) ve Suutari ve Taka (2004) de kişilerin kariyer tercihlerinde etkisi olan baskın kariyer çapalarının sayısının 1 ile 3 arasında olabileceğini vurgulamaktadırlar. Bu bilgiler ışığında, Mersin Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarının *iş güvenliği, hizmet ve kendini adama ve özerklik bağımsızlık* olduğu söylenebilir.

Bu çalışma kapsamında yapılan ilgili alanyazın incelemesinde, yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarını belirlemeye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte, diğer öğretim kademelerindeki örgüt çalışanlarının kariyer çapalarını belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmalarda, hayat tarzı ile hizmet ve kendini adama kariyer çapalarının, öğretmenlerin baskın çapaları olarak belirlendiği gözlenmiştir. Örneğin, Delong (1987) ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri üzerine yaptığı çalışma sonucunda, öğretmenlerin baskın kariyer çapalarının hayat tarzı ile hizmet ve kendini adama çapaları olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde Tan ve Quek, (2001) Singapur'daki öğretmenlerin baskın olan kariyer çapalarını, hayat tarzı, kendini adama ve iş güvenliği olarak belirtmişlerdir. Ülkemizdeki eğitim kurumları çalışanlarına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde ise öğretmenlerin baskın kariyer çapalarının belirlenmediği, ancak kariyer çapalarının çeşitli demografik değişkenlerle olan ilişkilerinin incelendiği gözlenmiştir (İriç, 2004; Uslu, 2006).

Bu çalışmanın analizi sonucunda öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarından birisi olarak belirlenen hizmet ve kendini adama çapasının, öğretmenlerin de baskın kariyer

çapalarından birisi olması dikkate çekicidir. Hizmet ve kendini adama çapasına sahip kişiler kariyer seçimlerini, “dünyayı daha yaşanabilir bir hale getirmek”, “örgütlerde çalışanlar için daha insani ortamlar oluşturmak” gibi topluma ve örgütlerine katkı sağlamaya yönelik değerler temelinde yapmaktadırlar (Schein, 1978). Öğretmenlerin ve öğretim elemanlarının eğitim-öğretim ve topluma hizmet görevleri göz önünde bulundurulduğunda mesleki özellikleriyle paralellik gösteren bir kariyer çapasına sahip olmaları olağan görülmektedir.

Bununla birlikte, öğretmenlerden farklı olarak bu araştırmada, öğretim elemanlarının diğer bir baskın kariyer çapasının *iş güvenliği* olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İş güvenliği kariyer çapasına sahip kişiler için her zaman ekonomik olarak güvende olacakları ve daimi olarak istihdam sağlayabilecekleri bir işte çalışmak önem taşımaktadır (Schein, 1978). Ancak, Yükseköğretim Temel Kanunu’na göre, Yardımcı Doçent Doktor olarak görev yapan öğretim elemanlarının, üç yılda bir olmak üzere Yükseköğretim Kurumu (YÖK) ve görev yapmakta oldukları üniversitelerin belirlediği nicelik ve nitelikte çalışmalar yapması gerekmekte ve bu çalışmaların belirlenen akademik jürilerce uygun bulunması durumunda görev süreleri uzatılmaktadır (YÖK, 2012a). Benzer şekilde, Yükseköğretim Temel Kanunu’na göre, Araştırma Görevlisi olarak görev yapan öğretim elemanları, lisansüstü eğitim aldıkları sürece buldukları üniversitede istihdam edilmekte, eğitimleri sona erdiğinde görevlerine de son verilmektedir (YÖK, 2012a). Dolayısıyla, sözü edilen kadro unvanlarıyla görev yapan öğretim elemanlarının ekonomik güvence ve istikrarlı bir iş konusunda kaygı duymaları beklendik bir durum olarak düşünülebilir. Bu çalışmanın örnekleminin unvanlara göre dağılımı incelendiğinde, örneklemi oluşturan 306 öğretim elemanının 103’ünün Yardımcı Doçent Doktor (%33.67), 88’inin ise Araştırma

Görevlisi (% 28.76) olduğu görülmektedir (Tablo 2). Örneklemin %62.43'ünü Yardımcı Doçent Doktor ve Araştırma Görevlilerinin oluşturduğu dikkate alındığında, bu öğretim elemanlarının her zaman ekonomik olarak güvende olacakları ve daimi olarak istihdam sağlayabilecekleri bir işte çalışmaya önem vermeleri ve dolayısıyla öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarından bir tanesinin *iş güvenliği* olarak belirlenmesi kabul edilebilir bir bulgu olarak görünmektedir.

Bunun yanı sıra, Erdoğan (2004), yaptığı çalışma sonucunda mühendis ve yöneticilerin baskın kariyer çapalarının iş güvenliği olduğu bulgusuna ulaşmış ve bu durumu Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik durum ve giderek artan işsizlik sorunuyla açıklamıştır. Öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarından bir tanesinin iş güvenliği olması, benzer şekilde Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik ve dolayısıyla istihdam sorunuyla ilişkilendirilebilir. Daha önce belirtildiği gibi, bazı unvanlara sahip öğretim elemanları için iş güvenliği kaygı yaratıcı bir durum olarak görünse de, diğer birçok meslek ve istihdam alanıyla karşılaştırıldığında, akademisyenlik mesleğinin sistematik, düzenli ve belirli bir disiplin temelinde uzun ve zorlu bir eğitim sürecinden geçilerek elde edilmesi (Clark, 1983) ve bu süreç sonrasında özellikle ülkemizdeki kamu üniversitelerinde istihdamı gerçekleşen öğretim üyelerinin büyük oranda iş güvenliğinin sağlanmış olması, kişileri bu mesleği yapmaya güdülediği ve dolayısıyla *iş güvenliği* kariyer çapasının öğretim elemanlarının baskın kariyer çapası olarak ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülebilir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarından bir diğerinin ise *özerklik bağımsızlık* olduğu görülmektedir. Özerklik

bağımsızlık kariyer çapası, kişinin işini bildiği şekilde yapabilme ve planlayabilme özgürlüğü, kendi çalışma saatlerini düzenleme özgürlüğü ve kurallar, prosedürler, kılık kıyafet ve benzeri kurumsal kısıtlamalardan bağımsız bir kariyeri işaret etmektedir. Akademisyenlik mesleği, kişinin ilgili akademik disipline ait bilgiyi elde etme ve aynı zamanda bilimsel bilgiyi üretme/çoğaltma etkinliğini içermesi ve bilgiyi elde etmenin bireysel bir süreç olarak nitelendirilmesinden dolayı doğası gereği bireyselliği içerdiği belirtilmektedir (Clark, 1983; Gizir, 1999). Burada kullanılan anlamıyla bireysellik, kişinin kendi istek ve çıkarlarını, diğerlerinininkinden öncelikli görmesinin ötesinde, kişinin eylem ve etkinliklerine yönelik kararlarını, olay ve olguları kendi değerlendirme kriterlerini kullanarak vermesini içermektedir (Clark, 1983). Clark, aynı zamanda, öğretim elemanlarının aynı mesleğin, yani akademisyenlik mesleğinin üyeleri olmakla birlikte farklı disiplin kültürü içerisinde farklı etik ve davranış kodları edindikleri, dolayısıyla kendi düşünce üretim örüntülerini ve buna uygun davranış biçimlerini kendilerinin belirlediklerinden söz etmektedir. Bu araştırma kapsamında öğretim elemanlarının özerk ve bağımsız olmaya, işlerini bildikleri şekilde planlama ve yapmaya önem vermelerinin, akademisyenlik mesleğinin doğasına uygun olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, üniversitelerin eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet işlevlerini yerine getiren öğretim elemanlarının, bu işlevleri gerçekleştirmek için üniversitedeki mesai saatleri dışında da faaliyetlerine devam etmek durumunda kaldıkları ve üniversiteler arasında uygulamalar değişse de, genel olarak ders saatleri dışındaki akademik çalışmaların evde ya da kütüphane gibi yerlerde sürdürülmesi nedeniyle çalışma saatlerinin bireysel olarak ayarlanabildiği görülmektedir (Gürkanlar, 2010).

Baskın kariyer çapalarının yanı sıra araştırma bulgularına göre öğretim elemanları için en az önemli olan kariyer çapasının ise genel yönetsel yetkinlik olduğu görülmektedir. Benzer şekilde örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu çalışmalarda da genel yönetsel yetkinlik çapasının en düşük çıkan kariyer çapası olduğu belirtilmektedir (DeLong, 1987; Tan ve Quek, 2001).

### **III. 2. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**

Mersin Üniversite'sinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının kariyer çapalarının, unvan, cinsiyet, medeni durum ve daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmama durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediklerinin belirlemek amacıyla, araştırma problemi, alt problemler ve değişkenlerin özellikleri göz önünde bulundurularak yapılan t-testi ve ANOVA sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara yönelik tartışmalar her bir değişkene göre alt başlıklar altında sunulmuştur.

#### **III.2. 1. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi**

Mersin Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının kariyer çapalarının, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7

*Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Kariyer Çapaları t – Testi Sonuçları*

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	T	p
İş Güvenliği	Kadın	141	10.8794	1.44655	304	4.41	.00*
	Erkek	165	10.0727	1.70924			
Hizmet ve Kendini Adama	Kadın	141	10.5603	1.46565	304	3.06	.00*
	Erkek	165	10.0000	1.69288			
Özerklik Bağımsızlık	Kadın	141	13.3688	2.03333	304	.90	.36
	Erkek	165	13.1455	2.26386			
Hayat Tarzı	Kadın	141	10.2979	1.66366	304	4.73	.00*
	Erkek	165	9.3879	1.68779			
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Kadın	141	13.1915	2.25488	304	2.19	.02*
	Erkek	165	12.6061	2.38055			
Saf Meydan Okuma	Kadın	141	7.7234	2.20424	304	-.61	.537
	Erkek	165	7.8788	2.17746			
Coğrafi Güvelik	Kadın	141	4.9787	1.84572	304	-9.49	.00*
	Erkek	165	4.7273	1.78532			
Girişimcilik Yaratıcılık	Kadın	141	4.2766	1.66522	304	.11	.90
	Erkek	165	4.2545	1.66987			
Genel Yönetmelik Yetkinlik	Kadın	141	7.9858	3.09835	304	-1.13	.25
	Erkek	165	8.4000	3.25127			

\*p&lt;0.05

Tablo 57'de yer alan analiz sonuçlarına göre öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre iş güvenliği [t(304)= 4.41, p<.05], hizmet ve kendini adama [t(304)=

3.06,  $p < .05$ ], hayat tarzı [ $t(304) = 4.73, p < .05$ ], teknik fonksiyonel yetkinlik [ $t(304) = 2.19, p < .05$ ], ve coğrafi güvenlik [ $t(304) = -9.49, p < .05$ ] boyutu puanları kadınlar lehine anlamlı farklılıklar göstermektedir. Dolayısıyla kadın öğretim elemanlarının *iş güvenliği, hizmet ve kendini adama, hayat tarzı, teknik fonksiyonel yetkinlik ve coğrafi güvenlik* kariyer çapalarının erkek öğretim elemanlarına göre daha belirgin olduğu söylenebilir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, kadın öğretim elemanlarının *hayat tarzı* kariyer çapasının erkek öğretim elemanlarına göre daha belirgin ve onlar için daha önemli olduğu görülmektedir. İlgili alinyazın incelendiğinde, hayat tarzı kariyer çapasının kadınlar için daha önemli olduğu bulgusuna paralel olan çalışmalar bulunmaktadır (İğbaria, Greenhaus ve Parasuraman, 1991; Tan ve Quek, 2001; Weber ve Ladkin, 2009). Bunun yanı sıra, Schein (1996) 1960 ve 1970'lerde kariyer çapaları ile ilgili yaptığı çalışmasından sonra aradan geçen sürede sosyal hayatta meydana gelen değişimi en iyi gösteren kariyer çapasının hayat tarzı (HT) olduğunu ifade etmekte ve bu kariyer çapasının değişen sosyal değerler ve yapıyla birlikte çok sayıda kadının örgütlerde yer almasıyla ortaya çıktığını belirtmektedir.

Hayat tarzı kariyer çapası baskın olan kişiler iş, aile ve kendi yaşam tarz arasında denge kurmak isteyip, aile yaşantısı ve değerlerine saygı gösteren bir örgütte çalışmayı ön planda tutmaktadırlar (Pilavcı, 2007). Jacobs (2008) akademisyenlerin eğiticilik, öğrencilik, idari işler ile akademi dışında yapılan konferans, kongre, seminer gibi akademik çalışmaları üstlendiğini ve sunum, proje, ders, kurs ve diğer işlerin birlikte yürütülmesinin zor olduğunu belirtmektedir. Akademisyenlik mesleği bunların yanı sıra

öğrenciliği de gerektirme ve (Lynch, 2008) akademisyenler sürekli bir öğrenme, öğretme ve araştırma sürecindedirler. Kadın öğretim elemanlarının öğreticilik ve öğrencilik gibi rollerinin yanı sıra bir de annelik rolleri vardır. Weber ve Ladkin (2009), kadınların kariyer seçimlerinde çalışma saatlerine, çocuklarına yeterli zaman ayırabilme olanaklarına erkeklere göre daha çok dikkat ettiklerini belirtmekte ve bu nedenle hayat tarzı kariyer çapasının erkeklere göre kadınlarda daha baskın olmasının şaşırtıcı olmadığını vurgulamaktadırlar. Benzer şekilde, Shire (2000) kadınların aile ve kariyerlerindeki yüklerinin erkeklere oranla daha karmaşık ve zor olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda kadın öğretim elemanlarının iş yaşantısı ile aile arasında denge kurmalarının erkeklere göre daha önemli olduğu, dolayısıyla hayat tarzı kariyer çapasının kadınlarda daha baskın olduğu belirtilebilir.

Bu bulguların yanı sıra Bonner (1998) ve Yarnall (1998) ise çalışmalarında kadın ve erkeklerin kariyer çapaları arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır. Bu durum kadın ve erkeklerin yaşamları ve kişiliklerinin zaman geçtikçe birbirine benzemesi ile açıklanabileceği düşünülmektedir (Yarnall, 1998). Benzer şekilde, ülkemizde de Erdoğan (2004) tarafından yapılan çalışmada kadın ve erkeklerin kariyer çapalarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Analiz sonuçları, *iş güvenliği* kariyer çapasının kadın öğretim elemanları için erkeklere göre daha önemli olduğunu işaret etmektedir. Schein, (1990), yüksek makamlarda veya önemli işlerde olmasalar da, bu çapaya sahip olan kişilerin işlerine çok bağlı olduklarını ve kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmekten bir tür tatmin duyduklarını



belirtmektedir. Bunun yanı sıra Schein (1978), bu kişilerin başarı ölçütlerinin daimi, güvenli ve oldukça iyi bütünleşmiş ev ve iş durumu olduğunu ileri sürmektedir. Bununla birlikte, daha önce söz edildiği gibi, Schein, (1980) kariyer çapalarını üç boyut altında gruplamış ve hayat tarzı, güvenlik ve özerklik bağımsızlık kariyer çapalarını, güdü ve ihtiyaç temelli boyut altında birleştirerek, bu çapaya sahip olan kişilerin istekleri ve özel hayatları ile tutarlı bir iş ortamına önem verdiklerini belirtmiştir. Bu bilgiler ışığında, bu çalışmanın bulguları arasında yer alan ve iş yaşantısı ile aile arasında denge kurmayı da içeren hayat tarzı kariyer çapasının, erkeklere oranla kadın öğretim elemanlarında daha belirgin olarak görülmesi dikkate alındığında, kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre *iş güvenliği* kariyer çapasına daha belirgin şekilde sahip olmaları kabul edilebilir bulgu olarak görülmektedir. Benzer bir durum, yine kariyer çapalarının güdü ve ihtiyaç temelli boyutunda yer alan *coğrafi güvenlik* çapası içinde geçerli olduğu düşünülmektedir. Bu kariyer çapasının da hayat tarzı ve iş güvenliği çapası gibi kadın öğretim elemanlarında erkeklere göre daha belirgin olduğu gözlenmektedir. Diğer bir ifade ile ekonomi ve istihdam güvenliğinin yanı sıra kişinin uzun süreli olarak bulunduğu şehirde çalışmaya eğilimli ve istekli olması şeklinde tanımlanan *coğrafi güvenlik* kariyer çapasına (Petroni, 2000) kadın öğretim elemanlarının, erkek öğretim elemanlarına göre daha belirgin olarak sahip oldukları görülmektedir.

Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, ev işleri ve sorumlulukları, çocuk bakımı, aileye zaman ayırma gibi konularda ev yaşantısını idare etmeye çalışan, aynı zamanda akademik işleri de zaman zaman evden yürütmek durumunda kalan kadın öğretim elemanlarının kendilerini ekonomik ve istihdam anlamında güvende ve rahat hissetmelerinin erkeklere göre daha önemli ve ön planda olduğu söylenebilir.

Bunun yanı sıra, analiz sonuçlarına göre kadın öğretim elemanlarının *hizmet ve kendini adama* çapasına yönelik puanlarının erkeklerinkine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Hizmet ve kendini adama çapası baskın olan kişiler, buldukları örgüt ve çalışanları için koşulları iyileştirme ve insanileştirme eğilimindedirler. Martin (2008) kadınsı özelliklerden dolayı kadınların akademisyenlik mesleği ile oluşturdukları bağların erkeklerden daha farklı olduğunu söyleyerek, kadınların akademiye evleri gibi görme ve buna göre davranma eğilimleri olduğunu belirtmektedir.

Kariyer çapalarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik analiz sonuçlarına bakıldığında, son olarak, kadın öğretim elemanlarının *teknik fonksiyonel yetkinlik* kariyer çapasına yönelik puanların erkeklerinkine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, Quesenberry ve Trauth (2007) bilgi teknolojileri alanında çalışan kadınların kariyer çapalarını belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmalarında teknik fonksiyonel yetkinlik çapasını kadınların baskın kariyer çapalarından biri olarak belirlemişlerdir. Yaptıkları nitel araştırma sonuçlarına göre, görüşmelerde kadınların “uzman oldukları alanda sürekli yeni bir şeyler öğrenmek benim için bir tutku” ve “uzman olduğum alanda kendimi geliştirmek beni çok mutlu ediyor” gibi ifadeler kullandıklarını vurgulamışlardır.

### **III.2.2. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesi**

Mersin Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre kariyer çapalarının boyutlarından elde edilen puanların anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçları Tablo 8’da sunulmuştur.

Tablo 8

*Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Kariyer Çapaları t – Testi Sonuçları*

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	T	P
İş Güvenliği	Bekar	113	10.5398	1.69577	304	.77	.43
	Evli	193	10.3886	1.61028			
Hizmet ve Kendini Adama	Bekar	113	10.2655	1.67980	304	.06	.95
	Evli	193	10.2539	1.57876			
Özerklik Bağımsızlık	Bekar	113	13.0973	2.34888	304	-.93	.35
	Evli	193	13.3368	2.04266			
Hayat Tarzı	Bekar	113	9.8142	1.83492	304	.05	.95
	Evli	193	9.8031	1.67786			
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Bekar	113	12.8142	2.32052	304	-.35	.72
	Evli	193	12.9119	2.35352			
Saf Meydan Okuma	Bekar	113	7.9204	2.26834	304	.69	.49
	Evli	193	7.7409	2.14214			
Coğrafi Güvenlik	Bekar	113	4.5841	1.73064	304	-1.91	.04*
	Evli	193	4.9948	1.84982			
Girişimcilik Yaratıcılık	Bekar	113	4.3009	1.67910	304	.290	.77
	Evli	193	4.2435	1.66075			
Genel Yönetmelik Yetkinlik	Bekar	113	8.6903	3.19620	304	2.033	.04*
	Evli	193	7.9275	3.14989			

\*p<0.05

Tablo 8'de yer alan analiz sonuçlarına göre medeni durum değişkenine göre coğrafi güvenlik [t(304)= -1,91 p<.05] evli öğretim elemanları lehine anlamlı farklılık gösterirken, genel yönetsel yetkinlik [t(304)=2.033, p<.05] ise bekar öğretim elemanları lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Buna karşın, iş güvenliği [t(304)= .77 p<.05], hizmet ve kendini adama [t(304)= .06, p<.05], özerklik bağımsızlık [t(304)= -.93, p<.05], hayat tarzı [t(304)= .05, p<.05], teknik fonksiyonel yetkinlik [t(304)= -.35, p<.05], saf meydan okuma [t(304)= .69, p<.05], ve girişimcilik yaratıcılık [t(304)= .290, p<.05] kariyer çapalarına yönelik elde edile puanlar öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Bu bulgular incelendiğinde, evli öğretim elemanlarının şehir değiştirmeyi gerektirmeyecek bir kariyere bekar öğretim elemanlarından daha fazla önem verdikleri ve bulunduğu şehirde çalışmaya devam etmeyi, farklı bir şehirde terfi imkanı olan bir göreve tercih ettiği, dolayısıyla evli öğretim elemanlarının coğrafi güvenliğe bekar öğretim elemanlarından daha fazla önem verdiği şeklinde yorumlanabilir. Bu durumun, evli öğretim elemanlarının aile bütünlüğü korumaya önem vermeleri, eş ve çocuklarının buldukları şehir ile farklı şehirlerdeki olası yaşam koşullarını göz önünde bulundurduklarını düşündürmektedir.

Buna karşın, analiz sonuçları bekar öğretim elemanlarının genel yönetsel yetkinlik çapasına yönelik puanlarının evli olanlarınkine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kowalski (2003), akademik yönetim çerçevesinde, eğitim yöneticilerinin kurumu temsil etme, örgütleme, liderlik, yöneticilik, kolaylaştırıcılık, arabuluculuk, iletişim, denetim

gibi sorumlulukları içerdiğini belirtmektedir. Benzer eşkilde, Can (2007) üniversite bütçesini hazırlama, politikalar belirleme, zaman çizelgeleri hazırlama ve akademisyenlerle yapılan öğretim programlarının da akademik yöneticilerin görevleri içerisinde yer alan konular olduğunu belirtmektedir. Öğretme, öğrenme, araştırma ve topluma hizmet etme gibi çeşitli görevleri olan öğretim elemanlarının aynı zamanda yönetici pozisyonunda da görev almaları, onların daha çok mesai harcamaları ve emek vermelerini gerektirmektedir. Evli öğretim elemanlarının ailelerine daha fazla zaman ayırmaya ve işleri ile aileleri arasındaki dengeyi korumaya önem vermelerinden dolayı yöneticiliğe bekar öğretim elemanlarına oranla daha az eğilimli oldukları düşünülebilir.

Bununla birlikte, Erdoğan (2004) örneğini özel şirketlerde çalışan mühendis ve yöneticilerin oluşturduğu çalışmasının sonucunda, teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapasının medeni duruma göre farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Buna karşın, İğbari ve Baroudi (1993) bilgi sistemleri sektöründeki araştırmacılar ve yöneticiler üzerine yaptıkları çalışma sonucunda çalışanların medeni durumlarına göre kariyer çapalarının farklılaşmadığını gözlemlemiş ve bu durumun araştırma örneğinin %75'nin erkek, %25'inin kadın çalışanlardan oluşmasına bağlamıştır. Medeni durum değişkeni açısından kariyer çapalarının ele alındığı çalışmalarda farklı bulguların elde edilmesi, örneğin cinsiyet açısından kompozisyonu, çeşitli mesleklerin doğası gereği içerik ve gerekliliklerinin farklı olması, benzer şekilde çeşitli örgütlerin ise çalışan özellikleri ve yönetimsel süreçlerinin farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir.

### III.2.3. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının Daha Önce Farklı Bir İşte Çalışıp Çalışmama Durumu Açısından İncelenmesi

Mersin Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmadıklarına göre kariyer çapalarına yönelik elde edilen puanların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9

*Öğretim Elemanlarının Farklı Bir İşte Çalışıp Çalışmamalarına Göre Kariyer Çapaları t – Testi Sonuçları*

	Farklı İş	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	P
İş Güvenliği	Evet	168	10.2976	1.72186	304	-1.732	.08
	Hayır	138	10.6232	1.52451			
Hizmet ve Kendini Adama	Evet	168	10.0893	1.75721	304	-2.030	.04*
	Hayır	138	10.4638	1.39948			
Özerklik Bağımsızlık	Evet	168	13.3274	2.22263	304	.705	.48
	Hayır	138	13.1522	2.08541			
Hayat Tarzı	Evet	168	9.6726	1.86521	304	-1.500	.13
	Hayır	138	9.9710	1.55175			
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Evet	168	12.6071	2.48597	304	-2.232	.02*
	Hayır	138	13.2029	2.10720			
Saf Meydan Okuma	Evet	168	7.8512	2.33341	304	.388	.69
	Hayır	138	7.7536	2.00296			
Coğrafi Güvelik	Evet	168	4.6488	1.79200	304	-2.078	.03*
	Hayır	138	5.0797	1.82065			

Tablo 9'un devamı

Girişimcilik Yaratıcılık	Evet	168	4.2440	1.70416	304	-.239	.81
	Hayır	138	4.2899	1.62194			
Genel Yönetmel Yetkinlik	Evet	168	8.0536	3.22650	304	-.943	.34
	Hayır	138	8.3986	3.13105			

\*p&lt;0.05

Tablo 9'da yer alan analiz sonuçlarından görüleceği üzere, araştırma sonucunda öğretim elemanlarının daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmama durumlarına göre iş güvenliği [t(304)= -1.732, p<.05], özerklik bağımsızlık [t(304)= .705, p<.05], hayat tarzı [t(304)= -1.500, p<.05], saf meydan okuma [t(304)= .388, p<.05], girişimcilik yaratıcılık [t(304)= -.239, p<.05] ve genel yönetsel yetkinlik [t(304)= -.943 p<.05] boyutlarına yönelik puanları anlamlı bir farklılık göstermezken, hizmet ve kendini adama [t(304)= -2.030, p<.05], teknik fonksiyonel yetkinlik [t(304)= -2,232, p<.05] ve coğrafi güvenlik [t(304)= -2.078, p<.05] çapasına yönelik puanlar, daha önce başka bir işte çalışmamış olan öğretim elemanları lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Bu bağlamda, hizmet ve kendini adama, teknik fonksiyonel yetkinlik ve coğrafi güvenlik kariyer çapalarının öğretim elemanlığı dışında başka bir işte çalışmayan öğretim elemanları için daha önemli olduğu söylenebilir.

Bu çalışma kapsamında yapılan alanyazın incelemesinde, öğretim elemanlarının daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmama değişkenini ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Schein (1978), kişinin işini yaparken edindiği tecrübelerle dayalı

olarak kendisine yönelik bilgisinin arttığını belirtmekte ve aynı zamanda buna bağlı olarak üç bileşenden oluşan mesleki benlik algısı temelinde kariyer çapalarının geliştiğini ileri sürmektedir. Bu bileşenlerden bir tanesi, kişinin işindeki çeşitli durumlarda edindiği başarıları dikkate alarak kendi yetenek ve becerilerine yönelik geliştirdiği kişisel algısı, ikincisi ise kişinin iş ortamında kendini değerlendirmesini sağlayacak olanaklar ve örgütteki diğer çalışanlardan gelen geribildirimlere dayalı olarak kendi ihtiyaç ve güdülerine yönelik geliştirdikleri algıdır. Kariyer çapalarını oluşturan son bileşen ise, kişinin kendi değer ve normları ile çalıştığı örgüt ve yaptığı işin değer ve normlarının kesiştiği durumlara dayalı olarak kişinin kendi değer ve tutumlarına yönelik geliştirdiği algıdır. Bu bilgiler ışığında, daha önce öğretim elemanlığından başka bir işte çalışmayan kişilerin, öğretim elemanlığı yaptıkları süreçte mesleki benlik algıları gelişerek bu temelde hizmet ve kendini adama, teknik fonksiyonel yetkinlik ve coğrafi güvenlik kariyer çapalarını geliştirdikleri söylenebilir.

#### **III.2.4. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının İdari Bir Görevlerinin Olup Olmama Durumu Açısından İncelenmesi**

Mersin Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının halihazırda idari bir görevlerinin olup olmamasına göre kariyer çapalarına yönelik elde edilen puanların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.



Tablo 10

*Öğretim Elemanlarının İdari Görevlerine Göre Kariyer Çapaları t – Testi Sonuçları*

	İdari Görev	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	P
İş Güvenliği	Evet	80	10.3625	1.60098	304	-.519	.60
	Hayır	226	10.4735	1.65776			
Hizmet ve Kendini Adama	Evet	80	10.3000	1.44433	304	.269	.78
	Hayır	226	10.2434	1.67281			
Özerklik Bağımsızlık	Evet	80	12.8625	2.20898	304	-1.867	.06
	Hayır	226	13.3850	2.13074			
Hayat Tarzı	Evet	80	9.5375	1.66074	304	-1.623	.10
	Hayır	226	9.9027	1.75355			
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Evet	80	12.6250	2.67371	304	-1.117	.26
	Hayır	226	12.9646	2.20677			
Saf Meydan Okuma	Evet	80	7.6500	2.15888	304	-.747	.45
	Hayır	226	7.8628	2.19975			
Coğrafi Güvelik	Evet	80	4.8375	1.65693	304	-.032	.97
	Hayır	226	4.8451	1.87092			
Girişimcilik Yaratıcılık	Evet	80	4.1125	1.66873	304	-.951	.34
	Hayır	226	4.3186	1.66408			
Genel Yönetmelik Yetkinlik	Evet	80	9.0875	3.31927	304	2.907	.00*
	Hayır	226	7.8982	3.08160			

\*p&lt;0.05

Tablo 10'da görüleceği üzere, araştırma sonucunda öğretim elemanlarının idari görevlerinin olup olmasına göre iş güvenliği [t(304)= -.519, p<.05], hizmet ve kendini

adama [ $t(304) = .269, p < .05$ ], özerklik bağımsızlık [ $t(304) = -1.867, p < .05$ ], hayat tarzı [ $t(304) = -1.623, p < .05$ ], saf meydan okuma [ $t(304) = -.747, p < .05$ ], girişimcilik yaratıcılık [ $t(304) = -.951, p < .05$ ], teknik fonksiyonel yetkinlik [ $t(304) = -1.117, p < .05$ ] ve coğrafi güvenlik [ $t(304) = -.032, p < .05$ ] anlamlı bir farklılık göstermezken, genel yönetsel yetkinlik [ $t(304) = 2.907, p < .05$ ] kariyer çapası puanlarının idari görevi olan öğretim elemanları lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Bogenschutz (1987), yükseköğretimde orta kademe yöneticilerin kariyer isteklerini (aspirations) belirlemeye yönelik çalışmasında, yöneticilerin kariyer çapalarından birinin genel yönetsel yetkinlik olduğunu belirtmektedir. Bunun yanı sıra, öğretim elemanlarının algılarına göre örgüt kültürlerine yönelik yaptığı çalışmasında Uslu (2010) idari bir görevi olma değişkenine göre öğretim elemanlarının örgüt kültürü alt boyutlarına ilişkin algılarının “yönetim” alt boyutunda idari görevi olanlar lehine bir fark olduğunu ifade etmiştir. Buna karşın, Erdoğan’ın (2004) ülkemizde mühendisler ve yöneticilerin kariyer çapalarını belirlemeye yönelik yaptığı çalışmasının bulguları incelendiğinde mühendis ve yöneticilerin genel yönetsel yetkinlik kariyer çapasının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

### **III.2.5. Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının Unvan Değişkeni Açısından İncelenmesi**

Mersin Üniversitesi’nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının unvanlarına göre kariyer çapalarına yönelik elde edilen puanların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11

*Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Kariyer Çapaları ANOVA Sonuçları*

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İş Güvenliği	Gruplararası	29.660	6	4.943	1.867	.08
	Grup içi	791.895	299	2.648		
	Toplam	821.556	305			
Hizmet ve Kendini Adama	Gruplararası	18.259	6	3.043	1.172	.32
	Grup içi	776.346	299	2.596		
	Toplam	1423.124	305			
Hayat Tarzı	Gruplararası	15.472	6	2.579	.855	.52
	Grup içi	902.152	299	3.017		
	Toplam	917.624	305			
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Gruplararası	41.783	6	6.964	1.281	.26
	Grup içi	1625.498	299	5.436		
	Toplam	1667.281	305			
Saf Meydan Okuma	Gruplararası	59.328	6	9.888	2.111	.05
	Grup içi	1400.297	299	4.683		
	Toplam	1459.624	305			
Coğrafi Güvelik	Gruplararası	24.640	6	4.107	1.253	.27
	Grup içi	979.831	299	3.277		
	Toplam	1004.471	305			
Girişimcilik Yaratıcılık	Gruplararası	21.137	6	3.523	1.278	.26
	Grup içi	824.422	299	2.757		
	Toplam	845.559	305			
Genel Yönetmelik Yetkinlik	Gruplararası	199.867	6	33.311	3.445	.00*
	Grup içi	2890.747	299	9.668		
	Toplam	3090.614	305			

p&lt;.05

Tablo 11’de yer alan analiz sonuçlarından da görüleceği üzere öğretim elemanlarının unvanlarına göre iş güvenliği [F(6, 299)= 1.867, p<.05], hizmet ve kendini adama [F(6, 299)= 1.172, p<.05], özerklik bağımsızlık [F(6, 299)= .596, p<.05], hayat tarzı [F(6, 299)= .855, p<.05], teknik fonksiyonel yetkinlik F(6, 299)= 1.281, p<.05], coğrafi güvenlik F(6, 299)= 1.253, p<.05], saf meydan okuma [F(6, 299)= 2.111, p<.05] ve girişimcilik yaratıcılık [F(6, 299)= 1.278, p<.05] kariyer çapalarından elde edilen puanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Buna karşın, genel yönetsel yetkinlik [F(6, 299)= 3.445, p<.05] kariyer çapasına yönelik elde edilen puanlar, öğretim elemanlarının unvanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Başka bir ifade ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası, öğretim elemanlarının unvanlarına bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Öğretim elemanlarının unvanları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre bu farklılığın istatistiksel olarak profesör ( $\bar{X} = 9,65$ , Ss= 3,26) ile yardımcı doçent ( $\bar{X} = 7,80$ , Ss= 2,81), profesör ( $\bar{X} = 9,65$ , Ss= 3,26) ile öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 6,72$ , Ss= 2,65), doçent ( $\bar{X} = 8,39$ , Ss= 3,46) ile öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 6,72$ , Ss= 2,65), yardımcı doçent ( $\bar{X} = 7,80$ , Ss= 2,81) ile araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 8,97$ , Ss= 3,36) ve öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 6,72$ , Ss= 2,65 ile araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 8,58$ , Ss= 3,58) unvanlarına sahip öğretim elemanları arasında olduğu görülmektedir. Bu bulgular incelendiğinde, profesör olan öğretim elemanlarının yönetsel motivasyonlarının ve yönetsel becerilere sahip olduklarına yönelik inançlarının,

yardımcı doçent ve öğretim görevlilerine oranla daha fazla olduğu ileri sürülebilir. Benzer durumun, doçentler ile öğretim görevlileri, yardımcı doçentler ile araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri ile araştırma görevlileri için de geçerli olduğu belirtilebilir. Genel olarak bulgular incelendiğinde, görev kadroları istikrarlılık açısından iş güvenliği sağlayan ve sahip oldukları akademik unvanı yüksek olan öğretim elemanlarının, özellikle profesör, doçent ve öğretim görevlilerinin, yönetsel kariyer çapasına diğerlerine oranla daha eğilimli oldukları ifade edilebilir. Bu durum profesörler açısından ele alındığında, ilgili oldukları disipline yönelik akademik gelişimlerini büyük oranda sağlamış olmaları ve aynı zamanda üniversitelerdeki yönetsel kadrolara bu unvana sahip olan kişilerin getirilebileceğine dair yasal metinler ile bu unvana sahip olma sürecinde kendilerine ve yönetsel süreçlere dair bilgi ve deneyim elde ettikleri göz önünde bulundurulduğunda, bu bulgu kabul edilebilir görünmektedir. Benzer şekilde, öğretim elemanlarının algularına göre örgüt kültürlerine yönelik yaptığı çalışmasının bulgularında Uslu (2006) “yönetim” alt boyutunda profesörler lehine anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirtmiştir.

#### IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda ulaşılan bulguların genel bir değerlendirmesi ve bu doğrultuda geliştirilen öneriler yer almaktadır.

##### IV. 1. Sonuç

1990'lı yıllarda Türkiye'de, genç nüfusun fazla olmasından kaynaklanan demografik baskılar, siyaset temelinde belirlenen istihdam politikası ve ekonomik sistemin ihtiyaç duyduğu işgücünü karşılamak amacıyla yükseköğretimde çok sayıda yeni üniversitenin açılmasını da içeren değişim ve gelişim hareketine girilmiştir (Gizir, 2005; YÖK, 2012b). Bu değişim ve yenileşme hareketleri kapsamında, Türkiye'deki kamu ve vakıf üniversiteleri, vakıf meslek yüksek okulları ve diğer yükseköğretim kurumlarının sayısının 188'e ulaştığı görülmektedir (YÖK, 2012b). Bu değişim ve yenileşme hareketleri sonucunda ülkemizdeki yükseköğretim sisteminde nicelik ve nitelik olarak iyileşmeler görülmekle birlikte, öğretim elemanlarının kalitesindeki düşme başta olmak üzere, çeşitli sorunların varlığı gözlenmektedir (Aypay, 2003; Şimşek, 1999). Öğretim elemanları, topluma hizmet, eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma gibi temel işlevleri olan üniversitelerin, bu işlevlerini nitelikli bir şekilde yerine getirebilmelerinde ve örgütsel düzeyde başarılı olarak nitelendirilmelerinde, en önemli insan kaynağı olarak görülmektedirler. Dolayısıyla diğer örgütlerde olduğu gibi üniversitelerde de nitelikli insan kaynakları yönetimi, planlanması, kariyer yönetimi ve kariyer planlaması yapılması

kaçınılmaz görülmektedir. Daha önce de söz edildiği gibi, insan kaynaklarının planlanması çalışanların tanınması, analiz edilmesi ve çalışanların değişen ihtiyaçlarının örgütün koşullarına göre düzenlenmesi olarak ifade edilmektedir (Raymond, 1999). Bunun yanı sıra, Argüden (1998) örgütsel kariyer planlamasını, 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 tanımlamaktadır.

Bu bilgiler ışığında, diğer örgütlerle karşılaştırıldığında örgütsel, yönetsel ve çalışan özellikleri açısından farklılıklar göstermekle birlikte üniversitelerin de etkili ve başarılı olmaları için insan kaynakları ve kariyer planlamasına önem vermeleri gerektiği düşünülerek yapılan bu araştırma kapsamında öncelikle Mersin Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarının, iş güvenliği, hizmet ve kendini adama ve özerklik bağımsızlık olduğu belirlenmiştir.

Üniversitelerin kadro yapıları incelendiğinde, yardımcı doçentlik ve araştırma görevliliği gibi kadrolarda sürekli istihdam sağlamanın bazı gereklilikleri olduğu ve bunlar karşılanmadığında istihdam sorunlarının gündeme gelebileceği görülmektedir. Sözü edilen kadrolarda görev yapan öğretim elemanlarının, çalışmanın örneklemindeki oranı dikkate alındığında, iş güvenliği kariyer çapasının, öğretim elemanlarının basın çapası olarak belirlenmesi, diğer bir ifade ile kendilerini her zaman ekonomik olarak güvende hissedecekleri ve daimi olarak istihdam sağlayabilecekleri bir işte çalışmaya önem

vermeleri kabul edilebilir bir bulgu olarak nitelendirilmektedir. Diğer yandan, ülkemizin ekonomik koşulları ve istihdam sorunlarının dikkate alınmasının yanı sıra diğer istihdam alanlarıyla karşılaştırıldığında görece olarak kamu üniversitelerinde sürekli istihdamın büyük oranda sağlanabildiği düşünüldüğünde iş güvenliğinin öğretim elemanlarını bu mesleği yapmaya güdüleyebileceği ileri sürülebilir.

Bunun yanı sıra, öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarından birinin hizmet ve kendini adanma olması, akademisyenlik mesleğinin belirli bir disiplin temelinde uzun ve zorlu bir eğitim sürecinden geçilerek elde edilmesi ve yapısı gereği eğitim, öğretim, araştırma ve toplum hizmeti içermesi ile ilişkilendirilebilir.

Benzer şekilde, üniversitelerin eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet işlevlerini yerine getiren öğretim elemanlarının, özellikle bilimsel araştırma sürecinde özerk ve bağımsız olmaya önem verdikleri ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle, öğretim elemanlarının, akademisyenlik mesleğinin doğasına uygun bir şekilde, kurumsal kurallar ve kısıtlamaların ötesinde daha esnek çalışma koşullarına, işlerini bildikleri şekilde planlama ve yapmaya ihtiyaç duydukları ve önem verdikleri düşünülebilir.

Daha önce söz edildiği gibi, Schein, (1980) kariyer çapalarının *yetenek, ihtiyaç ve değer* temelli olmak üç boyutu olduğunu belirtmektedir. Teknik fonksiyonel yetkinlikler, genel yönetsel yetkinlik ve girişimci yaratıcılık, bireyin mesleki yeteneklerine dayanmakta ve işin tipi ile ilgili olan çapalar olarak nitelendirilmektedir. Hayat tarzı, özerklik ve bağımsızlık, güvenlik ve istikrar ise kişinin güdüleri ve ihtiyaçlarına dayanmakta ve bu kariyer çapaları, kişinin istekleri ve özel hayatı ile tutarlı bir iş ortamını gerektirmektedir.



Saf meydan okuma, hizmet ve bir amaca kendini adama çapalarının ise kişinin değer yargıları ile ilgili olduğu ileri sürülmekte ve bu kariyer çapaları, örgüt kültürü ve meslek ile tutarlı bir kişilik üzerine odaklanmaktadır (Feldman ve Bolino, 1996). Öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarını belirlemek amacıyla yapılan betimsel analiz sonuçlarının sunulduğu Tablo 6 incelendiğinde, alt-ölçek aritmetik ortalamalar dikkate alınarak yapılan sıralamada en alt sıralarda yer alan kariyer çapalarının, Schein'in kariyer çapalarını boyutlar temelinde gruplamasında, *yetenek* boyutunda yer alan çapalar olduğu görülmektedir. Bu sıralamada en üst sıralarda yer alan ve öğretim elemanlarının baskın kariyer çapaları olarak belirlenen iki çapanın (güvenlik ve özerklik-bağımsızlık), *ihtiyaç ve güdü* temelli boyutta yer aldığı ve yine öğretim elemanlarının baskın kariyer çapası olarak belirlenen hizmet ve kendini adama çapasının ise *değerler* boyutunda yer aldığı görülmektedir. Benzer şekilde, Tablo 6'da sunulan sıralama genel olarak incelendiğinde üst sıralardaki kariyer çapalarının, *ihtiyaç ve güdü ile değer* temelli boyutlarda yer aldığı gözlenmektedir. Genel olarak bu bulgu, öğretim elemanlarının güdü ve ihtiyaçları temelinde kendi istekleri ve özel hayatları ile tutarlı bir iş ortamına, değer yargılarına ve örgüt kültürü ile meslekle tutarlı bir kişiliğe daha fazla önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Bununla birlikte, öğretim elemanlarının kariyer çapaları, cinsiyet, medeni durum, daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmama durumu ve çalıştığı kurumda idari bir görevinin olup olmamasına incelendiğinde bu çapalara yönelik elde edilen puanların sözü edilen değişkenlere göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Cinsiyet açısından incelendiğinde, kadın öğretim elemanlarının iş güvenliği, hizmet ve kendini adama, hayat tarzı, teknik fonksiyonel yetkinlik ve coğrafi güvenlik çapalarının daha baskın olduğu görülmektedir. Çalıştıkları örgüt koşullarını iyileştirmek ve örgütlerini daha çalışılabilir bir hale getirmenin yanı sıra, sürekli yeni şeyler öğrenerek kendilerinin geliştirmeye erkeklere göre daha çok önem verdikleri söylenebilir. Buna ek olarak, kadın öğretim elemanlarının uzun süreli istihdam sağlayabilecekleri, şehir değiştirmelerini gerektirmeyen, aile ve işleri arasındaki dengeyi rahatça kurabilecekleri bir işte çalışmaya erkeklere göre daha eğilimli oldukları söylenebilir. Bu bağlamda iş güvenliği, coğrafi güvenlik ve hayat tarzı gibi ihtiyaç temelli çapaların erkeklere oranla daha ön plana çıktığı söylenebilir.

Bunun yanı sıra, öğretim elemanlarının medeni durum değişkeni açısından kariyer çapaları incelendiğinde, coğrafi güvenlik çapasının evli öğretim elemanları için daha önemli iken genel yönetsel yetkinlik kariyer çapasının bekar öğretim elemanları için daha önemli olduğu görülmektedir. Bu bulgu evli öğretim elemanlarının aile bütünlüğünü korumaya, ailesine düzenli ve istikrarlı yaşam koşulları sağlamaya, onlara daha fazla zaman ayırmaya ve işleri ile aileleri arasındaki dengeyi korumaya bekar öğretim elemanlarına oranla daha fazla önem verdiklerini göstermektedir.

Daha önce farklı bir işte çalışıp çalışmama değişkenine göre kariyer çapaları incelendiğinde, hizmet ve kendini adama, teknik fonksiyonel yetkinlik ve coğrafi güvenlik kariyer çapalarının öğretim elemanlığı dışında başka bir işte çalışmayan öğretim elemanları için daha önemli olduğu görülmektedir. Schein (1978), kişinin işini yaparken edindiği

tecrübelere dayalı olarak kendisine yönelik bilgisinin arttığını belirtmekte ve aynı zamanda buna bağlı olarak üç bileşenden oluşan mesleki benlik algısı temelinde kariyer çapalarının geliştiğini ifade etmektedir. Bu nedenle, daha önce öğretim elemanlığından başka bir işte çalışmayanların, geliştirdikleri mesleki benlik algısı doğrultusunda, yetkin oldukları mesleki alanda, teknik becerilerini kullanabilecekleri ve gösterebilecekleri işlerde çalışmaya, uzmanlaşmaya ve yükselmeye, daha insani çalışma ortamlarına, daha yaşanılabilir bir dünya oluşturmaya, topluma katkıda bulunmaya ve bulunduğu şehirde uzun süreli olarak çalışmaya, daha önce farklı bir işte çalışanlara oranla daha fazla önem verdikleri ifade edilebilir.

Bulgular öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumda idari görevlerinin olup olmaması açısından incelendiğinde, idari görevi olan öğretim elemanlarının genel yönetsel yetkinlik kariyer çapasının daha baskın olduğu gözlenmiştir. Genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası baskın olan kişilerin ortak noktaları, yönetsel sorumluluk gerektiren pozisyonlara yükselmek için en üst düzeyde motivasyona sahip olmaları ve iş deneyimleri sonucunda bu pozisyonlara yükselmek için gerekli olan beceri ve değerlerin kendilerinde olduğuna yönelik inançlarıdır (Schein, 1978). Dolayısıyla bu bulgu, idari görevi olan öğretim elemanlarının çeşitli yönetsel kademelerde görev ve sorumluluk almaya yönelik motivasyonlarının yanı sıra yönetsel becerilere sahip olduklarına yönelik inançlarının olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Son olarak, öğretim elemanlarının kariyer çapaları unvan değişkeni açısından incelendiğinde, görev kadroları istikrarlılık açısından iş güvenliği sağlayan ve sahip

oldukları akademik unvanı yüksek olan öğretim elemanlarının, özellikle profesör, doçent ve öğretim görevlilerinin, yönetsel kariyer çapasına diğerlerine oranla daha eğilimli oldukları söylenebilir.

Sonuç olarak, ilgili alanyazında yer alan ve kişilerin davranışlarına ve hareketlerine asıl yön veren, kariyerlerine ilişkin algı ve beklentileri olarak tanımlanan içsel kariyer (Schein, 1978) ve kişinin belli bir işe yönelik objektif ilerleme basamaklarını işaret eden dışsal kariyer (Tan ve Quek, 2001) kavramları dikkate alındığında, bu çalışma kapsamında öğretim elemanlarının, akademisyenliği düzenli ve istikrarlı olan, kişisel isteklerine, değerlerine uygun ve özel hayatları ile tutarlı bir iş olarak algıladıkları ya da iş güvenliği sağlayan, özerk ve bağımsız olabilecekleri, topluma ve örgütlerine hizmet edebilecekleri ve kendilerini adayabilecekleri bir kariyere önem verdikleri ileri sürülebilir. Bunun yanı sıra, bu çalışmada ele alınan değişkenler açısından kariyer çapaları incelendiğinde, bulgulara yönelik tartışmalar temelinde öğretim üyelerinin kişisel hayatları (aileleri) ve işleri arasındaki denge sağlamanın belirleyici olduğu düşünülmektedir.

## **IV. 2. Öneriler**

### **IV. 2. 1. Uygulamaya Yönelik Öneriler**

Yönetim biliminde açık sistem olarak nitelendirilen üniversiteler, oldukça geçirgen sınırlara sahip olmaları nedeniyle çevrelerindeki diğer sistemlerden doğrudan etkilenmekte ve onları etkilemektedir. Aynı zamanda üniversiteler, başta kişiler ve düşünceleri, bilgileri

ve becerileri olmak üzere toplumsal, yerel, mesleki ve akademik disiplin kültürü gibi değerlendirmesi ve kontrol edilmesi oldukça zor olan girdilere sahiptir. Dolayısıyla üniversitelerde insan kaynaklarının yönetimi diğer örgütlerle karşılaştırıldığında oldukça zor olmakla birlikte üniversitelerin etkililiği ve başarısını artırmak için de kaçınılmaz görünmektedir. Bu bağlamda, ülkenin en üst düzey eğitim planlamacılarının yanı sıra özellikle üniversite üst düzey ve ara kademe yöneticileri ile öğretim elemanlarının, uzmanlık geliştirdikleri disiplin alanındaki yetkinliklerinin yanı sıra kendileri ve akademisyenlik mesleği adaylarının kariyer gelişimini incelenmeleri ile kariyer çapalarını bilmeleri ve bu konuda farkındalık sahibi olmaları, etkili örgütsel, yönetsel ve eğitimsel etkinlikler düzenlemelerinde temel teşkil edecektir.

Bu kapsamda öncelikli olarak, öğretim elemanı yetiştirmenin temel basamaklarından olan lisansüstü eğitimde, eğitimini sürdürmekte olan kişilerin mesleki benlik algısı geliştirmeleri ve dolayısıyla kendilerinin ve örgütlerinin amaçları ve koşulları arasında uyum geliştirmeleri konusunda farkındalık yaratacak etkinliklerde bulunmaları gerekmektedir. Öğretim elemanlarının lisansüstü eğitim programlarındaki dersleri kapsamında eğitsel planlarını yaparken alanla ilgili bilgi ve becerilerin yanı sıra öğrencilerin kendilerini tanımasına olanak sağlayacak etkinlikler düzenlenebilir. Ayrıca, mesleki ve akademik disipline yönelik çeşitli değer, inanç ve davranışların geliştirilmesinde formal süreçler kadar informal süreçlerin de önemini dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir. Dolayısıyla lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin, kendileri, akademisyenlik mesleği ve akademik ortama yönelik edindikleri bilgi, beceri, tutum, değer ve inançlar temelinde daha gerçekçi kariyer planlarını yapabilecekleri ileri sürülebilir.

Daha önce belirtildiği gibi, insan kaynakları yönetimi örgütlerin başarısı için gerekli yönetimsel bir süreç olarak görülmektedir. Profesyonel örgütler olarak görülen üniversitelerin istihdam politikaları ve koşulları diğer örgütlerden oldukça farklı olmakla birlikte bu örgütlerin de etkili bir insan kaynakları yönetimi gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Ancak ülkemizde kurumsal düzeyde böyle bir sistemin olmadığı, öğretim elemanlarının istihdamında sadece akademik yeterliklerin dikkate alındığı görülmektedir. Bu kapsamda üniversitelerin istihdam sürecini daha kurumsal olarak gerçekleştirmeleri için insan kaynakları birimi oluşturmaları ve insan kaynakları yönetimini profesyonel olarak gerçekleştirmeleri önerilebilir. Bununla birlikte, ilgili alanyazında Schein (1990) tarafından geliştirilen ölçme aracı da dahil olmak üzere birçok ölçme aracının, çeşitli sektörlerdeki örgütlerin insan kaynakları birimlerince kişilerin işe alımında ve kariyer planlarının yapılmasında bireysel olarak da kullanıldığı görülmektedir. Üniversite yöneticilerinin, insan kaynakları yönetimi kapsamında yeni öğretim elemanlarının istihdamı ve görev yapmakta olan öğretim elemanlarının ise kariyer gelişimlerini takip ederek örgütlerinin başarısını artırma yönünde bu ölçme araçlarını ya da içinde bulunulan kültüre özgü geliştirilebilecek yeni ölçme araçlarını kullanabilecekleri düşünülmektedir.

Türkiye’de eğitim yönetimi lisansüstü programları incelendiğinde, yükseköğretim örgütleri olarak üniversiteler ve yönetimi üzerine herhangi bir dersin varlığına rastlanmamıştır. Bu çalışma sonucunda, daha önce belirtildiği gibi, üniversitelerde insan kaynakları birimlerinin açılması önerilmektedir. Bununla bağlantılı olarak insan kaynakları yönetimi de dahil olmak üzere üniversiteler ve yönetimi ile ilgili derslerin açılması ve böylece sözü edilen birimlerde görev alabilecek uzmanların yetiştirilmesi önerilebilir.

Bunun yanı sıra, bu çalışma sonucunda öğretim elemanlarının iş güvenliğine, özerk ve bağımsız olmaya önem verdikleri görülmüştür. Özellikle öğretim üyelerinin yetiştirilmesinin oldukça uzun ve zor bir süreç, diğer bir ifade ile adanmışlık gerektirmesinin yanı sıra akademisyenlik mesleğinin temeli olan bilimsel araştırma sürecinin ekonomik ve kurumsal kaygılardan etkilendiği varsayımıyla üniversite yöneticilerinin öğretim elemanlarının iş güvenliğine ve kurumsal düzenlemelere yönelik kaygılarını en aza indirecek uygulamalar geliştirmeleri gerektiği düşünülmektedir.

#### **IV. 2. 2. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler**

Kariyer çapaları, kişilerin kariyer gelişimleri ve planları için önemli olduğu kadar çeşitli meslek ve işlerin ve ayrıca bu meslek ve işleri yapanların genel profilini de ortaya koymak açısından önemlidir. Bu çalışmada Mersin Üniversitesi vaka olarak seçilerek araştırma sınırlı bir örneklem ile gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla bulgular bütün öğretim elemanlarına genellenemez. Bu doğrultuda öğretim elemanlarının genel olarak kariyer çapalarının belirlenmesine yönelik daha geniş ve farklı örneklem gruplarında çalışmaların yapılması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmaların periyodik olarak yapılması önerilmektedir. Bunun yanı sıra, çeşitli disiplinler ve bu disiplinler temelinde belirlenen uzmanlık alanlarının kendilerine özgü değerler, inançlar ve davranışlara sahip olması, diğer bir ifade ile farklı disiplin kültürüne sahip olmaları nedeniyle fen ve sosyal bilimlerine özgü akademik formasyona sahip olan öğretim elemanlarının kariyer çapalarında farklılık göstereceği varsayımı ile bu değişkenin ele alınacağı çalışmaların yapılması önerilmektedir. Buna ek olarak, özel üniversitelerin öğretim elemanı istihdam farklılığı göz önüne alındığında kamu ve özel üniversitelerdeki öğretim elemanlarının kariyer

çapalarının farklılaşabileceği düşünülerek bu kariyer çapaları ile bu değişkenin ilişkilendirileceği çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Bununla birlikte, yurtdışında ilgili konu üzerine oluşan alanyazında kariyer çapalarının iş tatmini, verimlilik, performans, örgüt kültürü, tükenmişlik, liderlik gibi farklı değişkenlerle ilişkilmesini ele alan çalışmalara rastlanmakla birlikte, ülkemizde konu ile ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Dolayısıyla, özellikle yükseköğretim kurumu çalışanları olmak üzere çeşitli sektörlerdeki örgüt çalışanlarının kariyer çapaları ve bu çapaların çeşitli değişkenler ile ilişkilmesini ele alan çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışmada vaka olarak seçilen MEÜ görel olarak yeni bir üniversite olarak görülmekte ve belirli akademik unvanlara sahip öğretim elemanlarının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu dağılımın farklı üniversitelerde farklı şekillerde olabileceği dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarına odaklanılan çalışmalarda kariyer çapalarının öğretim elemanlarının buldukları üniversitelerdeki istihdam süreleri, lisans ve lisansüstü eğitimlerinin aynı üniversitede olup olmamaları gibi değişkenlerin yanı sıra yükseköğretim kurumlarının yapısı ve öğretim elemanlarının unvanlarına göre dağılımının dikkate alınarak incelenmesi önerilmektedir.

Ayrıca ülkemizde konu üzerine yapılan sınırlı sayıda çalışmanın nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapıldığı görülmektedir. Konunun derinlemesine araştırılarak daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla nitel araştırma yöntemlerinin tek başına ya da nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı çalışmaların yapılması gerektiği düşünülmektedir.



## KAYNAKÇA

- Açıklım, A. (1994). *Çağdaş örgütlerde insan kaynağının personel yönetimi*. Ankara: PegemA.
- Adıgüzel, O. (2009). Schein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 277-292.
- Aktaş, H. (2004). *The importance of career anchor notion for an effective career planning and example application at Turkish Air Force undergraduate and graduate schools*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Argüden, M. (1998). *Örgütsel kariyer yönetimi ve Yapı Kredi Bankası uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aykaç, B. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi ve insan kaynaklarının stratejik planlanması*. Ankara, Nobel Yayınevi.

- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N. ve Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu: İşletmesi.
- Aypay, A. (2003). Yükseköğretimin yeniden yapılandırılması: Sosyo-ekonomik ve politik çevrelerin üniversitede kurumsal adaptasyona etkisi. *Kuramda ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 34, 194-213.
- Beck, J. ve Lopa , J. M. L. (2001). An exploratory application of Schein's Career Anchors Inventory to hotel executive operating committee members. *Hospitality Management* 20, 15-28
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bentler, P. M. (1995). *EQS structural equations program manual*. Encino, CA: Multivariate Software.
- Bogenschutz, M. M. (1987). *Career aspirations of mid-level administrators in higher education: An analysis based on Schein's career anchors*. Yayınlanmamış doktora tezi. The Ohio State University.

- Bonner, D. J. (1998). *Examining Schein's career anchors in the new workplace: How individual survivors of downsizing perceive their careers*. Yayınlanmamış doktora tezi. The George Washington University.
- Builer, T, ve Waldroop, J. , (1999). Job sculpting: The art of retaining your best people. *Harvard Bussiness Review*. 144-152
- Byrd, L. G. (1998). *An examination of the relationship between personality types and career anchors*. Yayınlanmamış doktora tezi. Walden University.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cabal, A.B. (1993). *The university as an institution today: Topics for reflection*. Paris: UNESCO.
- Can, N. (2007). İlköğretim okul yöneticisinin bir öğretim lideri olarak yeni öğretim programlarının geliştirilmesi ve uygulanmasındaki yeterliliği. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 3(2) , 228-244.

- Chapman, J. R. (2009). *A partial response to Feldman and Bolino's critique of Schein's career anchor theory*. Yayınlanmamış doktora tezi. Brigham Young University. Provo, Utah.
- Clark, B. R. (1983). *The higher education system: Academic organization in crosscultural perspective*. London: University of California Press.
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2009). Psychological career resources as predictors of working adults' career anchors: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology/ SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 35(1), 11.
- Crepeau, R.G., Croock, C.W., Goslar, M.D. ve McMurtrey, M.E. (1992). Career anchors of information systems personel. *Journal of Management Information Systems*, 9(2), 145-60.
- Danziger, N. ve Valency, R. (2005). Career anchors: Distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*. 11(4), 293–303.
- Danziger, N., Moore, D. R. ve Valency, R., (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7–19.

Delong, T., J. (1982), Reexamining the career anchor model. *Personnel*, 59 (3), 60-61,

Delong, T. J. (1987). Teachers and their careers: Why do they choose teaching? *Journal of Career Development*, 14(2), 118–125.

Dumitrescu, D. M. (2009). Human resource profile in the virtual organization based on the career anchors of Edgar Schein. (Edt. B. Katanilic) *Annals of DAAM for 2009 & Proceedings of The 20th International DAAM Symposium*. 20(1) 755–756.

Ellison, J.A. (1997). *The relation between career anchors, occupational types and job satisfaction of midcareer employees*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. University of South Africa.

Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer geliştirme*. 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım: İstanbul

Erdoğmuş, N. (2004). Career orientations of salaried professionals: The case of Turkey. *Career Development International*, 9(2), 153–175.

- Erdöl C. (2000) *Kariyer Planlama Sistemi, Kariyer Yönetimi, Kariyer Geliştirme, Kariyer Sorunları ve Koçluk Uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Evans, C. (1996). A review of career anchors in use. *European Journal Of Work And Organizaton Psychology*, 5(4), 609–615.
- Eyüboğlu, G. (2006). *Evaluation of university students' career anchors*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Feldman, D. C. ve Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89–112.
- Gizir, S. (2005). *Assessment of factors negatively effecting the communication process in Turkish State Universities*. Yayınlanmamış doktora tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Godfrey, E. H., Jr. (2005). *The effect of job satisfaction, intention to leave and career anchors of ethical perception of accounting professionals within the Institute of*

*Management Accountatns (IMA)*. Yayınlanmamış doktora tezi. Nova Southeastern University

Gumport, P. J. Ve Pusser, B. (1999). *University Restructuring: The Role Of Economic And Polliticak Contexts*. Smart, J. C. (Ed.). Higher Education: Handbook Of Theory And Research, XIV. NY: Agathon.

Güler, E. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin algılarının incelenmesi (İstanbul ili Tuzla ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gürkanlar, E. (2010). *Esnek çalışma saatlerinin kadın çalışanların sosyal rolleri ve çalışma performansı üzerine etkileri- Akdeniz Üniversitesi'nde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Hsu M. K., James J. Jiang, J., J., Klein, G ve Tang, Z (2003). Perceived career incentives and intent to leave. *Information and Management*, 40, 361–369.

Igbaria, M., Greenhaus, J.H. ve Parasuraman, S. (1991). Career orientations of MIS employees: An empirical analysis, *MIS Quarterly*, 15(2), 151-69

- Igbaria, M. ve Baroudi, J. (1993). A Short-Form Measure of Career Orientations: A Psychometric Evaluation. *Journal of Management Information Systems*, 10(2), 131-154
- İra, N. (2004). *Örgütsel kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- İriç, E. (2004). *Keşif evresindeki öğretmenlerin kariyer değerlerinin araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmit.
- Ituma, A. ve Simpson, R. (2006). Moving beyond Schein's typology: individual career anchors in the context of Nigeria. *Human Resource Management*, 36(6), 978-995
- Jacobs, J. (2008). The faculty time divide. İçinde May, A. M. (Edt.). *Woman question and higher education*, (s.132- 155). UK: Edward Elgar publishing.
- Järllström, M. (2000). Personality preferences and career expectations of Finnish business students. *Career Development International*, 3(5), 144-54.



Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (1993). *Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (1999). *LISREL 8. 30*. Chicago: Scientific Software International Inc.

Jiang, J. J, Klein, G. Ve Balloun, J. L. (2001). The joint impact of internal and external career anchors on entry- level IS career satisfaction. *Information & Management*. 39, 31-39.

Kaynak, T. (2002). *İnsan kaynakları planlaması*. 1. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım.

Kniveton H. B. (2004). Managerial career anchors in a changing business environment. *Journal of European Industrial Training*, 28(7), 564-573.

Klapwijk, R. ve Rommes, E. (2009). Career orientation of secondary school students (m/f). *Int J Technol Des Educ*, 19, 403–418.

Kline, R. B. (1998). *Principles and practices of structural equation modelling*. New York: The Guilford Press.

- Kowalski, T. J. (2003). *Contemporary school administration*, New York: Pearson Education Inc.
- Lynch, K. D. (2008). Gender roles and the American academe: A case study of graduate student. *Gender and Education*, 20, 585–605.
- Marshall V. ve Bonner D. (2003). Career anchors and the effects of downsizing: Implications for generations and cultures at work, a preliminary investigation. *Journal of European Industrial Training*. 27, (7), 281.
- Martin, J. R. (2008). İçinde May, A. M. (Edt.). *Woman question and higher education*, (s.77- 93). UK: Edward Elgar publishing.
- Mays, S. D. (2007). *Anchoring careers through leadership and motivations- exploring factors that improve employee satisfaction and retention*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of Phoenix.
- Messarra, L., Mourad, M. ve Harake, N. A., (2009). The linkage between professionals' goal orientation and career anchors. *International Journal of Business Research*. 9(1), 50–56.

Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs' types, *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 69(3), 263-76.

Quesenberry, J. L ve Trauth, E., M, (2007). *What do women want?: An investigation of career anchors among women in the IT workforce*. SIGMIS-CPR'07, April 19–21, 122–127. USA.

Özkanlı, Ö. (2010). *Türkiye ve Avustralya'da Yükseköğretim Kurumlarında Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Durumu*. Bilimsel Arastırma Projesi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Pelos, S. G. (2000). *Career orientations of female entrepreneurs: A study using schein's career anchor theory*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of San Francisco

Peterson, J. ve Roger, A. (2009). Career Anchor Profiles: An Exploratory Study of Business School Participants in France. *Colloque international sur les indicateurs d'évaluation de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises*, 8-10 Haziran, Lyon, Université Jean Moulin Lyon 3. Fransa.

Petroni, A. (2000). Strategic career development for R&D staff: a field research. *Team Performance Management: An International Journal*, 3-4 (6), 52-61.

Pilavcı, D. (2007). *Bilgi çağında değişen kariyer anlayışı ve üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Puryear, P. C. (1996). *Career anchors of North Carolina principals*. Yayınlanmamış doktora tezi. University of North Carolina.

Ramakrishna H. V. ve Potosk, D. (2003). Conceptualization and exploration of composite career anchors: an analysis of information systems personnel. *Human Resoruce Development Quarterly*. 14(2).

Raymond, A. N. (1999). *İnsan kaynaklarının eğitim ve gelişimi*. (Çev. Çetin, C.). İstanbul:Beta

Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley Publishing Company: USA

Schein, E. H., (1990). Career anchors and job/role planing: The links between career pathing and career development. 10 Nisan 2010 tarihinde <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP319222603401.pdf?sequence=1> adresinden alınmıştır.

Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, (1), 80–88.

Schein, E. H. (2006). Career anchors. *Encyclopedia of career development*. 5 Nisan 2010 tarihinde [http://www.sage-ereference.com/careerdevelopment/article\\_n28.html](http://www.sage-ereference.com/careerdevelopment/article_n28.html) adresinden alınmıştır.

Shire, K. (2000). Gendered organization and workplace culture in japanese customer services. *Social Science Japan Journal*, 3, 37-58.

Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modelling*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Smith, D. N. (2005). *The relationship between career anchors and a team's ability to meet organizationl goals: A case study*. Yayınlanmamış doktora tezi. Capella Univertsity.

- Sumner, M., Yager, S. ve Franke, D. (2005). Career Orientation and Organizational Commitment of IT Personnel, *ACM Press*, New York, NY.
- Suutari, V. ve Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers. *The Journal of Management Development*, 23(9), 833
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49-74.
- Şimşek, H. (1999). Turkish higher education system in the 1990s. *Mediterranean Journal of Educational Sciences*, 4(2), 133–153.
- Şimşek, Ö. M. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173-180.
- Tan, H. ve Quek, B. (2001). An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore. *The Journal of Psychology*, 135(5), 527–545.

- Telci, C. (1992). *Örgütlerde kariyer planlama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Temür, S. (2009). *Algılanan kariyer özendiricilerin iş tutumu ve iş davranışları üzerindeki etkisi: Bir görgül çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale
- Tlandinyane, R. T. (2007). *The relationship between career anchors and organisational commitment*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. University of South Africa
- Uslu, M. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin kariyer değerlerinin belirlenmesi: (Sarıyer İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uslu, C. A. (2010). *Öğretim elemanı algılarına göre örgüt kültürü: (Ege Üniversitesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Weber, K. Ve Ladkin, A. (2009). Career Anchors of Convention and Exhibition Industry Professionals in Asia. *Journal of Convention & Event Tourism*, 10(4), 243 — 255

Yarnall, J. (1998). Career anchors: results of an organisational study in UK. *Career Development International*. 3(2), 56–60.

Yetkin, C. (2006). *Yetkinlik bazlı mülakat ve kariyer değerleri arasındaki ilişki ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

YÖK, (2012a). Yükseköğretim Kurumları Temel Kanunu, 18 Temmuz 2012 tarihinde <http://www.yok.gov.tr/content/view/435/183/lang,tr/> adresinden alınmıştır.

YÖK, (2012b). Fakülte, yüksekokul ve enstitü isimleri, 20 Temmuz 2012 tarihinde <http://www.yok.gov.tr/content/view/527/222/lang,tr/> adresinden alınmıştır.

Yüksel, İ. (2006). Kariyer değerlerinin analitik hiyerarşi proses yöntemiyle önceliklendirilmesi. *Öneri Dergisi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 7(25), 59-67.



## EKLER

## EK-1 ÖLÇEK İZİN BELGESİ

**Safdar, Sheik - Hoboken**

---

**From:** Burcu Unal [burcuunal\_85@hotmail.com]  
**Sent:** Monday, May 31, 2010 7:32 AM  
**To:** Permissions - US  
**Subject:** permission for the questionnaire

Hello,

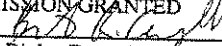
I am a research assistant and a master student in Mersin University, Turkey. I am studying career anchors of the academicians in Turkey. I would like to use the Career Orientation Inventory in Edgar H. Schein's book "Career anchors: discovering your real values". In this case, Can i use this inventory for my dissertation? Should i ask for permission to Professor Edgar H. Schein?

Thank you for your help. I am waiting for you reply.

Burcu ÜNAL.

---

Windows Live Hotmail: [Arkadaşlarınız Facebook'taki güncellemelerinizi doğrudan Hotmail'den görür.](#)

PERMISSION GRANTED  
BY:   
Global Rights Dept., John Wiley & Sons, Inc.

NOTE: No rights are granted to use content that appears in the work with credit to another source

## EK-2 UYGULAMA İZİN BELGESİ



T. C.  
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik



Sayı : B.30.2.MEÜ.0.70.03.00-605.01- 234/2595  
Konu : Anket Çalışması

14/02/2011

### MEÜ EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 07/02/2011 tarihli ve B.30.2.MEÜ.0.41.00.00-302.08.01-202 sayılı yazı.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün ilgi yazısında belirtilen, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Arş. Gör. Burcu ÜNAL'ın "Mersin Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının İncelenmesi" konulu yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla, Üniversitemiz fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarına ekli ölçekleri uygulama isteği Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Yüksel ÖZDEMİR  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

#### EKLER :

- 1- İlgili yazı (1 sayfa)
- 2- Ölçek (2 sayfa)

#### DAĞITIM :

Fakülte Dekanlıklarına  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne (Ekler konulmadı)

MEÜ Çiftliköy Kampusu 33342 / Yenişehir - MERSİN  
Telefon : (0324) 361 00 01 (Pbx) Faks : (0324) 361 00 73  
e-posta : meug\_info@mersin.edu.tr Elektronik Ağ : www.mersin.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat : İ. KOÇ Şef (3723)

MEÜ İD.FR-001/00

Yayın Tarihi : 14/05/2010

## EK 3- KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Öğretim Elemanı,

Mersin Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarını belirlemek amacıyla yüksek lisans programının gereği olarak yapılan tez çalışması kapsamında Türkçe'ye uyarlanan bu ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgileri, ikinci bölüm ise kariyer çapalarını belirlemeye yönelik maddeleri içermektedir.

Ölçekte vereceğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak ve bu araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacaktır.

Yardımlarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Arş. Gör. Burcu ÜNAL  
Mersin Üniversitesi  
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi

Görev Yaptığınız Fakülte : .....

Görev Yaptığınız Bölüm : .....

Unvanınız : ( ) Prof. Dr. ( ) Doç. Dr.  
( ) Yrd. Doç. Dr. ( ) Öğretim görevlisi  
( ) Arş. Gör. ( ) Okutman,  
( ) Uzman ( ) Diğer.....

Eğitim durumunuz (Öğretim üyeleri hariç) : ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans  
( ) Doktora

Daha önce öğretim elemanlığından farklı bir iş yaptınız mı? : ( ) Evet ( ) Hayır

Öğretim elemanı olarak daha önce farklı bir kurumda çalıştınız mı? : ( ) Evet ( ) Hayır

Çalıştığınız kurumda şu an idari göreviniz var mı? : ( ) Evet ( ) Hayır

Daha önce idari bir göreviniz oldu mu? : ( ) Evet ( ) Hayır

Öğretim elemanı olarak işinizi isteyerek mi yapıyorsunuz? : ( ) Evet ( ) Hayır

Şu an yaptığınız işteki deneyiminiz (Yıl) : .....

Toplam iş deneyiminiz (Yıl) : .....

Yaşınız : .....

Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek

Medeni durumunuz : ( ) Bekar ( ) Evli

Eşiniz çalışıyor mu? : ( ) Evet ( ) Hayır

Lütfen diğer sayfaya geçiniz >>

## EK4- KARIYER ÇAPALARI ÖLÇEĞİ

Lütfen, her ifadeyi sizin için önem derecesini düşünerek aşağıdaki ölçeğe göre değerlendiriniz.

Kariyer Çapaları Ölçeği		Hiç Önemli değil	Biraz Önemli	Önemli	Çok Önemli
1	Kariyerimde bir kurumdaki diğer çalışanları yönlendirebileceğim bir mevkiye yükselmek	1	2	3	4
2	Uzmanlığım dışında bir alanda terfi etmektense uzman olduğum alanda gelişebileceğim bir kariyer	1	2	3	4
3	Kendi çalışma saatlerimi seçme özgürlüğü sağlayabilecek bir kariyer	1	2	3	4
4	Sosyal güvence ve iyi bir emeklilik programı garanti eden bir kurumda çalışmak	1	2	3	4
5	İnsanlığa gerçek katkılarının olabileceği bir kariyer	1	2	3	4
6	Tamamen kendi fikrim olan bir şeyi yaratabileceğim ya da üretebileceğim bir kariyer	1	2	3	4
7	Zor problemler üzerinde çalışabileceğim bir kariyer	1	2	3	4
8	Kendi hayatımı istediğim şekilde yönlendirmeme olanak sağlayan bir kariyer	1	2	3	4
9	Bir kurumdaki diğer çalışanların işlerini koordine edip yönetebileceğim bir kariyer	1	2	3	4
10	Sadece uzmanlık alanımda yöneticilik yapabileceğim bir kariyer	1	2	3	4
11	Kurallar, prosedürler, kıyafet ve benzeri kurumsal kısıtlamalardan bağımsız bir kariyer	1	2	3	4
12	Bana uzun vadeli ve istikrarlı bir iş sağlayabilen bir kurumda çalışmak	1	2	3	4
13	Önemli bir hedefe bağlanıp kendimi bu hedefe adayabileceğim bir kariyer	1	2	3	4
14	Kendi işimi kurmak ve geliştirmek	1	2	3	4
15	Zor problemlerle yüzleşip onları çözebileceğim bir kariyer	1	2	3	4
16	Kişisel ve ailevi gereksinimlerle kariyer gereksinimlerimi dengeleyebileceğim bir kariyer	1	2	3	4
17	Bir kurumdaki diğer çalışanları etkileyebilecek kararlar alabileceğim bir kariyer	1	2	3	4
18	Kariyerim boyunca kendi uzmanlık alanımda kalmak	1	2	3	4
19	İşimi bildiğim gibi yapabileme ve planlayabilme özgürlüğü tanıyan bir kariyer	1	2	3	4
20	Güven ve istikrar duygusu hissetmemi sağlayan bir kariyer	1	2	3	4
21	Toplumun refahı için hizmet edebileceğim bir kariyer	1	2	3	4
22	Kendi işimi kurmamı sağlayacak fikirler araştırmak	1	2	3	4
23	Sürekli olarak zor problemlerle karşılaşacağım ortamlar sağlayan bir kariyer	1	2	3	4
24	Aileme ve kariyerime her zaman aynı oranda ağırlık verebileceğim bir kariyer	1	2	3	4
25	Bir kurumda yönetici pozisyonuna yükselebileceğim bir kariyer	1	2	3	4
26	Sadece uzmanlık alanıma yönelik becerilerimi sürekli olarak geliştirebileceğim bir kariyer	1	2	3	4
27	Bana güven ve istikrar duygusu verebilecek bir kurumda çalışmak	1	2	3	4
28	Becerilerimi başkalarının yararına kullanabileceğim bir kariyer	1	2	3	4
29	Üretiminde doğrudan yer aldığım pek çok ürün ve fikrin olduğu bir kariyer	1	2	3	4
30	Özel hayatım ve iş hayatımı uyumlu bir şekilde sürdürmeme olanak sağlayan bir kariyer	1	2	3	4
31	Şehir değiştirmemi gerektirmeyecek bir kariyer	1	2	3	4
32	Herhangi bir düzeyde yöneticiliğe terfi etmektense alanımda uzmanlaşabileceğim bir kariyer	1	2	3	4
33	Farklı şehirdeki bir göreve terfi etmektense bulunduğum şehirde çalışmaya devam etmek	1	2	3	4
34	Ölçekteki maddeleri dikkate aldığımızda sizi en iyi ifade ettiğimi düşündüğünüz maddeyi belirtiniz.	.....			