

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**KARİYERİZM İLE İŞ-YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Emine GİRDAP**

**Enstitü Anabilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

MAYIS – 2019




T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

KARİYERİZM İLE İŞ-YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Emine GİRDAP

Enstitü Anabilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

“Bu tez 29/05/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / ~~Oyçokluğu~~ ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç.Dr. Özlem BALASAN	BAŞARILI	
Doç.Dr. Yasemin ÖZDEMİR	BAŞARILI	
Dr. Öğr. Üyesi Haticeye TASELİOĞLU BAYSAL	BAŞARILI	



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Emine GİRDAP
Öğrenci Numarası	:	Y16G058002
Enstitü Anabilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Kariyerizm İle İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma
Benzerlik Oranı	:	%10

İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

29.05/2019

İmza

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbtz@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....

İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç. Dr. Yasemin Özdemir

Tarih:29.05.2019

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Tez sürecim boyunca bilgisi ve tecrübesi ile yol gösteren, zamanını esirgemeyen çalışmamı titizlikle takip edip her zaman yanımda bulunan değerli hocam ve danışmanım Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR'e desteği ve katkıları için sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Araştırma kısmıyla ilgili fikirlerine başvurduğum, yardımcı olan Arş.Gör. Emre EROL, Dr.Öğr.Üyesi Emrullah TAN, Dr.Öğr.Üyesi Emrah ÖZSOY ve Sezgin UYSAL'a teşekkürlerimi borç bilirim. Jüri üyelerim Doç.Dr.Özlem Balaban ve Dr.Öğr.Üyesi Hümeysra TAŞÇIOĞLU BAYSAL'a, lisans ve yüksek lisans dönemim boyunca ders aldığım tüm hocalarıma, araştırmanın anket kısmında vaktini ayırıp çalışmama katkıda bulunan sağlık sektörü çalışanlarına, destek ve yardımlarını her zaman hissettiğim arkadaşlarım Betül GİDEN, Merve TÜRKÖĞLU ve Süleyman YILMAZ'a teşekkür ederim.

Son olarak hayatımın her anında olduğu gibi bu süreçte de yanımda olup destek olan, emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim annem Mine GİRDAP, babam Kaan GİRDAP ve tüm aileme teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KARIYERİZM İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. Kariyerizm Kavramının Tanımı	4
1.2. Kariyeristlerin Özellikleri.....	7
1.3. Kariyerizmi Etkileyen Unsurlar	13
1.4. Kariyerizmin Etkilediği Unsurlar	16
1.5. Kariyerizmin Olumsuz Etkilerini Azaltabilecek Önlemler	18
BÖLÜM 2: İŞ-YAŞAM DENGESİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. İş-Yaşam Dengesi İle İlgili Kavramlar.....	20
2.2. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması.....	22
2.3. İş-Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Teoriler	23
2.3.1. Taşma Teorisi	24
2.3.2. Telafi Teorisi	24
2.3.3. Bölünme Teorisi	25
2.3.4. Kaynak Tüketme Teorisi	25
2.3.5. Uygunluk Teorisi	25
2.3.6. İş-Aile Çatışması Teorisi	25
2.3.7. Rol Teorisi	26
2.3.8. Araçsallık Teorisi.....	26
2.3.9. Sınır Teorisi	26
2.4. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	27
2.5. İş-Yaşam Dengesinin Kurulamamasının Sonuçları.....	30
2.6. İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Yapılabilecekler.....	34
BÖLÜM 3: KARIYERİZM ALGISI VE İŞ-YAŞAM DENGESİ İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	36
3.1. Araştırmanın Çerçevesi	36
3.1.1. Araştırmanın Amacı.....	36
3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	36

3.1.3. Araştırmanın Kısıtları	37
3.1.4. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler	37
3.1.5. Araştırmanın Arka Planı ve Hipotezleri	38
3.2. Araştırmanın Bulguları	39
3.2.1. Güvenilirlik Analizi Skewness ve Kurtosis Değerleri.....	40
3.2.2. Faktör Analizi	41
3.2.3. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular	42
3.2.4. Katılımcıların Çalışma Hayatına Yönelik Bulgular	43
3.2.5. Kariyerizm ve İş-Yaşam Dengesi Ölçeklerine Verilen Cevapların Frekans Dağılımlar	48
3.2.6. Araştırmanın Hipotezlerinin Test Edilmesi	49
3.2.7. Ek Bulgular	52
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	61
KAYNAKÇA.....	64
EKLER	74
ÖZGEÇMİŞ	78

KISALTMALAR

TDK : Türk Dil Kurumu

İYD : İş-yaşam dengesi

BKZ : Bakınız

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin istatistiği

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: İş Yaşam Dengesinin Maliyetleri	33
Tablo 2: Kariyerizmle Bağlantılı Kavramlar	38
Tablo 3: Ölçek ve Boyutlara Ait Güvenilirlik Bulguları	40
Tablo 4: Ölçek ve Boyutlara Ait Skewness ve Kurtosis Değerleri.....	41
Tablo 5: KMO ve Bartlett Testi	41
Tablo 6: İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi.....	42
Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı	43
Tablo 8: Katılımcıların Çalışma Hayatına İlişkin Frekans Dağılımı-I	44
Tablo 9: Katılımcıların Çalışma Hayatına İlişkin Frekans Dağılımı-II.....	45
Tablo 10: Katılımcıların Çalışma Hayatına İlişkin Frekans Dağılımı-III.....	46
Tablo 11: Katılımcıların Çalışma Hayatına İlişkin Frekans Dağılımı-IV	47
Tablo 12: Ölçeklere verilen Cevapların Frekans Dağılımı	48
Tablo 13: Kariyerizm İle İşten Aileye Çatışma Arasındaki İlişkinin Analizi	49
Tablo 14: Kariyerizm Algısının İşten Aileye Çatışmaya Etkisinin Analizi	50
Tablo 15: Kariyerizm İle Aileden İşe Çatışma Arasındaki İlişkinin Analizi.....	51
Tablo 16: Kariyerizm Algısının Aileden İşe Çatışmaya Etkisinin Analizi.....	51
Tablo 18: Toplam Çalışma Süresi İle İşletme Kurum Değişikliği İlişkisi.....	52
Tablo 19: Uzmanlık Alanında Alan Değiştirme ve Kariyerizm İlişkisi	53
Tablo 20: Cinsiyet ve Kariyerizm İlişkisi	53
Tablo 21: Medeni Durum ve Kariyerizm İlişkisi.....	54
Tablo 22: Aynı İşletme İçinde İş Değiştirme Nedeni İle Kariyerizm Arasındaki İlişki	55
Tablo 23: İşletme Değiştirme Nedeni ile Kariyerizm Arasındaki İlişki	56

Tablo 24: Eğitim Durumu ve Kariyerizm Arasındaki İlişki	58
Tablo 25: Günlük Çalışma Süresi ve Kariyerizm Arasındaki İlişki	59

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Kirchmeyer (2000) Hayat Dengesi Modeli	22
Şekil 2. İş ve Aile Sorumluluklarına Sistemik Yaklaşım	34

Tezin Başlığı: Kariyerizm İle İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma

Tezin Yazarı: Emine GİRDAP **Danışman:** Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

Kabul Tarihi: 29 Mayıs 2019 **Sayfa Sayısı:** vii (ön kısım) + 74 (tez) + 4(ek)

Anabilimdalı: İnsan Kaynakları Yönetimi **Bilimdalı:** İnsan Kaynakları Yönetimi

Gelişen teknoloji ile birlikte toplumlarda ekonomik ve sosyal birçok değişim yaşanmaktadır. Bu değişimler iş hayatına ve bireylerin kariyerlerine olan bakış açılarına da yansımaktadır. 21.yy'da bireyler için kariyer yapmak önemli olmuş ve ön plana çıkmıştır. Kariyer algısı olarak tanımlanan kariyerizme göre, bireyin kendi kariyeri her şeyden önemlidir. Çalışanlar hayatlarının büyük bir kısmını kariyerlerini inşa etmek için ayırmaktadır. Bunun için ellerinden gelen her şeyi yapmaktadırlar. Kariyere verilen önem, hayatın içindeki diğer şeylerin ikinci plana atabilmekte ve iş-yaşam dengesini etkileyebilmektedir. İş-yaşam dengesinin sağlanamaması da kariyerde ilerlemeyi ve kariyere bakış açısını etkileyebilmektedir. Bireyleri çok çalışmadan, başka yollarla ilerlemenin mümkün olabileceği seçeneklere yönlendirebilmektedir.

Çalışmada, kariyerizm ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Bu kapsamda kariyerizm algısı ile iş-yaşam dengesinin boyutları (işten aileye çatışma boyutu ve aileden işe çatışma boyutu) arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda nicel bir araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Çalışma sadece özel sağlık sektörü çalışanları üzerinde yürütülmüştür. 135 özel sağlık sektörü idari personeli çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışanların kariyerizm algısını ölçmek için Feldman ve Weitz'e (1991) ait kariyerizm ölçeği kullanılmıştır. İş-yaşam dengesini ölçmek için ise Netemeyer, Boles ve McMurrian'a (1996) ait iş-yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 22.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu bağlamda frekans analizi, güvenilirlik analizi, t-testi, one-way anova, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın analizi sonucunda, kariyerizm ile işten aileye çatışma boyutu ve aileden işe çatışma boyutu arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyerizm, Kariyerist, İş-Yaşam Dengesi

Title of the Thesis: A Study On The Relationship Between The Perception Of Careerism And Work Life Balance	
Author: Emine GİRDAP	Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Yasemin ÖZDEMİR
Date: 29 May 2019	Nu. of pages: vii(pre text) + 74(main body)+4(App.)
Department: Human Reseources Management Subfield: Human Reseources Management	
<p>With the developing technology, societies are experiencing economic, social and changes. These changes are reflected in the perspectives of business and individuals' careers. In the 21st century, it is important for individuals to make a career and came to the forefront. According to careerism which is a career perception, an individual's career is more important than anything else. Employees devote most of their lives to building careers. They do everything they can for it. Careful emphasis on career can subordinate other things in life and affect work-life balance. Failure to maintain work-life balance may also affect career progression and career outlook. It can lead individuals to options where it is possible to progress in other ways without much work. In this study, the relationship between careerism and work-life balance is discussed. In this study, it is aimed to reveal the relationship between the perception of careerism and the dimensions of work-life balance (conflict from work to family and conflict from family to work). For the purpose of the study, a quantitative research approach was adopted. The study was conducted only on private health sector employees. 135 private health sector administrative staff are the sample of the study. The careerism scale of Feldman and Weitz (1991) was used to measure employees' perception of careerism. Netemeyer, Boles and McMurrian (1996) scale was used to measure work-life balance. The data obtained from the questionnaires were analyzed by SPSS 22.0 program. In this context, frequency analysis, reliability analysis, independent-samples t-test, one-way ANOVA, correlation and regression analyzes were performed.</p> <p>As a result of the analysis, it was found that there is a relationship between careerism and work-to-family conflict dimension and family-to-work conflict dimension.</p>	
Keywords: Careerism, Careerist, Work-Life Balance	

GİRİŞ

Kariyerizm kavramı, çalışanın kendi kariyerini ve ilerlemesini her şeyden önde tutan ve bunun için her yolu mümkün gören bir kariyer algısıdır. Kariyer eğer bir merdivene benzetilecek olunursa, birey bu basamakları çıkarken sadece kendi menfaatini düşünmektedir, bulunduğu konumdan daha iyisine geçmeye odaklanmaktadır. Özünde kariyerizm gerçekten iyi bir çıktı sağlamadan, sosyal ilişkilerle veyahut izlenim yöntemleri ile yöneticileri, işletmeyi, çalışma arkadaşlarını aldatıp ilerlemenin mümkün olabileceğini barındırmaktadır denilebilir (Felman ve Weitz, 1991).

Günümüzde kariyerizm algısına sahip çalışanların arttığını görebiliriz. Sadakatli ve bulunduğu kurumu ön plana alan çalışanlar yerine bu anlayışa sahip bireylerin artmasının nedenlerinden biri gelişen teknoloji ve onun etkilediği toplumsal yapı ve o yapının içinde bulunan insanların düşünceleridir. Artık bireyin sahip olduğu kariyer onu anlamlı kılan en değerli kavramlardan biridir.

İş-yaşam dengesi, iş dışındaki yaşam ile iş yaşamı arasında dengenin sağlanması durumudur. Çalışan kendi kariyer planına odaklanırken işi, kariyeri dışındaki herkesi ve her şeyi ikinci plana alabilmektedir. Bu durum iş-yaşam dengesini etkileyebilmektedir.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmada kariyer algılarından biri olan kariyerizm algısı ile iş ve iş dışı yaşamda uyumun sağlanmasını ifade eden iş-yaşam dengesi kavramının ilişkisi incelenmiştir. kariyerizm kariyer yapmayı her şeyden önemli gören ve her şeyin önüne koyan bir algıdır.

İş yaşam dengesi, iş ve iş dışı yaşam arasındaki uyumdur. Kariyerist birey iş dışı hayatını ihmal edebilir. Bu bakımdan iş dışındaki yaşam ikinci plana atılabilmektedir. Tam tersi iş-yaşam dengesini sağlayamayan çalışan işinde fazla performans göstermekten kaçınıp kariyerizm algısını benimseyebilir. Bu bağlamda çalışmanın konusu bahsedilen bu iki varsayımın test edilememesidir.

Çalışmanın Önemi

Bu çalışmada, kariyerizm algısı ile iş-yaşam dengesi kavramı ve ikisi arasındaki ilişki ele alınacaktır. Literatür incelendiğinde, iş-yaşam dengesi ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır fakat doğrudan kariyerizm kavramını ele alan ve bu kavramları bir araya getiren

çalışmaya rastlanmamıştır. Kariyerizm ile ilgili çalışmaların alan yazında, sınırlı bir yere sahip olduğu ve konunun genel olarak siyasi kariyerle ilişkilendirilmiş olduğu görülmektedir. Bu açıdan hem kariyerizm kavramının tanıtılması hem de iki konunun yer aldığı bir araştırmanın yürütülmesi çalışmanın özgün değerini arttırmaktadır.

Kariyerizm anlayışının işletmecilik bağlamında el alınması çalışmanın literatüre temel katkılarından biri olacaktır. Bu durum bu çalışmanın farklı ve değerli yönleri arasında yer almaktadır.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, “Kariyerizm ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki var mıdır? Eğer var ise bu ilişki hangi yönde ve düzeydedir?” sorularından hareketle kariyerizm ile işten aileye çatışma boyutu ve aileden işe çatışma boyutu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca çalışanların bazı özelliklerine göre kariyerizm algıları ve iş-yaşam dengelerinin farklılaşıp farklılaşmadığının test edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır ve standardize anket ile veriler elde edilmiştir. Anket formu elle ve online olarak dağıtılıp toplanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini ve çalışma hayatına yönelik özellikleri öğrenmek amacıyla hazırlanan sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise kariyerizm algısını belirlemeye yönelik kariyerizm ölçeği ve iş-yaşam dengesini belirlemek için iş-yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kariyerizmi ölçmek için Felman ve Weitz’e ait kariyerizm ölçeğinden yararlanılmıştır. İş-yaşam dengesini ölçmek için ise Netemeyer, Boles ve McMurrian’a ait iş-yaşam dengesi ölçeğinden yararlanılmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeğinin iki boyutu bulunmaktadır. Bunlar; işten aileye çatışma boyutu ve aileden işe çatışma boyutudur.

Araştırmanın evrenini Sakarya, İzmit ve İstanbul’dan iletişime geçilip sadece araştırmanın yürütülmesine izin veren hastanelerden 1055 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini izin verilen hastanelerden ulaşılan 135 idari personel oluşturmaktadır. Örneklem amaçsal örneklem seçim yöntemi ile seçilmiştir. Amaçlı örneklem yönteminde araştırmacı evrenin özelliklerini taşıyan ve evrenin genelini temsil

eden bir alt grup örneklem olarak ele almaktadır (Özen ve Gül, 2007: 414). Toplanan veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sırasında güvenilirlik, skewness ve kurtosis değerleri, frekans ve yüzde dağılımı, one-way anova, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı analizler kullanılmıştır.

Araştırma sırasında sadece özel sağlık sektöründe çalışan idari personele ulaşılmış olması önemli kısıtlardan biridir. Sağlık sektörünün özel hastanelerden seçilmesi araştırmanın konusunun içeriğinden kaynaklanan bir zorunluluktan dolayı olmuştur. Kariyerizm algısının çok nadir çalışılan konulardan biri olması ülkemizde ulaşılabilecek kaynağın kısıtlı olmasıdır. Ayrıca bu iki kavram için yapılan başvurular değerlendirilme yapılacak bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, kariyerizm kavramı detaylı olarak ele alınmıştır. Bu bölümde kariyerizm kavramı, kariyeristlerin özellikleri, kariyerizmi etkileyen unsurlar, kariyerizmin etkilediği unsurlar ve olumsuz sonuçlara karşı alınabilecek önlemler çeşitli kaynaklardan yararlanılarak ve yapılan araştırmalar dikkate alınarak incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünü iş-yaşam dengesi kavramı oluşturmaktadır. Öncelikle iş-yaşam dengesinin tanımına ve bu kavramla ilgili olan; iş, yaşam, denge, çatışma, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması gibi kavramların tanımına yer verilmiştir. Sonrasında iş-yaşam dengesi ile ilgili teoriler ele alınmış olup etkileyen faktörler örgütsel ve bireysel olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılmıştır. İlerleyen bölümde ise sonuçlarına ve dengeyi sağlamaya yönelik uygulamalara yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise araştırma soruları, araştırmanın hipotezleri, kısıtları, yöntemi ve ölçeği ile ilgili detaylara yer verilmiştir. Kariyerizm algısı ile iş-yaşam dengesi ilişkisi üzerine yapılan araştırmanın verileri analiz edilmiştir. Son olarak, ulaşılan sonuçlar ve öneriler sunulmuştur.

BÖLÜM 1: KARIYERİZM İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, kariyerizm kavramına, kariyeristlerin özelliklerine, kariyerizmi etkileyen unsurlara, kariyerizmin etkilediği unsurlara ve kariyerizmin olumsuz etkilerini azaltabilecek önlemlere yer verilmektedir.

1.1. Kariyerizm Kavramının Tanımı

Küreselleşmenin etkisi ile birlikte değişen pazar ortamı rekabeti arttırıp, ekonomiyi, toplumu, kültürü ve örgüt kültürünü etkileyip değişime uğratmaktadır. Bu değişen toplumla birlikte mevcut bireylerin başarı algısı, istekleri ve hedefleri de değişmektedir. Yaşanan değişimler; örgütteki çalışanların uzun süreli, sadık, geleneksel tarzda ilişki algısından ziyade farklı yeni algılara yerini bırakmaktadır (Chay ve Aryee, 1999). Bu yeni algılardan biri de kariyerde bireyciliğe odaklanan kariyerizm kavramıdır.

Alanyazın incelendiğinde kariyerizm kavramı olumsuz bir işyeri davranışı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu olumsuz işyeri davranışları bazen kariyerizm, mobbing gibi tek tek başlıklarla ele alınırken bazen de kariyerizm kavramına üretim karşıtı iş davranışı başlığı altında rastlanmaktadır. Davranışın karanlık yüzü olarak görülen çalışan tutum ve davranışlarından bazıları şunlardır; (Gruys, 1999:40'dan aktaran Binboğa ve diğerleri, 2018: 385).

- Üretim karşıtı çalışma davranışı
- Mobbing
- İşyeri nezaketsizliği
- Cinsel taciz
- Sosyal kaytarma davranışı
- Sanal kaytarma
- Aldatma
- İntikam davranışları
- Dedikodu ve söylenti
- İşyerinde dışlanma
- Sinik davranışlar
- Uygunsuz izlenim yönetimi davranışları

- Yıkıcı politik davranışlar
- Örgütsel sessizlik ve
- Kariyerizm

Davranışın karanlık yönü olarak görülen kariyerizm diğer karanlık yönleri de kendi içinde barındıran bir çalışan eğilimidir. Kariyerizm kavramı farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan bazıları aşağıdaki şekildedir:

- Kariyerizm, çalışanların buldukları örgütteki istihdamlarını daha iyi bir iş veya örgüt için kullandıkları basamak taşı olarak gördükleri davranıştır ve bu değiştirilen örgütlerle birlikte kozmopolit kariyer stratejisi olarak tanımlanmaktadır. Kozmopolit strateji olarak bahsedilen kariyerizm kavramı sınırlı ve tek kurumda kariyer geliştirmeyi vurgulayan kariyer stratejisi ile çelişmektedir (Rousseau, 1990: 392).
- Kariyerizm, çalışanların kariyer basamaklarını performansa dayalı olmayacak şekilde tırmanmaları olarak tanımlanmıştır (Feldmen ve Weitz, 1991: 237).
- Bir başka tanım ise; işgörenlerin güç ve itibar kazanarak kariyerlerinde istedikleri şekilde ilerleyebilmek adına olumlu ve olumsuz tutum ve eğilimlere girecek davranışlarda bulunmalarıdır (Bratton ve Kacmar, 2004).
- Crawshaw ve arkadaşlarına (2012) göre kariyerizm çalışanın, örgüte olan sadakatini baltalayan örgütsel eylemlere tepkisidir (Crawshaw ve diğerleri, 2012'den aktaran Chiaburu ve diğerleri, 2013a: 482).
- Türk Dil Kurumu'nun sözlüğünde ise kariyerizm, "Kariyer yapmayı, en yüksek amaç olarak gören düşünce sistemi" şeklinde tanımlanmıştır (www. tdk. gov. tr, 2018).

Kariyerizm algısının, hem örgüt içinde yatay hareketlilik hem de sosyal sistem içine ve dışına olan hareketi barındıran kariyer ilerlemelerinden radyal hareketi de içinde bulundurduğu veya benzediği söylenebilmektedir (Erdoğan, 2003'ten aktaran Arar, 2016: 31). Kariyerizm anlayışına göre çalışan birey sadece liyakat ile ilerleyememektedir çünkü bu zor bir durumdur. Liyakatın yanında örgüt içindeki çalışma arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişki de önemlidir. Kariyer için istenilen hedefe ulaşmakta iyi bir performans göstermekten ziyade sadece başarılı bir çalışan süsü vermek de yeterli olmaktadır. Bireyin istediği hedeflere ulaşmak konusunda bu tür yanıltıcı davranışlara

girmesi mübahtır. Çünkü, bu yeni anlayışta birey örgütün istek ve başarıları yerine kendi isteklerini ön plana çıkarmaktadır. Yani kariyerizmde birey kendini ön planda tutmaktadır.

Feldman ve Weitz tarafından yapılan çalışmada kariyerizm algısının içerdiği yedi düşünce şu şekilde sıralanmaktadır;

- 1- Örgüt içinde sadece yeterlilik ve yetenek ile ilerlemek zordur.
- 2- Örgüt içinde istenilen kariyer hedefine varmak için çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkileri kullanmak gerekmektedir.
- 3- İlerlemek için başarılı görünmek önemlidir.
- 4- Çalışanın kendisini iyi hissetmesini sağlayan terfi ve ilerlemeleri alması için aldatıcı davranışlarda bulunması gerekmektedir.
- 5- Uzun dönemde örgütün kariyer planları ile bireyin kariyer planları uyuşmayabilir bu yüzden birey kendine odaklanmalıdır.
- 6- Çalışanın örgüte veya yöneticiye bağlılığı ödüllendirilebilir bir şey değildir.
- 7- Örgütün çıkarlarından daha çok bireyin kendi çıkarını ön planda tutarak hareket etmesi gerekmektedir (Feldman ve Weitz, 1991: 238).

Kariyerizm anlayışı, bireyi kendi ilgi ve yeteneklerinin yeterince farkında olmadan kendisi için önemli olan kariyer kararlarını almaya yönlendirmektedir (Louis, 1982: 68). Kariyerizm kavramının dürüst olmayan, güvenilmez ve manipülatif bir doğaya sahip olduğu dile getirilmektedir (Yıldız, 2015: 135).

Kariyerizm algısını oluşturan bileşenlerden biri de bireyin ve örgütün hedeflerinin birbiri ile uyuşmamasıdır (Feldman ve Weitz, 1991).

Aryee ve Chen (2004) yürüttükleri çalışmada; kariyerizmin adaletin olumsuz algılanmasıyla da ilişkili oluşan bir kavram olduğunu göstermektedirler. Hsiung ve arkadaşlarının (2012) çalışmasına göre de başkalarına yardım etmek gibi görünüşte olumlu davranışlar da barındıran bir kavramdır (Chiaburu ve diğerleri, 2013a: 474). Kariyerizm eşittir “-miş gibi yapmak” denilebilmektedir. Ve bu cümleden yola çıkarak kariyerizm kavramının izlenim yönetimi ile bağlantılı olduğu söylenebilir.

Çalışanın ilerleme ve kendini ispatlama ihtiyacı gibi yönlerinin yok sayıldığı örgütlerde, birey kendisinin sadece bir araç ve maddi bir girdi gibi görüldüğünü anladığında, o da örgütü sadece bir araç gibi görme eğilimine girmektedir.

Kariyerizm kavramının olumsuz eğilimli bir iş tutumu olarak ele alınabileceği farklı tanımlarda da görülmektedir. Çalışanlar için bir tutum, algı olan bu kavramın yasal olmayan ve etik dışı davranışları içerdiği görülmektedir. Bu tutum hem çalışanı hem de örgütü olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Alanyazın incelediğinde kariyerizm kavramının olumsuz bir tutum olduğuna dair pek çok araştırma yapıldığı ve kariyerizmin genellikle karanlık tarafına odaklanıldığı görülmektedir.

1.2. Kariyeristlerin Özellikleri

İnsan, değişebilen sosyal bir varlıktır ve zamanla insanın yer aldığı her şey değişmektedir. İlk başlıkta açıklanmaya çalışılan kariyerizm kavramı da işletmeler, çalışma şartları, sosyal yapı gibi değişen durumların sonucunda ortaya çıkmıştır. Yaşanan tüm değişimlerde insan mevcuttur ve büyük rol oynamaktadır. Aslında bu değişimler insanın bir duruma veya olguya bakış açısının ve düşüncesinin değişmesiyle başlamaktadır. Düşüncelerin en hızlı etkilediği şey davranışlardır. Düşünceler, davranışlara yansımaktadır. Yeni düşüncelerle ortaya konan yeni kavramlar içlerinde yeni davranış biçimlerini de barındırmaktadır. Benzer bir işleyiş kariyer için de söz konusudur.

Geleneksel kariyer anlayışına göre bireylerin buldukları örgütte ilerlemeleri kıdem ve başarıya göre değerlendirilip yapılmaktaydı ve kariyer yönetimi genellikle örgüt tarafından yapılmaktaydı. 1990'lardan sonra bu geleneksel anlayış yerini bireyin kariyerini kendisinin yönettiği çok yönlü, sürekli değişim halinde olup belirli bir mekan ile sınırlı olmayan yeni kariyer anlayışı almıştır (Aytemiz Seymen, 2004: 108).

Kariyer ile ilgili yeni bir algı olan kariyerizm anlayışına sahip olan bireylere kariyerist denmektedir. Kariyeristler geleneksel bir bakış açısıyla kariyerlerine odaklanan çalışanlardan farklı davranışlar sergilemektedirler. Her algı gibi bu algının da benimsendiği kişiler üzerinde, tutum ve davranışları açısından etkisi vardır.

Bulova'ya (2000) göre kariyeristlerin kariyer algısındaki esas; ilerlerken önemsiz şeylere zaman olmadığını vurgulamalarıdır (Bulova, 2000'den aktaran Yıldız, 2015).

Kariyeristler kariyer hedeflerinde ilerlemek adına en iyi performansı göstermekten ziyade sosyal ilişkilerini güçlendirmeyi, yönetici ve çalışanlarla daha iyi iletişim kurmayı, başarılı olmaktan daha çok başarılıymış gibi yapmayı, kendilerini ön plana çıkarmayı tercih etmektedirler (Feldman ve Weitz, 1991: 237-240).

Bu noktadan hareketle kariyerist bireyler performansla ilerleme algısına sahip olmadıkları için örgüt içindeki sosyal ilişkileri kullanmaktadırlar. Böylece kariyerist bireyler zorunlu vatandaşlık davranışları sergilemektedirler. Zorunlu vatandaşlık davranışlarına örnek olarak yöneticilerin çok önemli olmasa da sosyal sorumluluk amaçlı bir görüşmede iş görenlerinin mesai gününün dışında da bulunmalarını istemeleri gösterilebilmektedir. Bu noktada gönüllülük esaslı yapılması gereken davranış zorunluluk haline gelmektedir. Kariyerist çalışan ilerlemesinde engel çıkmaması adına, yönetici ile iyi geçinmek gibi zorunlu vatandaşlık davranışları sergilemektedir (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018: 154-155). Bu zorunlu vatandaşlık davranışlarını daha iyi gözükme adına içlerinden gelmese de sergilemektedirler.

Kariyeristler daha kısa vadede sonuca ulaşabilecekleri davranışlara yönelmektedirler. Bu durumda gönüllü olmasa da zorunlu vatandaşlık davranışlarını seçtikleri söylenebilmektedir (Adam 2011'den aktaran Yıldız ve Ayaz Arda 2018:156).

Yıldız ve Alpkın (2015) ile Yıldız ve arkadaşlarının (2015) yürüttükleri araştırmalara göre; kariyeristlerin buldukları örgütte üretime engel olacak davranışlar içinde bulunabilecekleri görülmektedir (Yıldız, 2016: 197).

Kariyeristlerin kendi kişisel itibar ve çıkarlarını ön plana aldıkları söylenebilmektedir. Kariyerist bireyler “yalnız kurt” olarak adlandırılmaktadır (Feldman ve Weitz, 1991: 242). Kariyeristlere göre en kutsal amaç, kariyerlerinde istedikleri noktaya ulaşmaktır ve bu yolda yapılan her şey kabul edilebilirdir. Bu algıya sahip bireyler, çalıştıkları örgütlerde de kendi faydaları doğrultusunda davranış sergilemektedirler.

Bu tür davranışlardan birine örnek gösterilecek olursa; bir kuruluştaki mali bir sıkıntıda kariyerizm algısına sahip olmayan çalışanlar kaynakları eşit bir şekilde dağıtırken, kariyerist bireyler daha fazla mali gelir elde etmeyi hedefleyerek davranmaktadırlar (Kuyumcu ve Dahling, 2014: 304).

Kişiler başarılı olmadıkları halde başarılı görünmek gibi aldatıcı davranışlara girmektedirler. Ayrıca aldatıcı davranışları Chiaburu ve arkadaşlarının (2013a) dediği gibi bir araç olarak kullanmaktadırlar. Kariyeristler yapmış oldukları bu yanlış davranışlar yüzünden “örgütsel yıkıcı sapkın” insanlar olarak adlandırılmaktadır. Yüksek kariyeristlik eğilimine sahip çalışanlar yapmış oldukları yanlış davranışları öz denetim sistemini devre dışı bırakarak ahlaki gerekçelere dayandırmaktadırlar (Yıldız, 2015: 21).

Kariyeristlerin hedeflerine ulaşmak için düşünmeden sergiledikleri zararlı davranışların yanında, aynı örgütte buldukları çalışma arkadaşlarının ve yöneticilerinin istediği şekilde sergilediği davranışlar da olabilmektedir. Kariyeristler kişiler arası ilişkiyi de bir araç olarak görmektedirler.

İtalya’da hâkimlerin kariyerizm eğilimlerini ölçmeye yönelik yapılan bir araştırmaya göre kariyerist eğilimli bir hakim kendi bireysel itibarını en üst seviyeye çıkarmak istemektedir (Melcarne, 2017: 248).

Diğer bir ifade ile Rousseau’nun (1990: 392) çalışmasına göre kariyerist bireylerin kısa vadede yaşanacak değişimleri tahmin etme ihtimali daha yüksektir. Kariyerizm algısına sahip olan kariyerist bireyler, buldukları örgüte daha kısa süre bağlı kalmakta ve daha sık iş ve örgüt değiştirmektedirler. Bu bireylerin ekonomik mübadele ile ilişkilendirilen işlemsel sözleşmeyi esas alan istihdam ilişkisi yaşadıkları görülmektedir.

Chay ve Aryee’ye (1999) göre de, kariyeristlerin buldukları örgüte bağlılıkları daha az, istifa niyetleri daha yüksektir (Chay ve Aryee, 1999:620).

Kariyeristler hedefledikleri işe ve pozisyona ulaşmak adına kendi kişisel gelişimlerini ön plana almaktadırlar, bu gelişimlerini tamamlarken oldukları işletmeyi bir araç ve kendilerini de o işletmede geçici görmektedirler. Bundan dolayı kariyeristlerin örgüt ile arasında yüksek iş ilişkisi olsa da bağlılıkları düşüktür (Pulich ve Tourigny, 2004: 296’den aktaran Kızıldağ, 2010: 23).

Kariyerist bireylerin sözleşme süresi tamamlandıktan sonra örgütlerinden ayrılma ihtimali daha yüksektir çünkü kariyerist bireyler için istihdam ilişkisi daha az önemlidir. (Hamilton ve Treuer, 2012: 480).

Fakat bu araştırmaların aksine Ng ve diğerlerinin (2005) yapmış oldukları araştırmada kariyerist bireylerin işten ayrılma niyetlerinin olmadığı durumların da olduğu tespit

edilmiştir. Örneğin; eğer bireyin hedefine ulaşması için o işte daha fazla tecrübe edinmesi ya da yükselmesi için kıdem süresini arttırması gerekebilir (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018: 160).

Kariyeristlerin sürekli ilerleme, yükselme gibi örgüt içinde hareketlilik isteği vardır. Kariyeristler, bireysel eğilimlere dolayısıyla ben merkezli hedeflere sahiptirler. Kariyeristlerin kendi hedeflerini ön plana almaları işe ve işletmeye bağlılıklarını etkilemektedir. Bunlardan anladığımız kariyerist bireyler sadakatsizdir ve kendi çıkarlarını her şeyin önüne koymaktadırlar.

Kariyerist bireyleri motive eden şeyler diğer çalışanlardan farklıdır ve bu motivasyonlar tutum ve davranışları etkilemektedir (Herrick ve Thomas, 2005: 727). Kariyerist bireyler daha fazla ilerleme hırsına sahiptir denilebilmektedir. Kariyeristler yol gösterici mentorları ve çalışma arkadaşlarını seçerken; ilerlemelerine katkısı olacak, yeni yollar açabilecek kişiler olmasına dikkat etmektedirler (Kram, 1985'den aktaran Feldman ve Weitz, 1991:239). Kariyerist bireyler örgüt adamı olmaksızın, kişisel istek ve çıkarlarını ön plana aldıklarını belirtmektedirler (Aryee ve Chen, 2004'den aktaran Yıldız, 2015: 21).

Kariyeristler ben merkezli bencil bir kişiliğe sahiptir çünkü örgütsel ve bireysel kariyer hedefleri arasında yaşanan veya yaşanacak olan durumlarda kendi planlarını öne çıkarıp buldukları örgütten, işten ayrılma veya olması gerekenden daha az performansla örgüte zarar vermektense çekinmemektedirler (Feldman ve Weitz, 1991: 241). Kariyeristler aldatıcı davranışlar içinde hareket etmektedirler. Diğer bir ifadeyle; aslında öyle olmasalar da göz boyamak için gönüllü gibi yöneticiye ve örgüte karşı iyi davranış sergilemektedirler. Tam tersi kendi niyetleri doğrultusunda zarar verici davranışlara da çekinmeden girmektedirler.

İzlenim yönetimi, genel olarak kişilerin diğerlerinden ön planda olmayı hedefleyerek yanıltıcı davranışlarda bulunması ve hedef kişiyi aldatması olarak tanımlanmaktadır (Rosenfeld, Giacalone ve Riordan, 1995'den aktaran Demir, 2017). Literatürde izlenim yöntemi ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır fakat tanımların ortak noktası şu şekilde sıralanabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2009: 56) :

- Sosyal bir etkileşim sürecidir,

- İmaj oluşturma yöntemidir,
- Belirli bir amaca/sonuca ulaşma girişimidir,
- Davranışların yönlendirilmesi ve kontrol edilmesine ilişkin bir süreçtir,
- Diğer bireyleri etkilemeye yönelik bir süreçtir.

İzlenim yönetimi davranışı içine giren bireyler de kişiliğin tarif edilmesi, rapor verme, özür dileme, kendini konumlandırma, yağcılık etme, onaylama davranışları görülebilmektedir. Birey kendine ait yeteneklerini, hayat görüşünü ve karakter özelliklerini dile getirip tarif etmek istemektedirler. Mevcut durum ile ilgili bilgilendirme yapmak istemektedirler. Olumsuz durumların sonuçlarını azaltmak adına özür dileme kullanılmaktadır. Daha fazla sorumluluk olmaya yönelmektedir. Yöneticiye iyi görünmeye çalışılmaktadır. Yöneticinin yaptıkları veya söylediklerini onaylamayı içermektedir (Gardner ve Martinko, 1988: 44). İzlenim yönetimi kavramının içeriğinden ve Chiaburu ve diğerlerinin (2013) yapmış olduğu çalışmadan hareketle kariyeristlerin izlenim yönetimini kullanma ihtimalleri yüksek denilebilmektedir. Kısaca; kariyeristler kapasite ve gerçek performanslarından daha çoğunu yaptıklarını göstererek yanılatabilmektedirler.

Feldman ve Klich'in (1991) de değindiği gibi kariyerist bireylerin olumsuz davranışlarından biri de grup çalışmasında bir takımın üyesi gibi gözükmesidir (Feldman ve Klich, 1991'den aktaran Yıldız ve Ayaz Arda, 2018: 161). Bu durumda kariyeristlerin izlenim yöntemi kullanmalarına verilecek bir örnektir.

Kariyeristler örgüte gerçek anlamda performansları ile katkı sağlamak yerine katkı sağlıyormuş gibi görünmeyi tercih ederler (Feldman ve Weitz, 1991: 240). Örneğin; kariyerist bir insan kaynakları çalışanı geçici olarak bir basamakta bulunduğunun farkında olarak gerçek performansını ortaya koymadan işleri yapıyormuş gibi hareket edebilmektedir. Kariyerist çalışan uzun vadeli fayda sağlayacak davranışlara girmemektedir.

Kariyerist bireylerin tek amaçlarının başkalarının gözünde kendi imajlarını yönetmek olduğunu söylemektedirler (Chiaburu ve diğerleri, 2013: 476).

Kariyeristlerde beklenti memnuniyetsizliği vardır. Diğer çalışanlara göre işlerinden daha az memnundurlar ve çeşitli memnuniyetsizlikleri vardır (Feldman ve Weitz, 1991: 253).

Buldukları anda ve durumda her şey yolunda olsa da, ilerleyen zamanlarda kariyer ilerlemelerine dair karşılıklarına çıkabilecek engellere karşı daha hassastırlar (Feldman ve Weitz, 1991: 241). Kariyeristler örgüte karşı yıkıcı, olumsuz sonuçlar doğurabilecek davranışlar içine girerken, kişilerarası ilişkide yıkıcı davranışlarda bulunmamaktadırlar çünkü bu menfaatlerine ve kariyerizm mantığına aykırıdır (Yıldız, 2015: 132).

Kariyeristlerin izlenim yönetimi taktiklerine başvurdukları belirtilmişti. Sadece izlenim yönetimi ile yanıltıcı davranışlarda bulunmak değil aynı zamanda o izleyicinin takdirine de ihtiyaç duymaktadırlar (Feldman ve Weitz, 1991: 242).

Kızıldağ'ın yürütmüş olduğu doktora tezine (2010) göre, iş hayatına yeni adım atan, genç çalışanların kariyerist olma eğilimleri daha fazladır. Yıllar geçtikçe düzenli ve güvenli bir işe sahip olma isteği artmaktadır. Yöneticiler arasındaki kariyerist eğilimde; 26-30 yaş grubundaki yöneticilerin, 31-40 yaş grubuna göre aidiyet, bağlılık duygusunun daha az olması, daha az düzeyde kişiler arası yıkıcı davranışların belirlenmesi, kendi sorunlarına göre hareket edip örgütün sorunlarına yüzeysel bakmaları bu durumun verilerini yansıtmaktadır denilebilmektedir. Ayrıca 1980-1999 yılları arasında doğan Y kuşağı üyeleri ile kariyerizm algısı arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda, doğum yılı ile kariyerizm algısı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Doğum yılları arttıkça kariyerizm algısı da artış göstermektedir (Girdap, Giden ve Özdemir, 2018:11).

Kariyerist kavramının yanında birkaç araştırmada “küresel kariyerist” kavramına da yer verilmektedir. Küresel kariyerist bireyler, farklı ülkelerdeki örgütler arasında geçiş yaparak kariyerlerinde ilerlemektedirler. Küresel kariyeristler farklılıkları keşfetmeye ve tecrübe fırsatlarına ve üst düzey bir pozisyonda olmaya önem vermektedirler (Suutari, Tornikoski, Makela, 2012: 3464). Kariyerist bireyler, işleriyle psikolojik olarak özdeşleşmek istememektedirler (Chay ve Aryee, 1999: 620). Kariyerist bireylerin içinde bulunduğu davranışlar yanlış olsa da onlar istedikleri hedefe ulaşmakta bağlı oldukları işletmeye, işletmenin kurallarına, çalışma arkadaşlarına zararı olacak davranışları uygulamakta herhangi bir çekince duymaz ya da rahatsızlık içinde olmazlar çünkü bu davranışları araç olarak görmektedirler. (Yıldız, Yıldız ve Alpkan, 2015: 684).

Kariyeristler olumlu ya da olumsuz yapmış oldukları davranışlar veya başarılıymış gibi görünme çabaları bir izlenim yönetimi taktiğidir. Bu davranışlar aslında kariyeristlerin

doğasının yani günlük hayatının bir olanağıdır denilebilmektedir. Kariyeristlere göre bu aracı yanlış davranışlar olmadan ilerlemek çok zordur. Kariyerizm kavramında en çok öne çıkan noktalardan biri de ilerlemenin performansa dayanmadan gerçekleştirilmesi veya gerçekleştirilmek istenmesidir. Kariyerist bireyler kariyerlerindeki ilerlemeyi performans kriteri dışındaki şeyleri ön plana alarak yapmaktadırlar. Kariyeristlerin; yöneticilerini, buldukları örgüttekileri bir basamak gibi görmesinin yanında iş arkadaşlarına da aynı algı ile yaklaştıkları söylenebilmektedir.

Teorik alandaki bu vurgulara göre; kariyerist çalışanlar belirleyici kriteri performans, yetkinlik ve liyakat olmayan kariyer ilerlemesine eğilimlidirler. Kariyeristler ilerlemenin performans ve yetkinlik dışında sürdürülebileceğine inanırlar. Sosyal ilişkilere, iletişime zarar vermek, onların hedeflerine ilerlemelerine engel olan yanlış bir davranıştır. Kariyeristler, kendi çıkarlarını göz önünde bulundurarak kariyer politikalarına uygun taktiklerle hareket etmektedirler. Sadakatleri azdır veya yoktur. Kariyeristlerin daha iyi bir iş veya kurum fırsatı karşısına çıktığı zaman mevcut işlerini/ işyerlerini kolayca terk edebilmektedirler. Fakat tam tersi bir durum da hedeflerine ulaşmak için o kurumda da bekleyebilirler. Örneğin; kariyerist olmayan fazla mesai yapmaya, iyi bir performans için kendini geliştirmeye odaklanırken, kariyerist sosyal ilişkilere odaklanmaktadır.

1.3. Kariyerizmi Etkileyen Unsurlar

Tutumlar, duygular, duygu durumları, kişilik, değerler, algılar bireyin örgüt içindeki davranışlarını etkileyen öncüllerdir (Robbins ve Judge, 2013'den aktaran Yıldız ve Ayaz Arda, 2018: 152). Bu öncülleri de tetikleyen durum veya konular bulunmaktadır.

Kariyerizm algısını da etkileyen unsurları kısaca açıklamak gerekirse;

Feldman'a (1985) göre, şirketler arasında artan rekabet ve çalışan sayısının artması, bireyleri iyi bir performans sergilemek yerine sergiliyormuş gibi yapmalarına, ilerleme de sosyal ilişkileri kullanmalarına yönlendirmektedir (Orpen, 1998: 128).

Aryee ve Chen (2004) yapmış oldukları çalışmada, örgütsel güven seviyesinin kariyerizm algısına etkisini ortaya koymuştur. Çalışanların örgütsel güven seviyeleri düştükçe kariyerizm algısına yönelmeleri artmaktadır (Aryee ve Chen 2004'ten Yıldız, Yıldız ve Alpkan, 2015: 684). Feldman (1985) da yapmış olduğu çalışmayla aynı durumu; çalışanın

iş güvenliği ve ön göremediği muamele hissettiği örgütte kariyerist bir yönelimi benimsediğini ortaya koymaktadır (Chay ve Aryee, 1999: 614).

Ayrıca Chay ve Aryee (1999)'un Singapur'da yapmış oldukları çalışma da kariyerizm algısına sahip olmanın kültüre bağlı olmadığını yani kültürün tek bir etken olmadığını ortaya koymaktadırlar. Tıpkı Amerikalı çalışanlar gibi Singapurlu çalışanlar da kariyerizme yönelmektedirler. Bulunulan örgütle yapılan işlemsel sözleşmeler kariyerizm algısına eğilimin gelişmesini ve ortaya çıkmasını hızlandırmaktadır. İş güvenliğinin az olduğu, belirsiz çalışma şartlarının içinde çalışılan örgütlerdeki bireyler kariyerist bir eğilim göstermeye yönelmektedir. Kültürel faktörlerden biri olan belirsizlik toleransının düşük olması da kariyerizme yönelmeyi arttırmaktadır (Chay ve Aryee, 1999: 613-622).

Kariyerizm algısı performans harici diğer yol ve yöntemlerle ilerlemeyi barındıran bir algı olduğundan kariyerist kişiler de iyi bir performans sergilemenin çok önemli olmadığını düşünmektedirler ve performans ölçümünün iyi bir şekilde yapılmadığı grup/takım çalışmaları içinde yer almak istemektedirler. Kişinin karakteri, düşünce yapısı ve kişilik özellikleri gibi *bireysel* etkenlerin yanında örgütün kültürü, atmosferi gibi *örgütsel* etkenler de kariyerizm algısına yönelmede rol oynamaktadır. Hofstede'nin (2003) yapmış olduğu çalışmada ortaya koyduğu kültür boyutlarından (belirsizliğe tolerans, erillik-dişilik, bireyci-toplumcu, güç mesafesi, uzun ve kısa döneme yönelme gibi) belirsizliğe tahammülü olmayan, erillik hakim olan, bireyci, güç mesafesi yüksek olan, kısa dönem düşünen topluluklarda kariyerizm algısına yönelme ihtimali daha fazladır. Çalışan güven duymadığı ve belirsizlik içinde olduğu ortamda kendi geleceği için kendini merkeze alarak davranmaya yönelmektedir. (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018: 154-162).

Çalışanın kariyerizm algısına yönelmesini etkileyen unsurlardan biri de bireyin kariyer hedefleri ile örgütün kariyer hedeflerinin uyuşmamasıdır (Feldman ve Weitz, 1991). Uyuşmayan planlar bireylerin kariyerizm algısını belirlemesine neden olmaktadır. Arada kalan birey doğal olarak kendini ön planda tutmaktadır. İşletmelerin çalışanlarına özel kariyer gelişimi için plan ve fırsat sunmaması kariyerizme yönelmeyi etkileyen unsurlardandır (Crawshaw ve diğerleri, 2012'den aktaran Yıldız ve Ayaz Arda, 2018: 154).

Kariyerizm algısında bireyin bulunduğu örgütü hedeflerine ulaşmak için sadece bir basamak olarak gördüğü bilindiğinde iş hayatının başında olmak da bu algıya yönelmeyi etkileyen unsurlardan biri olarak görülmektedir. 26-30 yaş arasındaki genç yöneticilerinin iş dışında bakmakla yükümlü oldukları ailelerinin olmaması, sorumluluklarının olmaması gibi dış faktörler kariyerlerinin başında oldukları için sorunsuz bir şekilde ilerlemek istemeleri kariyerizme yönelmelerini artırmaktadır (Kızıldağ, 2010: 164-175). İngiltere’de siyasi kariyerizm üzerinde yapılan bir araştırma da ise; sosyo-ekonomik koşulların bu algıyı etkilediği ortaya konmuştur (Ayton, 2017: 4).

Yabancılaşma bireyin bulunduğu örgütten koparak kimliğini kaybetmesi ile ortaya çıkan psikolojik bir durumdur (Akyıldız ve Dulupçu, 2003: 31’den aktaran Taştan, İşçi ve Arslan, 2014: 124). Ramassawi ve arkadaşlarına (1993) göre kişinin kimliğini kaybetmesi ile ortaya çıkan bu psikolojik durumda, kariyerinde ilerlemesine engel olacak faktörlere karşı daha hassas olması ve bununla birlikte örgüte güveninin azalıp kariyerizm algısına yönelip davranması beklenmektedir. Çalışanların yabancılaşması ile işlerinde, kariyerlerinde memnuniyetsizlik ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerini aracı olarak kullanma durumu ortaya çıkmaktadır. Yani yabancılaşma ile kariyerizm algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bireyin yabancılaşması arttıkça kariyerizm algısına yönelme ihtimali de artmaktadır (Chiaburu, Diaz ve Vos, 2011:7-8). Aslında bu çalışmalardan kariyer memnuniyetindeki azalışın kariyerizmi etkilediği sonucu da çıkarılabilmektedir.

Chiaburu, Munoz ve Gardner’in (2012) yapmış oldukları araştırma sonucunda duygusal açıdan kararsız olan bireylerin kariyerizme yönelmelerinin daha muhtemel olduğunu söylemişlerdir. Aryee ve Chen (2004) yapmış olduğu çalışmada, örgütsel adaletin ve kariyerde ilerleme fırsatlarının kariyerizmi etkilediği ortaya konmuştur (Aryee ve Chen 2004’ten aktaran Yıldız, 2015: 21). Crawshaw (2011) yürütmüş olduğu çalışmada, bireylerin buldukları örgütlere olan bağlılıklarının azlığının kariyerizm ile güçlü bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Duygusal istikrarlılıkla kariyerizm negatif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Duygusal istikrarlılığın azalması kariyerizm algısına yönelmeyi arttırmaktadır. Bireylerin psikopati eğilimi ve değişim ideolojisi anlayışı kariyerizme yönelmeyi eş derecede etkilemektedir (Chiaburu, Munoz ve Gardner, 2012: 480-482). İşletmede yapılan sözleşmeler ile kariyerizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kariyerizm ilişkisel bir sözleşme ile negatif, işlemsel sözleşmesi ile de pozitif yönlü bir

ilişkiye sahiptir. İşlemsel sözleşme yapılan bireyler arasında kariyerizm algısının görülme sıklığı daha fazladır (Braekkan ve Tunheim, 2013: 245).

Y kuşağı üyelerinin mezun olduğu yıl ile kariyerizm arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmış ve mezun olunan yılın kariyerizm algısını etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu araştırmaya göre 2009 yılında mezun olan bireylerin kariyerizm algısının daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Bu durumda ekonomik faktörlerin etkisi de bulunmaktadır (Hauw ve Vos, 2010: 298).

Makyavelizm anlayışına sahip bireyler, kariyeristler ile benzer özelliklere sahiptir. Siyasi bir anlayış olan Makyavelizm, istenen amaca ulaşmak için politika, güç ve etkileyici davranışların kullanılmasını içeren süreçtir (Christie ve Geis, 1970'ten aktaran Güney ve Mandacı, 2009:84). Bu yüzden Makyavelizm anlayışına sahip olanların kariyerizme yönelme ihtimalleri daha yüksektir. Aynı zamanda çalışanlara sunulan kaynakların sınırlandırılması normal çalışanların performansını düşürürken kariyerizme eğilimi olan çalışanların kariyerizme yönelmesini arttırmaktadır (Kuyumcu ve Dahling, 2013: 302-307).

Kısaca, örgütün iş güvencesi vermemesi, adaletli olmaması ve kariyer gelişim ve fırsatlarını sunmaması gibi çalışanın sadakatine, iyi bir performans göstermesine, kariyerde gelişip ilerlemesine engel olacak örgütsel faaliyetler ve bireysel açıdan tutum, düşünce, kişilik özellikleri gibi faktörler kariyerizme zemin hazırlamaktadır.

1.4. Kariyerizmin Etkilediği Unsurlar

Genel olarak kariyer algıları, çalışanların tutum ve davranışlarını belirgin bir şekilde etkilemektedir. Kariyerizm de bireyin davranışlarını yönlendiren önemli bir unsurdur. Kariyerizm algısı örgütlerde, üretkenlik karşıtı ve verimlilik düşürücü gibi yıkıcı, iletişim ve sosyal bağların iyi olması gibi yapıcı olağan dışı işyeri davranışlarına yol açmaktadır (Yıldız, Alpkan ve Yıldız,2015: 688).

Kariyerizm algısı çalışanlara kendi kariyerlerindeki ilerlemeyi ön plana almalarını dayattığı için bu algıya sahip bireyler daha iyi seçeneklerin arayışı içinde olacaklar ve fırsat buldukları anda buldukları işletmeyi terk edeceklerdir (Cerdin ve Pargneux, 2014: 2037). Bu da işletmedeki iş gücü devir oranını arttıracaktır. İşverenler çalışanlarını elde tutmakta zorlanacaktır. Yıldız ve Ayaz Arda'nın (2018) yürütmüş oldukları

çalışmaya göre ise, kariyerizm algısının hakim olduğu işletmede bireyler işten ayrılmaya yönelmemektedir. Kariyerizm algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle de çalışanın kariyerinde ilerlemesi için kıdem etkili olduğu durumlarda birey kıdem süresini arttırmaya çalışmaktadır. Etik kurallara, anlaşmalara aykırı olsa bile kariyerizm algısı yöneticilerin gözüne girmek adına gönüllü olmayan zorunlu vatandaşlık davranışlarını doğurabilmektedir (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018: 153-160).

Kariyerizm algısı performans harici ilerlemeye açık bir anlayış olduğu için, bireyleri gerçekten performanslarını ortaya koymaktan ziyade başarılı gibi gözükmeye çalışarak izlenim yönetimini kullanmaya yönlendirmektedir. Bu durum işletme içindeki terfilerde, ilerlemelerde haksızlıklara yol açabilir. Yöneticiye ve işletmeye karşı adalet algısını olumsuz yönde etkilemektedir (Oral Ataç, Türesin Tetik ve Köse, 2018: 289). Kariyerizm algısı, çalışanlarda benlik algısını ortaya çıkarmaktadır ve bu algı çalışanlar arasında bencilliğin yayılmasına yol açabilmektedir. Çalışanın örgüte güveni düşük seviyede olmaktadır. Ve bu algı psikolojik olarak çalışanın işletme ile bütünleşmemesine yol açmaktadır (Chay ve Aryee, 1999: 614-620). Birey kendini örgüte ait hissedememektedir. Olumlu bir etkiye örnek verilecek olunursa; kariyerizm algısı sosyal ilişkilerin kuvvetli olması gerekliliğini barındırdığı için örgüt içindeki yardımlaşmayı ve iletişimi arttırabilir.

Kariyerizm algısı işletmelerde çalışanların yabancılaşmasına yol açmaktadır. Yabancılaşan kariyerist çalışan işletme içinde performansa dayalı olmayan yollarla ilerleme gibi davranışlara girebilmektedir. Kariyerizm yukarıda değinildiği gibi birey ve işletme için olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Chiaburu, Diaz ve Vos, 2013: 12-13). Kariyerizm algısına sahip çalışanların kariyer hayatları boyunca iş veya meslek değiştirmeleri ihtimali de yüksektir. Kariyercilik daha çok fırsatçı bir şekilde hareket etmeyi barındırdığı için işlemsel istihdam ilişkilerine yol açmaktadır (Hamilton ve Treuer, 2012: 478).

Kariyerizm algısı çalışanlarda daha çok olumsuz iş tutumlarına yol açmaktadır. Kariyerlerinde ilerleme istekleri çalışanlarda kolayca işletme değiştirebilme potansiyelini oluşturup arttırmaktadır. Kariyerizm algısına göre ilerleme, performans olmadan da sağlanabileceği için çalışanların performanslarında düşüklüğüne yol açmakta ve işe katılımı azaltmaktadır. Ayrıca kariyerizm algısı çalışanların iç iş motivasyonunu

düşürmektedir. Louis'in (1982) araştırmasında ulaştığı sonuç gibi çalışanlar yeteneklerinin farkında olmadan kendilerine bir kariyer yolu çizmeye yönelmektedirler. Kariyerizm işe karşı tutumu ve bağlılığı da azaltmaktadır (Feldman ve Weitz, 1991: 238-248).

Kariyerizmin getirdiği bu olumsuz etkilerden kaçınmak için işletmelerin önlem alması gerekmektedir.

1.5. Kariyerizmin Olumsuz Etkilerini Azaltabilecek Önlemler

İşletmeler kariyerizm eğilimi daha düşük çalışanlara sahip olmak istemektedirler. Öncelikli olarak hangi çalışanların bu algıya sahip olduğunu belirlemeye gidebilirler. Literatür bu konuda işletmelere ve yöneticilere çok fazla bilgi sunamamaktadır. Ancak Chiaburu, Munoz ve ve Gardner'ın (2013) yürüttüğü, kariyerist bir çalışanın nasıl erken tespit edileceği üzerine bir çalışma bu konuda örneklere yer vermektedir. Crawshaw ve diğerlerinin (2012) tanımladığı üzere kariyerizm, bağlılığı azaltan örgütsel eylemlere karşı çalışanın verdiği tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Örgütler bağlılığı azaltan eylemlerden uzak durmalıdır. Örnek verilecek olursa; çalışanlara sunulan örgüt içindeki adil kariyerlerinde ilerleme fırsatları, işletmeye karşı bağlılığı ve güveni korumaktadır. Böylece işgörenlerin kariyerizm eğilimleri de azalabilmektedir (Chiaburu, Munoz ve Gardner, 2013: 474-482). Bireylere sunulan kariyerlerinde ilerleme fırsatlarının yanında çalışanlara istihdamları konusunda güvence de verilmelidir (Chay ve Aryee, 1999: 615). Bu durum sözleşmelerdeki iş güvenliği ile ilgili ifadelerin güçlendirilmesi ile sağlanabilir.

Doğru işe doğru insanı seçme konusunda insan kaynakları yöneticilerine büyük sorumluluk düşmektedir. İşe alma, seçme ve yerleştirme sürecinin etkin bir şekilde sağlanması verimliliğin düşmesini engelleyecektir. İnsan kaynakları yöneticileri işe alma, seçme ve yerleştirme sürecinde yüksek kariyerizm eğilimine sahip çalışanları kişilik testleri ile tespit edebilirler (Yıldız, 2016: 200). Buna ek olarak yöneticiler, izlenim yönetimi taktiklerine karşı daha dikkatli olmalıdır. Çünkü kariyerist bireyler izlenim yönetimi taktiklerini çok iyi kullanabilmektedirler (Oral Ataç, Türesin Tetik ve Köse, 2018: 289). İşletmeler çalışanların kariyerlerinde ilerlemesi için en önemli kriter olarak performans unsurunu seçip, onun üstünde durmalıdırlar (Cerdin ve Pargneux, 2014: 2046). İşverenler çalışanlarına kariyerlerinde ilerleme imkanı vermese bile eğer işletme

içinde adaletli olur ve bunu iş görenlerine yansıtırlarsa, kariyerizmi yine büyük ölçüde kontrol altına alabilirler (Crawshaw ve Brodbeck, 2011'den aktaran Kim ve diğerleri, 2015: 139).

Kariyeristlerin en belirgin özelliği kendi kariyer hedeflerine odaklanarak hareket etmeleridir. İşletmenin hedeflerini ikinci plana atabilirler. Bu yüzden her şeyden önemlisi eğer işletmeler çalışanlarına iyi bir kariyer gelişimi fırsatı sunarsa ve o yönde eğitimler verirse, kariyerizmin verimliliği azaltmasını ve iş gücü devir oranını arttırmasını önleyebilirler. Çalışanlara performanslarının karşılığı ödülleri verilmelidir. Bu konuda etik davranılmalıdır (Kim ve diğerleri, 2016: 140).

Bu bölümde, kariyerizm kavramının tanımına, kariyeristlerin özelliklerine, kariyerizmi etkileyen unsurlara, kariyerizmin etkilerine ve olumsuz etkilerini önlemek adına alınacak önlemlere detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Bir sonraki bölümde ise araştırmanın diğer unsuru olan iş-yaşam dengesi kavramı açıklanacaktır.

BÖLÜM 2: İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde iş-yaşam dengesi kavramı, iş-yaşam dengesi ile ilgili kavramlar ve iş-aile çatışması kavramı tanımlarına yer verilmektedir. Daha sonra ise sırasıyla iş-yaşam dengesini açıklamaya yönelik teorilerden, iş-yaşam dengesini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerden, iş-yaşam dengesinin sağlanamamasının sonuçlarından ve iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik olarak yapılabileceklerden bahsedilmektedir.

2.1. İş Yaşam Dengesi İle İlgili Kavramlar

İş yaşam dengesi kavramı öncesinde iş, yaşam ve denge kavramları kısaca açıklanacaktır.

İş kavramı, insan için hayatında yer alan önemli kavramlardan biridir. İnsanlığın var oluşundan beri hayatının içinde bulunmaktadır. Kişinin toplumla bağlantısını sağlayan, yerini ve görevlerini açıklayan ve sosyal olarak bağlantısını güçlendiren bir kavramdır (Aytaç, 2005: 1).

Türk Dil Kurumu (TDK) iş kavramını; istenilen bir sonucu ortaya koymak için çalışma, değer yaratan emek şeklinde tanımlamaktadır (www. Tdk. Gov. Tr, 2019). TDK'nın tanımında da yazdığı gibi birey istediği bir sonuç için çalışmak zorundadır. Bunun yanında iş, bireyin kişisel mutluluğu için gönüllü olarak seçilen kişisel tatmin unsuru da olabilmektedir (Kağnıcıoğlu, 2013: 23).

Doğduğumuz anı başlangıç ve öldüğümüz anı son sayarsak bu iki olay arasında geçen süreye yaşam denmektedir. Bu geçici bir süreç olmasına rağmen insanlar ne kadar olacağını bilemedikleri için kendi istedikleri şeyler uğruna emek vererek yaşamlarını sürdürmektedirler (Bostancıoğlu, 2014: 6). İş-yaşam dengesi; bireyin kendi yaşamı, iş hayatındaki yaşamı ve aile yaşamı arasında uyum halinin olmasıdır (Pichler, 2008:451'den aktaran Doğrul ve Tekeli,2010: 12). Bu üç kavrama kısaca değinecek olunursa:

Bireysel yaşam; bireylerin işleri dışında geçirdikleri zamanı ifade etmektedir. O'Driscoll, Ilgen ve Hildreth'in (1992) yapmış oldukları çalışmada iş yaşamının dışındaki zamanın içine spor yapmak, akraba ve arkadaşlarla görüşmek, sosyal aktivitelere katılmak, ilgi duyulan alanlarla vakit geçirebilmek, topluma faydalı gönüllüğe dayanan faaliyetlere

katılabilmek gibi altı zaman başlığı olduğunu ortaya koymuşlardır. Yani iş yaşamı dışındaki zaman sadece aile yaşamından oluşmamaktadır (Ulukapı, 2013: 21).

Aile yaşamı; aile üyeleri ile bireyin iletişimi ve ilişkisidir. İş ve aile yaşamı arasındaki ilişki dengeli olmadığı zaman kişi iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır. İş dışı yaşam alanı içinde en önemli grup aile olarak değerlendirilmektedir (Savcı, 1999: 150).

İş yaşamı; kişilerin bireysel yaşam ve aile yaşamı dışında sahip oldukları işte harcadıkları zamandır. İş için yolda geçirilen süre, eve iş getirilmesi gibi durumları da kapsamaktadır (Sayın, 2017: 26). Özellikle psikolojik açıdan bir işi yapmak zaman aldığı için çalışanların yaşamında önemli bir yere sahiptir (Yirik ve Babür, 2014: 54).

Denge, TDK tarafından “zihinsel ve duygusal uyum, istikrar” olarak tanımlanmaktadır (www. Tdk. Gov. Tr, 2019). Yaşamın her alanında bir denge mevcuttur. Denge, uyumu ve düzeni sağlamaktadır. Bireyin kendi hayatı içinde dengeyi sağlaması hem maddi hem manevi yönden olumlu getiriler sağlamaktadır. İş ve yaşam arasında denge sağlanması gereken önemli iki unsurdur. Bu iki alanda denge sağlanmaması sonucunda kişiyi etkileyecek problemler açığa çıkmaktadır (Aycan, 2007: 25).

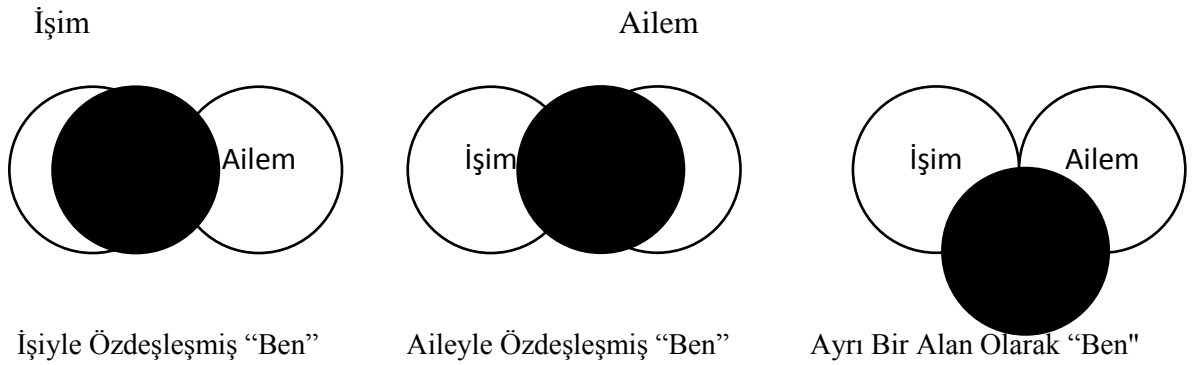
İş-yaşam dengesine süreç içinde farklı anlamlar yüklense de insanoğlunun varlığından beri iş ve yaşam hayatımızda yer almaktadır. Sanayi devrimiyle birlikte çalışmaya olan eğilim daha da artmıştır. Bu eğilimin artması insanların yaşamlarına ayırdıkları vakti kısıtlamış, iş ve yaşam arasındaki dengeyi yakalamak zorlaşmıştır. Bu nedenle çatışma anlamı da yüklenebilmektedir. Bir sonraki başlıkta çatışma alınacak olsa da kısaca çatışma; bireyin ağırlığı hayatında bir alana vermesi sonucu meydana gelmektedir. Zedeck'te (1992) iş yaşam dengesini farklı alanlarda çatışma meydana gelmemesi olarak tanımlamıştır (Ballica, 2010: 4). Yürütülen farklı çalışmalarda iş-yaşam dengesi farklı terimlerle de ifade edilmektedir. Bu terimler (Demirer, 2011: 7) :

- İş ve iş dışı yaşam (Vatansever, 2008: 81),
- İş-aile-özel yaşam (Aycan ve diğerleri:8),
- İş aile çatışması (Karatepe ve Baddar, 2005:1; Sikora ve diğerleri, 2007:1; Yang ve diğerleri, 2000: 113),
- İş ve aile yaşamı dengesi (Kapız, 2002: 139) ve

- İş-yaşam çatışması (Duxbury ve Higgins, yıl: 3; Greenhaus ve Beutell, 1985: 76; Kılıç ve diğerleri, 2008:243).

İş-yaşam dengesi (İYD) kişinin hem iş hem yaşam beklentilerinin dengede olmasıdır. İş yaşam dengesine ait uygulamalar 1986 yılında yapılmaya başlandığı gözükse de aslında tarihi 1930lara kadar gitmektedir. İkinci Dünya Savaşı'ndan önce, W.K. Kellogg şirketi vardiya saatlerindeki değişiklik ile günlük sekiz saatlik üç vardiyanın yerini altı saatlik dört vardiyaya alarak düzenleme yapmıştır (Küçükusta, 2007: 34-35).

Değişen toplum, bireylerin toplumdaki ve işteki sorumluluklarını arttırmıştır. İş ve aile sorumlulukları arasında kalan birey için iyd endişe konusu olmuştur. İş yaşam dengesi; bireyin iş ve iş dışındaki yaşamındaki sorumlulukları arasında çatışmanın en az seviyede veya hiç yaşanmamasıdır (Clark, 2000: 749). İş, aile ve birey arasında dengeyi sağlamak önemlidir.



Şekil 1. Kirchmeyer (2000) Hayat Dengesi Modeli

(Sayın, 2017:30)

2.2. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması

Kariyerin ön plana çıkması, ekonomik sıkıntılar gibi nedenlerden dolayı, bireyler iş yaşamlarına ağırlık vermektedirler. İş yaşamına verilen ağırlık çatışmalar meydana getirebilmektedir. İş-aile çatışması, çalışan bireyin, evli olmasından dolayı eş rolü, çocuk sahibi olmasından dolayı anne-baba rolü gibi eş zamanda birden çok rol üstlenmesi ile ortaya çıkabilmektedir (Dubrin, 1997: 116'den aktaran Turunç ve Erkuş, 2010: 418).

Bir önceki başlıkta bahsedilen iş yaşamı ve aile yaşamı arasında bir ilişki mevcuttur. İş aile çatışması arasındaki ilişki iki yönlü olmaktadır. İki taraftan birinde olan durum diğer

tarafı da etkilemektedir. Frone ve arkadaşları (1992) da iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki ilişkinin karşılıklı olduğunu söylemişlerdir (Efeoğlu, 2006: 19).

Aile-iş çatışması; Bireyin iş hayatında sahip olduğu roller, aile hayatındaki rollerden baskın çıkıyor ve onların yerine getirilmesini engelliyor ise iş-aile çatışması meydana gelmektedir (Öztürk, 2008:16). Aileden işe olan çatışma iş hayatında iş doyumunun olmaması, işe geç kalma, devamsızlık ve performans düşüklüğü gibi sonuçlara yol açabilmektedir (Efeoğlu, 2006:20).

İş-aile çatışması ise; bireyin aile hayatında sahip olduğu roller, iş hayatındaki rollerini eksiksiz yerine getirmesini engelliyor ise iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır (Öztürk, 2008: 16). İşten aileye doğru olan çatışma da ise ailenin ikinci plana atılması bireylerin yaşamdan aldıkları doyumunu azaltabilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 7).

2.3. İş-Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Teoriler

İş-yaşam dengesini açıklamaya yönelik teoriler araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Araştırmacıların gruplandırma şekilleri şu şekilde sıralanabilir: (Demirer, 2011: 15).

- Bölünme, taşma, dengeleme, araçsallık, çatışma ve dağılma teorileri (Keser, 2005: 902),
- Akılcı bakış açısı, telafi, katkı, taşma ve çatışma teorileri (Efeoğlu, 2016: 11),
- Rol, bölünme, yayılma, uygunluk, telafi, araçsallık, kaynakları koruma, sınır ve sistem teorisi (Küçükusta, 2007: 39),
- Yapısal işlevsellik, bölünme, telafi, rol artışı ve yayılma teorileri (Lavassani ve Movahedi, 2007:2),
- Yayılma, telafi, bölünme, çatışma, uygunluk ve kaynak akışı kuramları (Edwards ve Rothbard, 2000: 179),
- Zedeck ve Mosier (1990) ve O'Driscoll (1996)'ya ise göre iş ve yaşam arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik beş ana model bulunmaktadır; bölünme teorisi, taşma teorisi, dengeleme teorisi, araçsal teori ve çatışma teorisidir (Guest, 2002: 258). Çalışmada bunlar üzerinden anlatılacaktır (Guest, 2002: 258) ve
- Edward ve Rothbard'ın (2000) çalışmasında iş ve aile arasındaki ilişkiyi ortaya koyan teoriler ise şunlardır; taşma (spillover), telafi (compensation), bölünme

(segmentation), kaynak tüketme (resource drain), uygunluk (congruence) ve iş aile çatışması (work family conflict) teorileri (Edward ve Rothbard, 2000: 179).

Bu çalışma kapsamında Edward ve Rothbard'ın teori sınıflandırması baz alınarak açıklanacaktır. Çünkü üçüncü bölümde kullanılan iş-yaşam dengesi ölçeği de aileden işe ve işten aileye olmak üzere iki boyuta sahiptir.

2.3.1. Taşma Teorisi

Taşma (yayıma) teorisine göre; iş yaşamındaki veya iş dışı yaşamdaki en küçük bir olay diğer tarafı negatif veya pozitif şekilde etkilemektedir. Bölünme teorisinin tam tersi bir teori olduğu görülmektedir. Bölünme teorisi uygulama da mümkün olmasa da taşma teorisini destekleyen birçok çalışma bulunmaktadır (Guest, 2002: 258).

Taşma iki türlü olmaktadır. Eğer bireyin iki alanından biri (iş ve yaşam alanı) diğerini olumlu yönde etkiliyorsa bu durum olumlu taşmadır. Tam tersi olumsuz etkiliyorsa olumsuz taşma olarak geçmektedir (Iverson ve Maguire, 2000: 810). İş yerindeki huzurlu bir ortam bireyin mutlu olmasını sağlayıp iş dışındaki yaşamına da olumlu yansımaları olacaktır. Ya da tam tersi örneğin; bir öğretmenin okulunda karşılaştığı problemler veya çok yorulması kendi aile yaşantısını olumsuz etkileyebilmektedir.

2.3.2. Telafi Teorisi

Bu teoriye göre iş yaşamı ile iş dışı yaşam arasında ters yönlü negatif bir ilişki bulunmaktadır (Chacko, 1983: 164). İki yaşam arasında olumsuz durum mevcutsa birey iki alandan birinde daha iyi olmaya çalışmaktadır. Örneğin; Savcı'nın (1997) yapmış olduğu araştırmada bilgisayar başında iletişimin az olduğu niteliksiz bir işte çalışanların, iş dışı yaşamda iletişimlerinin daha güçlü sosyal bağlarının daha yüksek oranlı olduğu ortaya çıkmıştır. Birey eğer işinde başarısız, beklediği sonuca ulaşamıyor veyahut önemsemiyor ise; aile, arkadaş ve diğer kişilerle iletişimini güçlü yapabilmekte bağlarını güçlendirmektedir. Böylece iki alan arasındaki denge sağlanmaktadır (Savcı, 1999: 156). Bir taraftaki negatiflik veya eksiklik diğer tarafla telafi edilmektedir.

2.3.3. Bölünme Teorisi

Bölünme teorisi, iş yaşamı ve iş dışındaki yaşam arasında bir bağlantı olmadığını varsaymaktadır. Bu iki değişken arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Bölünme teorisine göre, bireyin işine verdiği önem, iş yaşamı ve iş dışındaki yaşam arasındaki ilişkiyi belirlemektedir. İşine değer veren bireyler arasında iş yaşamı ve iş dışındaki yaşam arasındaki ilişki pozitif yönlüdür (Cramer, 1995: 261).

Bölünme teorisi süreci Piotrkowski (1979) tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır; bireyler işle ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını aile alanına yansıtmamak için bastırarak ve kontrol altına alarak iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki stres dengesini koruyabilmektedirler (Edwards ve Rothbard, 2000: 181). Guest'e göre ise, bölünme teorisi gerçek yaşamda uygulanması mümkün olmayan sadece yazında öne sürülen bir teoridir (Guest, 2002: 258).

2.3.4. Kaynak Tüketme Teorisi

Birey potansiyel olarak sınırlı kaynaklara sahiptir. İş ve aile arasında olumsuz bir ilişki olan kaynak tüketme teorisinde, bireyin sahip olduğu bu potansiyel kaynaklar bir yaşam alanında fazla kullanıldığında diğerine daha az kalır. Birey sahip olduğu tüm potansiyeli, enerjisini işine yöneltir ve kullanırsa, ailesine ayrılan zamanda sıkıntı oluşabilmektedir (Çam Kahraman, 2018: 67).

2.3.5. Uygunluk Teorisi

Uygunluk teorisine göre, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, karakteri, bulunduğu sosyal çevre, büyüdüğü kültür, sahip olduğu genler iş ve yaşam arasında iyi bir dengenin sağlanmasında önemli rol oynamaktadır (Frone ve Lynne Cooper, 1994: 566). Örneğin kişi daha rahat bir yapı ve pozitif bakış açısına sahip ise dengeyi sağlaması kolaylaşabilir.

2.3.6. İş-Aile Çatışması Teorisi

Birey hem aile hayatında hem de iş hayatında farklı rollere sahiptir. Bireyin iş ve aile hayatında sahip olduğu rolleri tam olarak yerine getirememesi veya ikisi arasında dengeyi sağlayamaması durumunda iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır (Yüksek, 2005'den aktaran Doğan, Bozkurt ve Demirbaş, :719)

Greenhaus ve Beutell (1985) yürüttükleri çalışmalarında, zaman temelli, zorlanma temelli ve davranış temelli çatışma olduğunu söylemişlerdir. Evde ve işte katılım gösterilmesi gereken durumlarda birey zaman temelli çatışma yaşayabilmektedir. Zorlanma temelli çatışmada ise, aile veya iş hayatından birinde yaşanan zorlanma diğer hayatta da zorlanma meydana getirmektedir. İki alanda birbirinden zıt rollerin olması veya beklenmesi durumunda ise davranış temelli çatışma meydana gelmektedir (Çam Kahraman,2018: 68).

2.3.7. Rol Teorisi

Bireyler hem iş yaşamında hem de aile yaşamında farklı rollere sahiptir. Her iki alanda da bu rolleri yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Bu kurama göre, bireylerin iki alanda çatışma yaşamasının nedeni farklı rollerinin bulunması değil rollerin getirdiği sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmalarındır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Bireylerin her iki alandaki rollerini yerine getirmekte zorlanmalarının nedeni, belirli bir zaman ve enerjiye sahip olması ve bunların her iki alana tam anlamıyla yetememesidir (Bülbül ve Giray, 2012: 102).

2.3.8. Araçsallık Teori

Araçsallık teorisine göre birey, iş dışı yaşamında başarıyı elde etmek istiyorsa iş yaşamında başarıyı sağlaması gerektiğinin farkına vararak bu kararı almaktadır. Bir alanda mutlu olmak için diğer alan araç olarak kullanılabilir. Zedeck ve Mosier'in çalışmasına göre de (1990), bu teori bireyin bir alandaki başarısının diğer alana da yansıyor o alanda da mutlu veya başarılı olmasını sağlayabilmektedir (Ballıca, 2010: 8).

2.3.9. Sınır Teorisi

İş ve ev birbirinden çok ayrı alanlardır. Sınır kuramına göre birbirinden çok farklı olan iki alan arasında ilişkiyi sağlayan insandır. İnsanlar bu iki alan arasında sınır geçicilik yapmaktadırlar. İnsanlar bu iki alan arasındaki sınırı geçip etkileşimde bulunmaktadır. İşin ve evin insan tarafından etkilendiği kadar insan da ev ve işinden etkilenmektedir (Kıdır, 2015:46).

2.4. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş-yaşam dengesini etkileyen faktörler genel olarak kişisel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında toplanabilir (Yağcı, 2014: 54).

Kişisel faktörler bireyin kendi özelliklerinden kaynaklı faktörlerdir. Kişisel faktörlerin başında cinsiyet, eğitim, kariyer planlama ve medeni durum ve ebeveynlik durumu yer almaktadır. Her bir faktörü şu şekilde özetlemek mümkündür:

- *Cinsiyet rolü*, kadının toplumdaki yerini ve meslek seçimini büyük ölçüde etkilemektedir. Bazı meslekler daha çok erkekler tarafından seçilirken diğer meslekler daha çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Cinsiyet önyargısının rolü kadınların yönetsel mesleklerden daha çok uzmanlık gerektiren mesleklere yönelmektedirler. Bu önyargılardan dolayı kadın aynı zamanda aile yaşamına karşı üstlenmesi gereken rolleri düşünmektedir (Örücü ve diğerleri, 2007: 120). Balaban ve Özdemir de (2013) yürütmüş oldukları çalışmada kadın girişimcilerin ve çalışanların erkeklere göre hem iş yaşamında hem de iş dışı yaşamında sorumluluklarının, görevlerinin ve rollerinin daha fazla olduğunu ve bu yüzden iş-yaşam dengesini sağlamakta erkeklere göre daha fazla zorlandıklarını ortaya koymuşlardır (Balaban ve Özdemir, 2013: 13).
- *Eğitim*, iş-yaşam dengesini sağlayan en önemli faktörlerden birini oluşturmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek, bilgi birikimi fazla olan birey için kariyeri oldukça önemlidir. Kişi aldığı eğitim seviyesi ile yakın düzeyde bir işte yer alıyorsa motivasyonu artmaktadır. Kurumlarda eğitim seviyesi daha yüksek kişilerden beklenen daha fazla sorumluluk ve çözüm bu çalışanların strese girmesine neden olmaktadır. Bu stres, kişinin özel hayatına yansımakta iş-yaşam dengesini kurmasını zorlamaktadır (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 338).
- *Kariyer planlama*, bireyin kendi bilgi, beceri ve yeteneklerinin farkında olarak, kendine uygun hedefler seçip bu hedeflere ulaşma sürecini planlamasıdır (Ardıç ve Özdemir, 2018: 324). Örgüt kadar bireye de bu noktada büyük pay düşmektedir. Bilgi, beceri ve yeteneklerinin gerçekten bilincinde olarak iş seçimi ve kariyer planlaması yapan birey sahip olduğu işten daha fazla memnuniyet duymaktadır. Yanlış bir planlama sonucu sevmediği bir işte olan bireyin iş yaşam dengesini sağlaması daha da zorlaşmaktadır.

- *Medeni durum ve ebeveynlik durumu*; Evli, bekar veya çocuklu olma durumu iş-yaşam dengesini büyük ölçüde etkilemektedir. Evli bireyler bekar olanlara göre iş-yaşam dengesini sağlamakta daha çok zorlanmaktadırlar. Çocuklu ailelerde de iş-yaşam dengesini kurmak çok daha zordur. Birey kendi sorumlulukları dışında çocuğuna karşı yerine getirmesi gereken ebeveynlik sorumluluklarını da üstlenmektedir. Duxbury ve Higgins'in (2001) çocuğa sahip olan ve olmayan aileler üzerinde yürüttüğü çalışmada bu durum ortaya konmuştur (Duxbury ve Higgins, 2001: 11).
- *Yaş*; İş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki sınır genç yaşlarda çok net değildir. Bireyler ileriki yaşlarına kıyasla genç yaşlarında iş-yaşam dengesi kurmakta daha çok zorlanmaktadırlar çünkü kariyerlerinin başlarındadırlar. Çalışma hayatında edinilen tecrübelerle birlikte yaş ilerledikçe iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki net olmayan sınır belirginleşebilmektedir böylece iş-yaşam dengesini kurmak kolaylaşabilmektedir. Tausing ve Fenwick de (2001) yürütmüş oldukları çalışmanın sonucunda çalışanların yaş aldıkça iş-yaşam dengesi kurma başarısının arttığını ortaya koymuştur (Hall ve Richter, 1988: 217'den aktaran Yavuz, 2018: 13).

Örgütsel faktörler ise kurumun stratejilerinden dış çevreden kaynaklanmaktadır. Rol belirsizliği, rol çatışması, örgütteki kariyer basamakları ve kariyer yolları, aşırı iş yükü ve iş tanımları, yönetim tarzı ve çalışanların yönetime katılımı gibi unsurları içermektedir.

- *Rollerin belirsizliği*; çalışanın yapacağı iş ile ilgili tam ve net bilgiye sahip olamamasından dolayı hangi görev ve sorumlulukları alacağını bilememesidir (Büyükbeşe, 2011). Rol belirsizliğinin hem birey hem örgüt açısından birçok olumsuz sonuçları olabilmektedir. Net olmayan sorumluluk ve roller altında çalışan birey üzerinde bir baskı hissedebilir. Birey üzerindeki baskıdan dolayı strese girip çalışma için kendini yetersiz görebilmektedir. Bu hissettiği eksikliği kapatmak için birey kendisine kapasitesinden fazla iş yükü alabilir veya tam tersi bir durumda belirsizlik içinde birey tembelliğe yönelebilmektedir. Bu belirsizlik durumu çalışanlar arasında dengesizliğe yol açıp iş yükünde adaletsiz bir dağılıma neden olduğunu hisseden bireyleri örgütten ayrılmaya itebilmektedir (French ve Caplan'dan aktaran Ballica, 2010: 10).

- *Rol çatışması*; istenen ve istenmeyen şeyler arasından, istediği şeyi seçemeyip, istenmeyeni seçmek zorunda kalınca oluşan durumdur (Başaran, 2000). Bireyin yerine getirmesi gereken sorumlulukları ve rolleri arasında hangisini yapacağına karar verememesi rol çatışmasıdır. Rol çatışması, rol belirsizliğinden etkilenmektedir. Rol çatışmasında birey arada kaldığı için işinden yeterince tatmin olamamakta ve üst yönetime karşı bu durumdan dolayı olumsuz bir bakış açısına bürünmektedir.
- *Örgütteki kariyer basamakları ve kariyer yolları*; kariyer planlama kişisel faktörlerin içerisinde yer alırken, bir de örgüt boyutunda olan kariyer yönetimi iş-yaşam dengesini sağlamak açısından oldukça önemlidir. Burada önemli olan bireye kendi kariyer planına, ilgisine uygun terfi transfer gibi kariyer yolu seçeneklerini sunmaktır (Ardıç ve Özdemir, 2018: 327). Örgütün iyi bir kariyer yönetimi sonucunda bireylere sunacağı kariyer basamak ve yolları gibi imkanlar, çalışanların bağlılığını, tatminini ve verimliliğini arttıracak ve iş yaşam dengelerini olumlu yönde etkileyecektir.
- *Aşırı İş Yükü ve İş Tanımları*; Çalışanın kapasitesinden fazla mesai yapması ve daha fazla iş yüküne sahip olması bireyin üzerinde gerginlik ve stres oluşturmaktadır. Birey kendini yetersiz hissetmektedir. Bu durumda yorgunluğa ve sağlığında bozulmalara yol açabilmektedir. Örneğin; çeşitli araştırmalar (Duchon, Keran ve Smith, 1994; Pierce ve Dunham, 1992; Rosa, Colligan ve Lewis, 1989) sıkıştırılmış çalışma haftalarının uyku bozukluğuna yol açtığını ortaya koymuştur. Ayrıca fazla iş yükü ruhsal sağlığı da olumsuz yönde etkilemektedir (Hults ve Geurts, 2001: 228). Yanlış, net ve anlaşılır olmayan iş tanımları fazla iş yüküne yol açmaktadır. Kesin olmayan iş tanımları bireyin fazla sorumluluk almasına yol açabilir bu durum da uzun çalışma saatlerine yol açıp iş yaşam dengesinin sağlanmasını etkilemektedir. Standart olan çalışma saatlerinin dışında vardiyalı saatler ailelerin birlikte geçirdiği süreyi azalttığı için aile hayatına olumsuz etkileri olabilmektedir (Liu ve diğerleri, 2011:475).
- *Yönetim Tarzı*; Kurumlar farklı yönetim yaklaşımlarını seçebilmektedirler. Seçilen yönetim tarzı bireylerin iş yerindeki motivasyonunu etkileyebilmektedir. Hatta bireyin motivasyonuna olumlu etkisi olacak unsurlar eksik olduğunda bile, eğer birey yöneticinin tutum ve davranışlarından memnun ise diğer eksiklikler

tolere edilebilmektedir. Yönetim tarzından memnun olan çalışan iş hayatında mutlu ve huzurlu olabilmektedir. Bu durum da iş dışı hayatına olumlu yansıtılabilmektedir (Yağcı,2014: 59).

- *Çalışanların Yönetime Katılımı*; Çalışanlar yönetimde söz sahibi olmada etkin bir pozisyonda olmasalar bile, kendi görüşlerinin değerli olduğunu hissetmek isterler. Eğer yöneticiler bir konu hakkında çalışanların fikirlerini sorar ve göz önüne alırsa birey daha fazla motive olur, kendini değerli hisseder. Fikirlerinin sorulması iş hayatına, kuruma karşı olumlu getiriler sağlar. İş hayatındaki bu durum da iş dışı hayata olumlu yansıtılabilmektedir (Sayın, 2017: 36).

Hem kişisel faktörlerin hem de örgütsel faktörlerin iş-yaşam dengesi üzerinde büyük etkisinin olduğu görülmektedir. Özellikle örgütsel faktörler bireylerin iş-yaşam dengesinde önemli rol oynamaktadır. Bu faktörlerin iş-yaşam dengesine direkt olan etkisi kariyerizm algısına eğilimi de dolaylı olarak etkileyebilmektedir.

2.5. İş Yaşam Dengesinin Kurulamamasının Sonuçları

Birey iş yaşamına ve iş dışı yaşamına yeterli ve dengeli bir şekilde vakit ayıramadığı zaman iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır.

Genel olarak iş ve yaşam arasında dengenin sağlanamaması durumunda oluşabilecek sonuçları şu şekilde sıralanabilir (Bailyn ve diğerleri, 2001: 5-6) :

- En çok görülen sorun çalışanların iş dışı zamanının az olmasıdır. Bireyler bu kısıtlı zamanda evde bakıma muhtaç bir yakınlarının olması durumunda endişe duyabilmektedirler. Özellikle evli bireyler veya ebeveyn olanlar çocuklarına bakmakta ya da toplumda yaş ortalamasının uzaması ile bakıma muhtaç büyüklerine karşı zaman ayırmada sıkıntı yaşayabilmektedirler.
- İş dışı yaşamdaki zaman kısıtının yanında maddi sıkıntılar da yer almaktadır. Çalışan annelerin daha az kazanması durumunda ciddi sorunlar olabilmektedir. Yoksul olan ve eşlerin ikisinin de çalıştığı ailelerde kreş ya da bakıcı imkanının olamaması güvenlik, eğitim, sağlık gibi açılardan olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedirler.
- Ebeveynlerin üzerindeki zaman ve maddiyat kısıtı, bakım hizmetinde niteliksiz ve yetersiz bir işgücüne yol açmaktadır.

- Aile toplumun en küçük birimi olduğu için ailede yaşanan bu tür sıkıntılar topluma da yansımaktadır. Okullara, mahkemelere, polise aşırı talep artmaktadır ve bu durum buralardaki iş görenlerde stres oluşturmaktadır.
- İş ve iş dışı yaşam arasında dengeyi sağlayamayan iş görenlerin motivasyonu, iş tatmini ve verimliliği düşmektedir. Kurumu etkileyen bu insan kaynakları problemleri aynı zamanda toplumu ve ekonomiyi etkilemekte, düşük yaşam kalitesine yol açmaktadır.

Kısacası; iş yaşamı ve iş dışı yaşam arasında dengenin sağlanamaması çalışanın aile hayatına, kişisel yaşamına ve iş hayatına etkileri vardır.

İş yaşam dengesinin sağlanamaması durumunda kişisel alana getirdiği sonuçları üç başlık altında toplanabilmektedir (Aycan ve diğerleri, 2007: 47) :

- Psikolojik sıkıntılar,
- Psikosomatik sıkıntılar,
- Kişinin kendine ayırdığı zamanda duyduğu tatminsizlik.

Psikolojik sıkıntılar; iş yaşam dengesini ayarlayamayan çalışanlar işlerin tamamlanması için boş zamanlarını azaltmaktadırlar. Bu durum çalışanlarda strese, yaşamla ilgili memnuniyetsizliklere ve ruhsal bozukluklara yol açmaktadır (Duxbury ve Higgins, 2001: 8). Çalışanlara verilen aşırı iş yükü, sorumluluk ve roller kişinin sıkıntı ve strese girip çatışma yaşamasına neden olur. Aşırı stres altında kişi, ruhen ve fiziken olumsuz etkilenebilmektedir.

Psikosomatik sıkıntılar; Ruhsal sıkıntıların yol açtığı fiziksel hastalıklara denmektedir (Sayın, 2017: 46). Bu rahatsızlıklardan en sık görülenleri strese bağlı kalp, damar ve tansiyon hastalıklarıdır. Ayrıca çalışanlarda üzerlerindeki baskı ve gerginlikten dolayı kas problemleri, boyun ve omuz ağrıları olabilmektedir. Bu hastalıkların kalıcı olabilme ihtimali bulunmaktadır (Vodenicharov ve diğerleri, 2005: 170). Ağır iş yükü ve stres altında çalışan kadınların daha fazla sırt, baş, omuz ve mide ağrılarına yakalandığı bir araştırma sonucu ortaya konmuştur (Aycan, 2007).

İş hayatına ayrılan vakit iş dışı hayatına ayrılan vakitten fazla olduğu zaman çalışan üzerinde stres hissetmektedir. Stres, bireyin iş dışı hayatından aldığı keyfi azaltmaktadır

ve tatminsizlik yaşanmaktadır. Ayrıca bu durum, sadece bireyin duyduğu tatminsizlik ile kalmayıp, aile ve iş ortamına da yansiyabilmektedir (Keskin, 2018: 62).

İş ve iş dışı yaşam arasında dengeyi sağlamakta zorlanan bireylerin hissettikleri ruh hallerini olumsuz şekilde etkiler mutsuz, sinirli ve depresif olabilirler. Bu durum da aile hayatına olumsuz şekilde yansımaktadır (Gür, 2016: 32). Böylece aile içinde birbirini anlama ve tahammül sınırı düşebilir.

Uzun saatlerde, düzensiz ve ağır iş yükü ile çalışma, aile yaşantısına zarar verebilmektedir. Mulvaney ve arkadaşları (2006) yürütmüş olduğu çalışmada, iş yaşam dengesinin sağlanamamasının evlilik ilişkisine, çocuklarla ilişkiye, çocuk üzerine, aile fırsatlarına ve tatmine etkilerine bakarak ele almıştır. Örneğin; Presser'e (2000) göre vardiyalı ve hafta sonları da çalışan çiftlerde boşanma oranları daha yüksektir (Yeşiltepe, 2014: 40).

Hassan ve diğerlerinin (2014: 4) doktorlar üzerinde yürütmüş oldukları bir çalışmaya göre; iş-aile çatışması arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. İş-aile çatışması ve iş doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

İş ve iş dışı yaşam arasında dengeyi sağlamakta zorlanan çalışan, işindeki zamanı kısaltıp iş dışı zamanındaki işleri halletmeye çalışabilir. Bu durum işlerindeki sorumlulukları aksatmasına neden olabilir. Çok fazla rol üstlenme, rollerdeki belirsizlik, roller arası çatışma, çocuk veya yaşlı bireye bakma sorumluluğu iş yaşam dengesini sağlamayı zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu etkenler işe devamsızlığı ve işten ayrılma niyetini arttırarak iş hayatını etkilemektedir (Brooke ve Price, 1989: 1). Ayrıca Brooke ve diğerlerinin 1989'da İngiltere'de yapmış olduğu bir çalışmaya göre çocuk sahibi olmak çalışanların devamsızlıklarında en önemli unsurlardan biridir. İş-yaşam dengesinin sağlanamaması çalışanların işe ve örgüte bağlılıklarını da etkilemektedir. İş ve aile arasındaki çatışmalar iş tatminini etkilemektedir. İşte üstlenilen rollerdeki tatmin durumu iş yaşam dengesi ile bağlantılıdır. İş yaşam ve rol arasındaki denge sağlanamadığında üstlenilen rollerdeki tatmin azalmaktadır (Demirer, 2011: 30-31). İş ve yaşam arasında denge durumu sağlanmadıkça işten duyulan tatmin de azalmaktadır. Motivasyon ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden aslında iş-yaşam dengesinin sağlanamaması, motivasyonu hem azaltabileceği hem de arttırabileceği

söylenbilir. Quick ve diğerleri (1997) iş yaşam dengesinin sağlanamamasının sonucunda örgüte yansımalarını; doğrudan ve dolaylı maliyetler olarak şu şekilde ayırmıştır:

Tablo 1
İş-Yaşam Dengesinin Maliyetleri

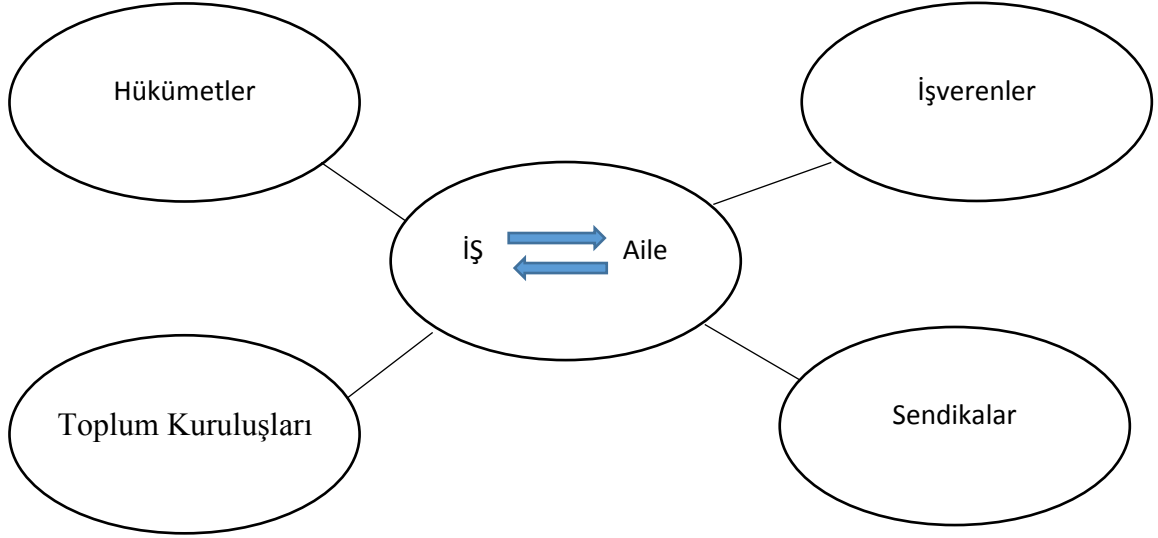
DOĞRUDAN MALİYET	DOLAYLI MALİYETLER
*Katılım ve Aidiyet	*Enerji Kaybı
*Devamsızlık	*İş Tatminsizliği
*İşgören Devri	*Düşük Bağlılık Düzeyi
*Grev-İş Yavaşlatma	*İnsan İlişkilerinde Kalitesizlik
*İş Başarısı	*Güvensizlik
*Çıktılar	*Nefret
*İş Kazaları	*Saldırganlık

Kaynak: (Turna,2017:26)

İş-yaşam dengesinin sağlanamamasının örgüte doğrudan ve dolaylı maliyetleri olabilmektedir. Doğrudan maliyetlerin sonuçları direkt olarak örgüte yansımakta ve örgütü etkilemektedir. İş yaşamı ve iş dışı yaşamı arasında dengeyi sağlayamayan çalışan kendini örgüte ait hissedemez, katılımı azalır, işten ayrılma niyeti artar, grev ve iş yavaşlatmaya başvurabilir. Dolaylı maliyetlerin sonuçları ise insan ilişkilerinde kalitesizlik, enerji kaybı, iş tatminsizliği, güvensizlik gibi çeşitli sonuçları doğurmaktadır (Bkz. Tablo 1). Bu olumsuz sonuçlarla hem birey hem örgüt etkili bir şekilde mücadele edebilirse dengesizlik ve olumsuz etkileri azaltılabilir (Rotondo ve diğerleri, 2003: 278).

2.6. İş Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Yapılabilecekler

İş-yaşam dengesinin sağlanamamasının olumsuz sonuçlarıyla işverenler, sendikalar ve hükümetler etkili bir şekilde mücadele edebilirse dengesizlik ve olumsuz etkileri azaltılabilir (Rotondo ve diğerleri, 2003: 278). Aşağıda işverenlerin, sendikaların ve hükümetlerin yapabileceklerinden bahsedilmektedir.



Şekil 2. İş ve Aile Sorumluluklarına Sistemik Yaklaşım

Kaynak: (Bailyn, Drago ve Kochan,2001: 2)

- *İşveren:* Çalışanlara buldukları kurumda, çalışma saatleri ve nerede çalışmalarını gerektiği ile ilgili daha fazla esnek çalışma imkanı verilmelidir. Ayrıca ücret ile ilgili uygulamaların çalışanın lehine sunulması iş-yaşam dengesinin kurulmasını desteklemektedir. İşveren tarafından çocuk sahibi olan çalışanlara kreş imkanı sunulabilir. Evde muhtaç birinin bakımı nedeniyle yapılan devamsızlıklarda ücret kesintisinin daha az yapılabilir. Çalışanların hayatlarının belli bir kısmında yaşadıkları ailevi problemlerden dolayı iş-yaşam dengesini sağlamasına yönelik geçici süreli olarak part-time çalışmalarına izin verilebilir. İşveren tarafından uygulanabilecek destek uygulamalara örnek verilebilir. Ayrıca hem iş yaşamında hem iş dışı yaşamda karşılaşılan zorluklar için çalışanlara stres ile başa çıkma eğitimleri düzenlenebilir. İşveren tarafından sunulabilecek bu imkanlar kurumda verimliliğin düşmesine engel olurken aynı zamanda çalışanın iş-yaşam dengesini sağlamasına yardımcı olacaktır (Doğrul ve Tekeli,2010: 14).
- *Sendika:* İş yaşam dengesini sağlamada sendikaların rolü, işveren tarafından verilen imkanlara destek olmaktır. Çalışanların bu konuda daha eğitilmiş, bilinçli olmasını sağlamak için eğitimleri desteklemelidir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamaların artması için pazarlık yapmalıdırlar (Turna,2017: 22).

- *Hükümet:* İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalarda hükümete düşen pay bu uygulamaların gerçekleştirilmesini desteklemek ve işverenlere kolaylıklar sunmaktır. Ayrıca hükümet tarafından düzenlenen yasalar ve cezai yaptırımlar işverenleri bu uygulamalara teşvik edecektir. Örneğin; evde bakıma muhtaç birinin olması kadın çalışanların iş yaşam dengesizliği yaşamasına neden olan en önemli unsurlardan biridir. Bu konuda ülke genelinde uygulanacak olan programlar hükümetin iş yaşam dengesinin sağlanmasında önemli katkılarından biri olacaktır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 15). Türkiye’de 10 Haziran 2003’te 4857 sayılı İş Kanunu uygulamaya girmiştir. Bu kanuna göre esnek çalışma mümkündür. Türkiye’de esnek çalışmalardan özellikle telafi çalışması uygulanmaktadır. Hükümetler özellikle esnek çalışmayla ilgili uygulamalar üzerinde durabilir ve uygulamalardaki aksaklıklara cezai yaptırımları belirleyip uygulayabilir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 16). Özellikle kadın çalışanlara yönelik uygulama olarak; doğum izinlerinin ve kişisel izinlerin istenildiği gibi kullanılmasına izin verilebilir. İzinlerde ücret kesintisi kaldırılabilir veya azaltılabilir. Evde çalışma, esnek çalışma ve tele çalışmaya izin verilebilir. Çocukların ve yaşlıların bakımına yönelik uygulamalara gidilebilir. Örneğin; çocuklar için kreş, yaşlılar için bakım evi gibi hizmet yerlerinin sunulması veya para yardımı yapılarak burs verilebilir, ücret indirimine gidilebilir. (Balaban ve Özdemir, 2013: 125). Devlet işletmeleri aile dostu işletme olma konusunda teşvik edebilir ve işletmeler aile dostu işletme olma yolunda iş-yaşam dengesine yardımcı olacak bu uygulamaları yapabilir. Örneğin; Kanada’da da ki Mortgage and Housing Corporation (CMHC) şirketi aile dostu işletmelerden biridir ve işyerinde çocuk bakım merkezi bulunmaktadır. Ayrıca eş, çocuk ve bakım hizmetlerini içeren her yıl için 80 saat acil hizmet veren bakım servisi bulunmaktadır (Tosun ve Keskin, 2017: 13).

Bu bölümde, literatür taranarak ele alınan iş-yaşam dengesinin tanımlarından ve etkileyen unsurlarından yola çıkarak işe ve kariyere yönelik tutumun, iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesinde etkili olduğu varsayılmıştır. Bir sonraki bölümde bu varsayımı ve iş-yaşam dengesi ile kariyerizm arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışma detaylı bir şekilde yer almaktadır.

BÖLÜM 3: KARIYERİZM ALGISI VE İŞ YAŞAM DENGESİ İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın çerçevesine, araştırma sorularına, hipotezlere, kullanılan ölçeklere, verilerin analizine, bulgulara ve yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Çerçevesi

Bu başlıkta araştırmanın amacı, önemi, kısıtları, yöntemi, kullanılan ölçekler ve hipotezler gibi konulara yer verilmektedir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada; “Kariyerizm ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki var mıdır? Eğer var ise bu ilişki hangi yönde ve ne düzeydedir?” araştırma sorularından hareketle özel sağlık sektöründeki idari çalışanların kariyerizm algılarını, iş yaşam dengelerini ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Sakarya, İstanbul ve İzmit’te sağlık sektöründe faaliyet halinde olup araştırmanın yürütülmesine izin veren hastanelerdeki 1055 çalışan araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Katılımcılar, hedefimizin gerçekleşmesine katkı sağlayacağı düşüncesiyle amaçlı örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Amaçlı örneklem yönteminde araştırmacı evrenin özelliklerini taşıyan ve evrenin genelini temsil eden bir alt grup örneklem olarak ele almaktadır (Özen ve Gül, 2007:414).

Evreni oluşturan hastaneler içinde ankete katılan 135 idari personel araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Geri dönüş oranı yaklaşık %13’tür. Örneklem sayısının en az ölçekte kullanılan ifadelerin 5 katı olması gerekmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014; Tavşancıl, 2006’dan aktaran Uğurlu ve Faruk, 2017: 33). Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerde toplam 17 ifade bulunmaktadır. $17 \times 5 = 135$ ile bu sayı yakalanmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmadaki kısıtların şunlar olduğundan bahsedilebilir: Araştırmanın sadece özel sağlık sektöründe yapıyor olması ve sağlık sektörü içinde sadece idari personel ile sınırlandırılmasıdır. Araştırmadaki kısıtlardan biri de hastanelerin izin verme zorluğu olmuştur.

Araştırmada özel sağlık sektöründeki çalışanların seçilmesi hem bir kısıt hem bir zorunluluk olarak görülebilir. Çünkü kariyerizm algısının içeriğindeki terfi alma ve kariyerde ilerleme imkanları şartları kamudan ziyade özel sektör şartları ile uyuşmaktadır.

3.1.4. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma nicel bir perspektifle yapılandırılmıştır. Bu kapsamda veri toplama aracı olarak anketten yararlanılmıştır. Amaçlı örneklem türü seçilmiştir. Anket ile veri toplama yüz yüze ve online şekilde özel sağlık sektöründe çalışan 135 idari personel ile tamamlanmıştır.

Anket formları Sakarya Üniversitesi'nde okuyan ve görev yapan alanında uzman hoca, sektör deneyimi olan ve çalışan doktora ve yüksek lisans öğrencilerine sunulup, eleştirel görüşleri alınmıştır. Bu öneriler ve eleştiriler ışığında, gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra anket formuna son şekil verilmiştir.

Anket formu iki ayrı ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ve çalışma hayatına (iş hayatındaki toplam çalışma süresi, iş ve işletme değiştirme durumu, terfiye bakış açısı gibi) ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise kariyerizm ve iş-yaşam dengesi ölçeklerine ait ifadelere yer verilmiştir. Kariyerizmi ya da kariyerist eğilimi ölçmek için Feldman ve Weitz (1991) tarafından geliştirilen, güvenilirlik, geçerlilik ve Türkçeye uyarlaması Bora Yıldız (2015) tarafından yapılan 7 ifadeden oluşan "kariyerizm ölçeği" kullanılmıştır. Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen 10 ifadeden oluşan "İş-Yaşam Dengesi Ölçeği" kullanılmıştır. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin; işten aileye çatışma ve aileden işe çatışma olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Anketteki iki ölçekte, "1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum-Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5:

Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li Likert kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan anketin bir örneği EK-1’de bulunmaktadır.

Elde edilen verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığına bakmak için skewness ve kurtosis değerleri kontrol edilmiştir. Değerlerin normal dağılıma sahip olmasından dolayı parametrik analiz yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizi için SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Araştırmada; güvenilirlik analizi, skewness ve kurtosis değerleri, one-way anova testi, t-testi, korelasyon analizi, regresyon analizi, faktör analizi ve frekans analizi kullanılmıştır.

3.1.5. Araştırmanın Arka Planı ve Hipotezler

Araştırmada Kariyerizm algısı ile işten aileye çatışma boyutu ve aileden işe çatışma boyutu arasında ilişkinin olduğu varsayılmaktadır. Bu bağlamda araştırma hipotezlerinin temel gerekçelerine değinilecek olunursa:

Literatür tarandığında; Chay ve Aryee (1999), Binboğa, Eğin ve Gülova (2018), Rousseau (1990), Felman ve Weitz (1991), Bratton ve Kacmar (2004), Chiaburu, Munoz ve Gardner (2012), Louis (1992), Yıldız (2015), Chiaburu, Diaz ve De Vos (2011), Yıldız, Yıldız ve Alpkan (2015), Yıldız ve Ayaz Arda (2018), Melcare (2017), Hamilton ve Treuer (2012), Kuyumcu ve Dahling (2014), Yıldız (2016), Breakkan ve Tunheim (2013), Hauw ve Vos (2010), Orpen (1998) ve Oral Ataç, Türesin Tetik ve Köse (2018) ‘in yapmış oldukları çalışmaların bulgularından hareketle kariyerizmi etkileyen ve kariyerizmden etkilenen unsurlar aşağıdaki şekildedir:

Tablo2
Kariyerizmle Bağlantılı Kavramlar

Kariyerizmi Etkileyen Unsurlar		Kariyerizmin Etkilediği Unsurlar
Psikopati eğilimi Duygusal düzensizlik İş güvencesinin azlığı Belirsiz çalışma şartları Örgütteki kariyer gelişim fırsatları Örgütteki etik değerler Performans yönetimindeki titizlik Örgüt kültürü Yönetimin tutum ve davranışı Kişisel ve örgütsel hedefler arasındaki uyumsuzluk Yabancılaşma Değişim ideolojisi Kişilik özellikleri Vicdan azlığı Sözleşme türleri	KARİYERİZM	Duygusal düzensizlik Zorunlu vatandaşlık davranışları İşten ayrılma niyeti Örgütsel güven Performans Yabancılaşma Olağandışı işyeri davranışları Örgütsel vatandaşlık davranışları Adalet algısı Bireysel inisiyatif Etik olmayan davranışlar Sözleşme türleri Psikolojik beklentiler

Kariyerizm algısını benimseyen birey, kendi kariyerini ön plana almaktadır. Kariyeri için motive olmaktadır. Örneğin; aslında verimli bir çalışma ortaya koymasa da çok çalışıyormuş izlenimi oluşturabilmek için bulunduğu kurumda mesaiye kalması gerekiyorsa kalmaktadır. İş yerinde daha fazla vakit geçirebilmektedir. Bu davranışı kariyerizm algısının etkilediği bir zorunlu vatandaşlık davranışıdır. (Bkz. Tablo2)

Kariyerini ön plana alan birey, bulunduğu kurumu ikinci plana attığı gibi iş dışı yaşamını, aile yaşamını da ikinci plana atabilir diye düşünülmektedir. Ayrıca yine kariyerizmin meydana getirdiği, etkilediği duygusal düzensizliğin iş dışı ilişkilerine özellikle aile hayatına yansiyebileceği düşünülmektedir (Bkz. Tablo2). İlgili yazından varsayımsal destek alınarak, iş-yaşam dengesi ve kariyerizm arasında bir ilişkinin olabileceği düşünülmüş ve dört hipotez oluşturulmuştur. Bunlar:

H1: Kariyerizm algısı ile işten aileye çatışma arasında ilişki vardır.

H2: Kariyerizm algısı arttıkça işten aileye çatışma artmaktadır.

H3: Kariyerizm algısı ile aileden işe doğru çatışma arasında ilişki vardır.

H4: Kariyerizm algısı arttıkça aileden işe çatışma artmaktadır.

3.2.Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında toplanan veri ile ilgili ilişkin güvenilirlik analizi, skewness ve kurtosis değerleri, one-way anova testi, t-testi, korelasyon analizi, regresyon analizi, faktör analizi ve frekans analizi yapılmıştır.

3.2.1. Güvenilirlik Analizi Skewness ve Kurtosis Değerleri

Bu kısımda araştırma yürütülürken kullanılan kariyerizm ve iş-yaşam dengesine ait ölçeklerin ve boyutların güvenilirlik analizi bulgularına yer verilmektedir. Peter'e göre (1981) güvenilirlik, tutarlı ve istikrarlı bir şekilde araştırmasının yapılması istenen şeyde aynı ya da benzer sonuçlara ulaşabilmektir. Güvenilirlik için esas olarak şu soruya yanıt aranmaktadır: Farklı kişiler tarafından aynı ölçekler farklı durumlarda da aynı ya da benzer sonucu verebiliyor mu? (Coşkun ve diğerleri, 2017: 124-125).

Araştırma kapsamında kullanılan, anket formunun ikinci sayfasında 17 ifade ile yer alan 7 ifadeli kariyerizm ölçeğinin ve 10 ifadeli İş-Yaşam dengesi ölçeğinin boyutlara göre Cronbach Alfa Değerleri analizi;

Tablo 3

Ölçek ve Boyutlara Ait Güvenilirlik Bulguları

Ölçek	İfade Sayısı	İfadeler	Cronbach Alpha Katsayısı (α)
Kariyerizm	7	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	0,72
İşten Aileye Çatışma	5	8, 9, 10, 11, 12	0,92
Aileden İşe Çatışma	5	13, 14, 15, 16, 17	0,90

Kullanılan kariyerizm ölçeğine ait Cronbach Alpha Katsayısı 0.72 çıkmıştır. Oldukça güvenilir olduğunu ifade eden bir aralıkta yer almaktadır. Kariyerizme ait Yıldız (2015)'in güvenilirlik analizi sonucunda bulunduğu Cronbach'in Alfa kat sayısı da 0.72'dir. İş-yaşam dengesine ait Keskin (2018)'in güvenilirlik analizi sonucunda bulunduğu

Cronbach'ın Alfa kat sayısı 0.91'dir, bu çalışmada da ölçeğe ait boyutların Cronbach'ın Alfa sayısı değerleri 0,92 ve 0,89 olarak yakın bir değerde bulunmuştur (Bkz. Tablo 3).

Tablo 4
Ölçek ve Boyutlara Ait Skewness ve Kurtosis Değerleri

Ölçek	İfade Sayısı	Boyut Kapsamındaki İfadeler	Skewness	Kurtosis
Kariyerizm Ölçeği	7	1,2,3,4,5,6,7	-0,323	0,028
İşten Aileye Çatışma	5	8,9,10,11,12	-0,028	-0,824
Aileden İşe Çatışma	5	13,14,15,16,17	0,656	0,075

Skewness ve kurtosis değerleri sonucunda verilerin normal dağılım sergilediği görülmektedir (Bkz. Tablo 4). Bunun sonucunda oluşturulmuş hipotezler için uygun parametrik testler kullanılmıştır.

3.2.2 Faktör Analizi

Yapılan faktör analizi sonucunda iş yaşam dengesinin, işten aileye çatışma ve aileden işe çatışma olarak iki boyuttan oluştuğu görülmektedir (Bkz. Tablo 5).

Tablo 5
KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,896
Bartlett's Test of Sphericity Approx,	1002
Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square,	112
Bartlett's Test of Sphericity Df,	45
Sig.	,000

KMO ve Bartlett Testi içinde yer alan Sig. değeri anlamlılığı göstermektedir. $P < 0,05$ olduğundan veriler normal dağılmaktadır.

Tablo 6
İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi

Sorular	Boyutlar	
	İşten Aileye Çatışma	Aileden İşe Çatışma
1. İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor	,820	
2. İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	,876	
3. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	,904	
4. İşimin oluşturduğu gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	,844	
5. İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	,868	
6. Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor		,608
7. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor		,841
8. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum		,928
9. Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz etkiliyor		,898
10. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor		,810

Tablo 6’da ise iş-yaşam dengesi ölçeğine ait boyutların çok düzgün bir şekilde ayrıldığı ilk beş sorunun işten aileye çatışma boyutuna, son beş sorunun da aileden işe çatışma boyutuna ait olduğu görülmektedir.

3.2.3. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Yaş, cinsiyet, medeni hal, öğrenim durumu, çocuk olma durumu, çocuk sayısı, evde bakıma muhtaç biri olma durumu gibi demografik değişkenlerin frekans analizi sonucu Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7**Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi**

Değişkenler	Gruplar	Frekans(N)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	38	28,1
	Kadın	97	71,9
Medeni Durum	Bekar	79	58,5
	Evli	56	41,5
Öğrenim Durumu	İlköğretim	2	1,5
	Lise	30	22,2
	Ön Lisans	41	30,4
	Lisans	53	39,3
	Yüksek Lisans/Doktora	9	6,7
Yaş Ortalaması	19-25	53	39,2
	26-31	53	39,2
	32-37	16	11,8
	38-46	10	7,4
	49+	3	2,2
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Evet	42	31,1
	Hayır	93	68,9
Çocuk Sayısı	1	27	20,0
	2	12	8,9
	3 ve üzeri	2	1,5
Evde Bakıma Muhtaç Biri Olma Durumu	Var	15	11,1
	Yok	120	88,9
Bakıma Muhtaç Birey	Bebek	11	8,1
	Yaşlı	2	1,5
	Kronik Hasta	1	0,7
	Engelli	1	0,7

Yapılan araştırma, cinsiyete göre %71,9 ile kadınların katılımdaki çoğunluğu ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların %58,5'i bekar, %41,5'i ise evlidir. %22,2, %30,4 ve %39,3 ile çoğunluğu lise, ön lisans ve lisans mezunudur. Katılımcıların yaş ortalaması 28,5'tir ve %78,5'i 19-31 yaş aralığındadır. %68,9 oranı ile katılımcıların yarısından fazlası çocuk sahibi değildir ve katılımcıların %11,1'nin evlerinde bakıma muhtaç bireyleri bulunmaktadır.

3.2.4. Katılımcıların Çalışma Hayatına Yönelik Bulgular

İş hayatındaki toplam çalışma süresine, günlük ortalama çalışma süresine, uzmanlık alanında, işinde veya işletmede değişiklik yapıp yapmadığına, yaptığı işe; kaç kere, hangi yönde ve hangi sebeple ve terfilere ilişkin frekans analizi sonuçları Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8
Katılımcıların Çalışma Hayatına İlişkin Frekans Dağılımı-1

Resmi çalışma zamanı ile birlikte günlük ortalama çalışma süreniz?		
Gruplar	Frekans(N)	Yüzde(%)
8saat ve altı	54	40
9-10 saat	67	49,6
11-12 saat	9	6,7
13 saat ve üzeri	5	3,7
İş Hayatındaki toplam çalışma süreniz?		
Gruplar	Frekans(N)	Yüzde(%)
1 yıldan az	15	11,1
1 yıl-4 yıldan az	48	35,6
4 yıl-7 yıldan az	21	15,6
7 yıl-10 yıldan az	21	15,6
10 yıl-13 yıldan az	10	7,4
13 yıl ve üzeri	20	14,8
Uzmanlık anlamında alan değişikliği yaptınız mı?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
Evet	33	24,4
Hayır	100	74,1
Kariyeriniz Boyunca aynı işletme içinde iş/pozisyon değiştirdiniz mi?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
Evet	71	52,6
Hayır	63	46,7
Yanıtınız evetse kaç kez/iş pozisyon değiştirdiniz?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
1 kere	22	16,3
2 kere	24	17,8
3 kere	15	11,1
4 kere	6	4,4
5 kere	2	1,5
6 kere	1	0,7
8 kere	1	0,7

Katılımcıların %49,6 oranı ile yarısına yakını günde 9-10 saat çalışmaktadır. Bu bağlamda çalışmaya ayrılan sürenin fazla olduğu ve iş-yaşam dengesinin sağlanmasının zor olduğu söylenebilir. %35,6 oranı ile çoğunluğu 1 yıl-4 yıldan az tecrübeye sahiptir. %7,4'ü ise 10 yıl-13 yıldan az tecrübeye sahiptir. Ankete katılanların yarıya yakın bir kısmının bir ile dört yıl arasında tecrübeye sahip olduğu ortaya konmuştur ve Kızıldağ (2010)'un çalışması bu sonucu desteklemektedir. Az farkla da olsa araştırmada da benzer şekilde iş hayatındaki tecrübe arttıkça kariyerizm algısının daha az olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu %74,1 oranı ile uzmanlık anlamında alan

değişikliği yapmamıştır. Birbirine çok yakın oranlar ile, %52'si aynı işletme içinde iş/pozisyon değişikliği yaparken, %46,7'si yapmamıştır. Katılımcıların %16,3'ü en az bir kere, %0,7'si ise en fazla 8 kere iş/pozisyon değişikliği yapmıştır (Bkz. Tablo 8).

Tablo 9

Katılımcıların Çalışma Hayatına İlişkin Frekans Dağılımı-II

Aynı İşletme içinde iş değiştirmeleriniz ağırlıklı olarak hangi yöneydi?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
Yatay/aynı düzeyde bir başka birime	34	25,2
İşletmenin farklı bir şubesine aynı pozisyonda	7	5,2
Dikey/terfi	29	21,5
Diğer	7	5,2
Aynı işletme içinde iş değiştirme kararlarınızın sebepleri?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
Ücret düzeyi	13	9,6
Terfi beklentisinin karşılanmaması	3	2,2
Gelişim fırsatları azlığı	3	2,2
Çalışma Ortamı	14	10,4
Şehir Değişikliği	2	1,5
Ailevi Sebepler	2	1,5
Mobbing	3	2,2
İş-yaşam dengesi kurma zorluğu	1	0,7
Kariyer fırsatı	12	8,9
İş Yoğunluğu	12	8,9
Diğer	10	7,4
Aynı İşletme içinde iş değiştirmeleriniz ağırlıklı olarak hangi yöneydi?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
Yatay/aynı düzeyde bir başka birime	34	25,2
İşletmenin farklı bir şubesine aynı pozisyonda	7	5,2
Dikey/terfi	29	21,5
Diğer	7	5,2
Aynı İşletme içinde iş değiştirmeleriniz ağırlıklı olarak hangi yöneydi?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
Yatay/aynı düzeyde bir başka birime	34	25,2
İşletmenin farklı bir şubesine aynı pozisyonda	7	5,2
Dikey/terfi	29	21,5
Diğer	7	5,2

%25,2'si aynı işletme içinde aynı düzeyde başka departmana değişiklik yapmıştır. %7'si ise farklı bir şube ve diğer seçeneğini seçmiştir. Katılımcıların en çok seçtiği iş değiştirme kararı %10,4 ile çalışma ortamı olmuştur. %0,7 oranı ile en az seçilen sık ise iş-yaşam dengesi kurma zorluğu olmuştur (Bkz. Tablo 9).

Tablo 10

Katılımcıların Çalışma Hayatına İlişkin Frekans Dağılımı-III

Kariyeriniz Boyunca işletme/kurum değiştirdiniz mi?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
Evet	82	60,7
Hayır	51	37,8
Yanıtınız evetse kaç kez işletme/kurum değiştirdiniz?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
1	20	14,8
2	22	16,3
3	22	16,3
4	10	7,4
5	3	2,2
6	1	0,7
İşletme değişikliğiniz ağırlıklı olarak hangi yöneydi?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
Aynı sektörde başka işletmede aynı pozisyon	20	14,8
Aynı sektörde başka işletmede aynı düzeyde farklı pozisyon	14	10,4
Aynı sektörde başka bir işletme daha üst pozisyon	12	8,9
Aynı sektörde başka işletme farklı alanda bir pozisyon	4	3,0
Farklı bir sektörde aynı pozisyon	5	3,7
Farklı sektörde üst pozisyon	8	5,9
Farklı sektörde farklı bir alan	15	11,1
Diğer	1	0,7

Katılımcıların %60,7'si kariyeri boyunca işletme/kurum değiştirmiştir. %16,3 oranı ile 2 ve 3 kere işletme değiştirenlerin oranları eşit çıkmıştır. %14,8'i en az bir kere, %0,7'si ise en fazla 6 kere işletme değiştirmiştir (Bkz. Tablo 10).

Tablo 11

Katılımcıların Çalışma Hayatına İlişkin Frekans Dağılımı-4

İşletme değiştirme kararlarınızın sebepleri?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
Ücret düzeyi	17	12,6
Terfi Beklentisinin Karşılanmaması	7	5,2
Gelişim Fırsatları Azlığı	4	3,0
Çalışma ortamı	15	11,1
Şehir değişikliği	5	3,7
Ailevi sebepler	4	3,0
Örgüt kültürü	1	0,7
Mobbing	2	1,5
İş-yaşam dengesi	4	3,0
Kariyer fırsatı	8	5,9
İş yoğunluğu	5	3,7
Genel anlamda terfilerin genel belirleyicisinin ne olması gerektiğini düşünüyorsunuz?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
Kıdem	24	17,8
Performans	70	51,9
Yetkinlikler	22	16,3
Potansiyel	15	11,1
Örgüt içi ilişkiler	3	2,2
Diğer	1	0,7
Kariyerini Boyunca Terfi aldınız mı?		
Gruplar	Frekans	Yüzdeler
Evet	71	52,6
Hayır	64	47,4
Eğer terfi aldıysanız kaç kere?		
Gruplar	Frekans	Yüzde
1	27	20,0
2	25	18,5
3	17	12,6
4	1	0,7
5	1	0,7
6 ve üzeri	1	0,7
Aldığınız terfilerde temel belirleyicinin ne olduğunu düşünüyorsunuz?		
Gruplar	Gruplar	Gruplar
Kıdem	3	2,2
Performans	52	38,5
Yetkinlikler	15	11,1

%12,6 oranı ile en çok ücret düzeyini, %0,7 oranı ile örgüt kültürünü seçtiği görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası %51,9 oranı ile terfilerin belirleyicisinin performans olması gerektiğini düşünmektedir. Birbirlerine yakın oranlar ile katılımcıların %52,6'sı terfi alırken, %47,4'ü almamıştır. %20'si en az bir kez, %0,7'si ise 6 ve üzeri terfi almıştır. %38,5'i aldıkları terfide performanslarının belirleyici olduğunu düşünmektedir (Bkz. Tablo 11).

3.2.5. Ölçek Maddelerine Verilen Cevapların Frekans Dağılımları

İlk yedi soruda kariyerizme ait soruların ve diğer 10 soruda iş-yaşam dengesine ait soruların cevaplarının frekans dağılımı tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12

Ölçeklere Verilen Cevapların Frekans Analizi

	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
S1	12	8,9	38	28,1	31	23,0	38	28,1	16	11,9
S2	17	12,16	22	16,3	27	20,0	55	40,7	14	10,4
S3	22	16,3	33	24,4	27	20,00	38	28,1	15	11,1
S4	39	28,9	47	34,8	25	18,5	19	14,1	5	3,7
S5	20	14,8	31	23,0	31	23,0	42	31,1	11	8,1
S6	21	15,6	40	29,6	43	31,9	22	16,3	9	6,7
S7	17	12,6	24	17,8	30	22,2	46	34,1	18	13,3
S8	18	13,3	32	23,7	48	35,6	29	21,5	8	5,9
S9	21	15,6	37	27,4	29	21,5	40	29,6	8	5,9
S10	14	10,4	41	30,4	31	23,0	35	25,9	14	10,4
S11	16	11,9	37	27,4	35	25,9	39	28,9	8	5,9
S12	18	13,3	30	22,2	32	23,7	42	31,1	12	8,9
S13	22	16,3	63	46,7	31	23,0	13	9,6	6	4,4
S14	31	23,0	57	42,2	28	20,7	16	11,9	3	2,2
S15	30	22,2	60	48,9	22	16,3	16	11,9	1	0,7
S16	29	21,5	60	44,4	21	15,6	21	15,6	4	3,0
S17	34	25,2	61	45,2	20	14,8	16	11,9	4	3,0

Cevapların oranlarına bakıldığında kariyerizm ölçeğini gösteren ilk yedi soruda en fazla işaretlenen %30,57 ile (4) katılıyorum ve en az işaretlenen ise %7,41 ile (5) kesinlikle katılıyorum olduğu görülmektedir. Diğer işaretlenme oranları ise (1) kesinlikle

katılmıyorum %15,6; (2) katılmıyorum 25,81 ve (3) ne katılıyorum 20,61 şeklindedir. Örneklem kariyerist eğilime sahip olduğu söylenebilmektedir.

3.2.6. Araştırmanın Hipotezlerinin Test Edilmesi

H1 hipotezinin test edilmesi amacı ile kariyerizm algısı ile işten aileye çatışma arasında ilişkinin olup olmadığı korelasyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 13'te gösterilmiş olup, kariyerizm algısı ile işten aileye çatışma arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 13

Kariyerizm İle İşten Aileye Çatışma Arasındaki İlişkinin Analizi

Korelasyon		İştenAileyeÇatışma	Kariyer Total Mean
Pearson Correlation	İştenAileyeÇatışma	1,000	,397
	Kariyer Total Mean	,397	1,000
Sig. (1-tailed)	İştenAileyeÇatışma	0	,000
	Kariyer Total Mean	,000	0
N	İştenAileyeÇatışma	135	135
	Kariyer Total Mean	135	135

H2 hipotezinin test edilmesi amacı ile kariyerizm algısının işten aileye çatışmasını arttırıp arttırmadığı regresyon analizi ile test edilmiştir. Kariyerizm algısı işten aileye çatışmayı %15 açıklamaktadır yani işten aileye çatışmayı oluşturan unsurların %15'i kariyer algısıdır. P değerinin sıfır olması da anlamlı bir hipotez olduğunu göstermektedir. Her bir birimlik kariyer algısı artışı 1,329 oranında işten aile çatışmasını arttırmaktadır. Analiz sonucu Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14**Kariyerizm Algısının İşten Aileye Çatışmaya Etkisinin Analizi**

<i>Model Summary</i>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square			
1	,397 ^a	,157	,151			
. Predictors: (Constant), Kariyer Total Mean						
<i>ANOVA^a</i>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	21,636	1	21,636	24,824	,000 ^b
	Residual	115,923	133	,872		
	Total	137,559	134			
a. Dependent Variable: İştenAileyeÇatışma						
b. Predictors: (Constant), Kariyer Total Mean						
<i>Coefficients^a</i>						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	Beta		T	Sig
1	(Constant)	1,329	,326		4,074	,000
	Kariyer Total Mean	,543	,109	,397	4,982	,000
a. Dependent Variable: İştenAileyeÇatışma						

H3 hipotezinin test edilmesi amacı ile kariyerizm algısı ile aileden işe çatışma arasında ilişki olup olmadığı korelasyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 15'te gösterilmiş olup, kariyerizm algısı ile aileden işe çatışma boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 15**Kariyerizm İle Aileden İşe Çatışma Arasındaki İlişkinin Analizi**

<i>Correlations</i>		AiledenİşeÇatışma	Kariyer Total Mean
Pearson Correlation	AiledenİşeÇatışma	1,000	,254
	Kariyer Total Mean	,254	1,000
Sig. (1-tailed)	AiledenİşeÇatışma	.	,001
	Kariyer Total Mean	,001	.
N Pearson Correlation	AiledenİşeÇatışma	135	135
	AiledenİşeÇatışma	1,000	,254

H4 hipotezinin test edilmesi amacı ile kariyerizm algısının arttıkça işten aileye çatışma boyutunun artıp artmadığı regresyon analizi ile test edilmiştir. Kariyerizm algısı aileden işe çatışmayı %6 açıklamaktadır yani aileden işe çatışmayı oluşturan unsurların %6'sı kariyer algısıdır. P değerinin sıfır olması da anlamlı bir hipotez olduğunu göstermektedir. Her bir birimlik kariyer algısı artışı 1,423 oranında aileden işe çatışmayı arttırmaktadır. Analiz sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16**Kariyerizm Algısının Aileden İşe Çatışmaya Etkisinin Analizi**

<i>Model Summary</i>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,254 ^a	,064	,057	,83921		
. Predictors: (Constant), Kariyer Total Mean						
<i>ANOVA^a</i>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	6,442	1	6,442	9,147	,003 ^b
	Residual	93,669	133	,704		
	Total	100,111	134			
a. Dependent Variable: İştenAileyeÇatışma						
b. Predictors: (Constant), Kariyer Total Mean						

<i>Coefficients^a</i>						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	Beta		T	Sig
1	(Constant)	1,423	,293		4,852	,000
	Kariyer Total Mean	,297	,098	,254	3,024	,000
a. Dependent Variable: İştenAileyeÇatışma						

Yapılan analizler sonucunda kariyerizm algısı ile işten aileye çatışma arasında ilişki olduğu, kariyerizmin işten aileye çatışmayı arttırdığı, kariyerizm algısı ile aileden işe çatışma arasında ilişki olduğu ve kariyerizmin aileden işe çatışmayı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 17’de hipotezlerin kabul ya da reddine dair sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 17
Hipotez Testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

HİPOTEZLER	KABUL	RED
H1: Kariyerizm algısı ile işten aileye çatışma arasında ilişki vardır.	X	
H2: Kariyerizm işten aileye çatışmayı arttırmaktadır.	X	
H3: Kariyerizm algısı ile aileden işe çatışma arasında ilişki vardır.	X	
H4: Kariyerizm aileden işe çatışmayı arttırmaktadır.	X	

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere araştırmanın 4 hipotezi de doğrulanıp kabul edilmiştir.

3.2.7. Ek Bulgular

Araştırmada oluşturulan hipotezlerin test edilmesinin yanında elde veriler, kariyerizm ile ilgili alanyazında yer alan konular ışığında ele alınmıştır. Bu bağlamda; bu başlık altında toplam çalışma süresi ile işletme kurum değişikliği arasındaki ilişki, kariyerizmin ile uzmanlık alanında değişiklik, cinsiyet, medeni durum, aynı işletme içinde iş değiştirme

nedeni, işletme değiştirme nedeni, eğitim durumu gibi unsurlarla arasındaki ilişki Crosstab, t testi ve one-way anova analizi yapılarak ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında ulaşılan bu ek bulgulara ait analizlere aşağıda yer verilmektedir:

Tablo 18

Toplam alışma Suresi İle İşletme Kurum Değişikliği İlişkisi

Crosstabulation Count	Yanıtınız evetse kaç işletme kurum değiştirdiniz?						
	1	2	3	4	5	6	Total
İş hayatındaki toplam çalışma süreniz?							
1 yıldan az	3	0	0	0	0	0	3
1-3 yıl	7	9	7	0	1	0	24
4-6 yıl	2	3	2	4	1	1	13
7-9 yıl	2	8	5	1	1	0	17
10 yıl- 12 yıl	1	0	4	1	0	0	6
13 yıl ve üzeri	5	2	4	4	0	0	15
Total	20	22	22	10	3	1	78

Tablo 15'te görüldüğü gibi iş hayatındaki toplam çalışma süresi az olan çalışanlar daha fazla tecrübeli çalışanlara göre daha fazla kurum değişikliği yapmaktadır.

Tablo 19

Uzmanlık Alanında Alan Değiştirme ve Kariyerizm İlişkisi

Goup Statistics

	uzmanlık anlamında alan değişikliği yaptınız mı?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kariyer Total Mean	Evet	33	2,8528	,70483	,12270
	Hayır	100	2,9271	,75525	,07552

Uzmanlık alanında değişiklik yapmayanların yapanlara göre kariyerizm algıları daha yüksek çıkmıştır (Bkz. Tablo 16).

Tablo 20
Cinsiyet ve Kariyerizm İlişkisi

Group Statistics

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kariyer Total Mean	Kadın	97	2,8262	,72645	,07376
	Erkek	38	3,0865	,74899	,12150

Erkeklerin kadınlara göre kariyerizm algıları daha yüksek çıkmıştır (Bkz. Tablo 20).

Tablo 21
Medeni Durum ve Kariyerizm İlişkisi

	Medeni durum	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kariyer Total Mean	Bekar	79	2,9186	,74114	,08338
	Evli	56	2,8724	,74290	,09927

Bekarların evlilere göre kariyerizm algıları daha yüksek çıkmıştır (Bkz. Tablo 21).

Tablo 22

Aynı İşletme İçinde İş Değiştirme Nedeni İle Kariyerizm Arasındaki İlişki

<i>Descriptives</i>								
Kariyer Total Mean								
95% Confidence Interval for Mean								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Ücret düzeyi	13	3,3077	,40792	,14087	3,0008	3,6146	2,29	3,86
Terfi beklentisinin karşılanmaması	3	4,0476	,55922	,26513	2,9068	5,1884	3,71	4,57
Gelişim fırsatları azlığı	3	2,8571	,42857	,24744	1,7925	3,9218	2,43	3,29
Çalışma ortamı	14	2,8571	,73913	,19754	2,4304	3,2839	1,29	4,00
Şehir değişikliği	2	2,5000	,10102	,07143	1,5924	3,4076	2,43	2,57
Ailevi sebepler	2	3,0714	1,31320	,92857	-8,7272	14,8700	2,14	4,00
Mobbing	3	2,3333	,78680	,45426	,3788	4,2878	1,43	2,86
İş-yaşam dengesi kurma zorluğu	1	3,2857	3,29	3,29
Kariyer fırsatı	12	2,6786	,71591	,20666	2,2237	3,1334	1,00	3,57
İş yoğunluğu	12	2,9286	,68782	,19856	2,4916	3,3656	1,71	3,71
Diğer	10	2,5143	,84970	,26870	1,9064	3,1221	1,43	3,57
Total	75	2,9010	,74452	,08597	2,7297	3,0723	1,00	4,57
<i>ANOVA^a</i>								
Kariyer Total Mean								
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.			
Between Groups	9,720	10	,972	1,987	,049	Between Groups		
Within Groups	31,300	64	,489			Within Groups		
Total	41,019	74				Total		

Aynı işletme içinde iş değiştirme kararlarından terfi beklentisinin karşılanamamasını seçenlerin kariyerizm algıları en yüksek çıkmıştır. Kariyerizm algının yüksek olup da seçilen seçenekler arasında ücret düzeyi, iş-yaşam dengesi kurma zorluğu ve ailevi sebepler yer almaktadır (Bkz. Tablo 22).

Tablo 23

İşletme Değişirme Nedeniyle Kariyerizm Arasındaki İlişki

<i>Descriptives</i>								
Kariyer Total Mean								
		95% Confidence Interval for Mean						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Ücret düzeyi	17	2,9160	,79388	,19255	2,5078	3,3241	1,43	3,71
Terfi beklentisinin karşılanmaması	7	2,7755	,75978	,28717	2,0728	3,4782	1,43	3,86
Gelişim fırsatları azlığı	4	3,1071	,48620	,24310	2,3335	3,8808	2,43	3,57
Çalışma ortamı	15	2,9143	,72402	,18694	2,5133	3,3152	1,57	5,00
Şehir değişikliği	5	3,4857	,21665	,09689	3,2167	3,7547	3,14	3,71
Ailevi sebepler	4	2,8929	,57588	,28794	1,9765	3,8092	2,43	3,71
Örgüt kültürü	1	1,5714	1,57	1,57
Mobbing	2	3,1429	,00000	,00000	3,1429	3,1429	3,14	3,14
İş-yaşam dengesi	4	2,4286	,42056	,21028	1,7594	3,0978	2,00	3,00
Kariyer fırsatı	8	2,5714	1,06083	,37506	1,6846	3,4583	1,00	3,57
İş yoğunluğu	5	3,0571	,71142	,31816	2,1738	3,9405	1,86	3,57
Diğer	8	2,8036	,88373	,31245	2,0648	3,5424	1,57	4,43
Total	80	2,8750	,75023	,08388	2,7080	3,0420	1,00	5,00

<i>ANOVA^a</i>						
Kariyer Total Mean						
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	5,787	11	,526	,925	,022	5,787
Within Groups	38,678	68	,569			38,678
Total	44,464	79				44,464

Kariyerizm algısının yüksek olduğu bireylerin iş değiştirme nedeni olarak seçtikleri şunlardır; şehir değişikliği, mobbing, gelişim fırsatları azlığı (Bkz. Tablo 23).

Tablo 24

Eğitim Durumu ve Kariyerizm Arasındaki İlişki

<i>Descriptives</i>								
Kariyer Total Mean								
	95% Confidence Interval for Mean							
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
İlköğretim	2	2,2143	,30305	,21429	,4915	5,9370	3,00	3,43
Lise	30	2,5857	,69110	,12618	2,3277	2,8438	1,43	3,71
Ön lisans	41	2,9512	,79129	,12358	2,7015	3,2010	1,43	5,00
Lisans	53	3,0728	,61612	,08463	2,9030	3,2426	1,43	4,43
Yüksek lisans ve doktora	9	2,6190	1,05946	,35315	1,8047	3,4334	1,00	4,29
Total	135	2,8995	,73944	,06364	2,7736	3,0253	1,00	5,00
<i>ANOVA^a</i>								
Kariyer Total Mean								
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.			
Between Groups	5,561	4	1,390	2,669	,035			5,561
Within Groups	67,707	130	,521					67,707
Total	73,268	134						73,268

Eğitim durumu arttıkça kariyerizm algısının arttığı görülmektedir (Bkz. Tabo 24).

Tablo 25

Günlük Çalışma Süresi ve Kariyerizm Arasındaki İlişki

<i>Descriptives</i>								
Kariyer Total Mean								
		95% Confidence Interval for Mean						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
8 saat ve altı	54	2,9709	,76221	,10372	2,7629	3,1789	1,43	4,57
9-10 saat	67	2,8891	,70681	,08635	2,7167	3,0615	1,29	5,00
11-12 saat	9	2,6825	,81996	,27332	2,0523	3,3128	1,00	3,43
13 saat ve üzeri	5	2,6571	,88410	,39538	1,5594	3,7549	1,57	3,43
Total	135	2,8995	,73944	,06364	2,7736	3,0253	1,00	5,00
<i>ANOVA^a</i>								
Kariyer Total Mean								
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.			
Between Groups	1,000	3	,333	,604	,013	1,000		
Within Groups	72,269	131	,552			72,269		
Total	73,268	134				73,268		

Kariyerizm algısının çalışma saati arttıkça azaldığı görülmektedir (Bkz. Tablo 25).

Bu bölümde araştırmanın amacına yönelik verilerin elde edilmesinde, kısıtlardan, öneminden, evren ve örneklemeden, ölçeklerden, yöntemden, hipotezlerden ve ek bulgulardan bahsedilmiştir.

Sonuç kısmında ise bulgulara ilişkin genel yorumlara değinilip ve önerilere yer verilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Zamanla insanların kariyer algıları iş yaşamındaki ve hayatın diğer alanlarındaki değişimle birlikte değişmektedir. Eskiden daha çok örgüt tarafından planlanan kariyerin günümüzde bireyin kendi sorumluluğunda planlaması beklenmektedir. Benzer şekilde tek örgütte ilerlemenin yerini farklı sosyal çevre ve örgütlerde bulunarak ilerleme almakta ve çalışılmakta olan işletmeye olan sadakat ve bağlılık azalmaktadır. Kariyerizm de bu gelişmeler ışığında ortaya çıkan yeni algılardan biridir. Bu algıya göre kariyerde ilerlemek çalışmadan da mümkündür ve bu ilerleme için çalışan her yolu deneyebilir. Tek bir örgüte bağlı olmak önemini yitirmeye başlamış ve esas önemli olan ilerlemenin gerçekleşmesi olarak değerlendirilebilmektedir.

İş-yaşam dengesi ise iki farklı alan olan iş ve yaşam arasında uyumun sağlanması ve bu iki alan arasında çatışmanın olmamasıdır. Bu çalışma açısından değerlendirildiğinde iş-yaşam dengesinin kurulması, bireyin kariyerin algılama şekli ve kariyerine ilişkin kararları ile etkileşim halinde olduğunu söylemek mümkündür.

Bu noktadan hareketle bu çalışma kariyerizm ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Kariyerizm ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin varlığı ve nasıl olduğu ile ilgili hipotezler oluşturularak yürütülmüştür. Bu hipotezler ile birlikte kariyerizm algısı işe işten aileye çatışma boyutu arasında ve kariyerizm algısı ile aileden işe çatışma arasında bir ilişkinin olduğu beklentisi dile getirilmiştir.

Araştırmada sonucunda kariyerizm algısı ile işten aileye çatışma arasında ve kariyerizm algısı ile aileden işe çatışma arasında ilişki bulunmuştur. Bu ilişki anlamlı ve pozitif yöndedir. Çalışanın kariyerizm algısı arttıkça işten aileye çatışma da artmaktadır ya da işten aileye çatışma boyutu arttıkça bireyin kariyerizm algısı da artmaktadır. Aynı şekilde çalışanın kariyerizm algısı arttıkça aileden işe çatışma da artmaktadır ya da aileden işe çatışma arttıkça bireyin kariyerizm algısı da artmaktadır. Fakat oran olarak bakıldığında kariyerizmin işten aileye çatışmaya etkisinin daha fazla olduğu görülmüştür. Literatürde bu iki kavramı ve aralarındaki ilişkiyi ele alan bir çalışma olmamasına rağmen kariyerizm algısından, kariyeristlerin özelliklerinden yola çıkılarak oluşturulan hipotezlerin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanlar arasında iş değiştirenlerin oranının iş değiştirmeyenlerden fazla olduğu tespit edilmiştir. Kariyerist bireylerin de sadakatleri düşüktür ve buldukları işletmeyi kariyer hedefleri için bir adım olarak kullanabilirler. İşletme değiştirenler ile değiştirmeyenlerin kariyerizm algılarının düzeyinin birbirine çok yakın olduğu tespit edilmiştir. Bu işletme değişikliği için çalışanların çoğunlukla ücret düzeyi, çalışma ortamı ve kariyer fırsatı azlığı tespit edilmiştir. İş-yaşam dengesinin sağlanamaması ise en az tercih edilen kriter olmuştur.

İlerleme için performansa önem vermeyen bunun yerine örgüt içi ilişkileri kullanmayı uygun gören kariyerist bireylerin aksine çalışmaya katılan çalışanların yüksek bir oranla terfi için performans kriterini seçtiği görülmektedir. Kriterler içinde örgüt içi ilişkiler en az seçilen kriter olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılanların yarıya yakın bir kısmının bir ile dört yıl arasında tecrübeye sahip olduğu ortaya konmuştur ve Kızıldağ (2010)'un çalışması bu sonucu desteklemektedir. Az farkla da olsa araştırmada da benzer şekilde iş hayatındaki tecrübe arttıkça kariyerizm algısının daha az olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında kariyerizm ölçeğine katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalama değerleri incelendiğinde sağlık sektörü idari çalışanlarının 2,89 oranında kariyerizm algısına sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların kariyerizm algıları orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş-yaşam dengelerinin de orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kariyerizmin ölçek ifadelerinde ise “İlerleme kaydedilebilmesi için, bazen kurumun menfaatlerinden ziyade kişisel gelişimi destekleyen eylemlerde bulunulması gerekir” ifadesi en yüksek ortalamayı almıştır. İş-yaşam dengesi ölçeğinde ise işten aileye çatışma boyutunda en yüksek ortalamayı “İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum” ve aileden işe çatışma boyutunda “Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor” ifadesinin aldığı tespit edilmiştir. Ölçeklere ait ifadelerde en düşük ortalamayı alan ifadelerin ise iş-yaşam dengesi ölçeğinde “Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum” ve kariyerizm ölçeğinde “Bazen, kişinin hak ettiğini düşündüğü terfiyi alabilmesi için yanıltıcı davranışlar sergilemesi gerekir” ifadelerinin olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerdeki ifadelere olan yanıtlardan çalışanların kariyerist eğilime sahip olduğu söylenebilmektedir. Kariyerist eğilime sahip

olan bu örneklem grubunda iş-yaşam dengesini sağlamada aksaklıklar olduğu görülmüştür.

Literatüre baktığımızda Kızıldağ'ın (2010) yürütmüş olduğu doktora tezinde genç çalışanların kariyerist olma eğilimleri daha fazla çıkmıştır. Ayrıca 1980-1999 yılları arasında doğum yılları artan bireylerin kariyerist eğilimlerinin de arttığı ortaya konmuştur (Girdap, Giden ve Özdemir, 2019). Yani daha genç olan çalışan daha fazla kariyerist eğilime sahiptir. Kariyerist bireyin örgüte bağlılığının düşük olması çok fazla örgüt değişikliği yapabilmesi özellikleri düşünüldüğünde “İş hayatındaki toplam çalışma süresi az olan çalışanlar daha tecrübeli çalışanlara göre daha fazla kurum değişikliği yapmaktadır.” Bulgusu doğrulanmıştır denilebilir. Ayrıca erkeklerin kadınlara göre, bekarların evlilere göre daha fazla kariyerizm algısına sahip olduğu görülmektedir. Eğitim durumu arttıkça kariyerizm algısının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak kariyeristlerin bencil doğası işletme değişikliğinde neden olarak terfi nedeninin en çok seçilmesi anlamlı kılmaktadır.

Çalışmanın bulgularından hareketle kariyerizm algısının orta düzeyde de olsa varlığı ortaya çıkarabileceği sonuçlar nedeniyle önem arz etmektedir. Bu nedenle kariyerizmin yol açabileceği olumsuz sonuçları önlemek adına iş yaşamına yönelik ve kariyerizm ilişkin daha kapsamlı ve çok yönlü değerlendirmeler yapabilmek için bundan sonraki akademik çalışmalara yönelik çeşitli önerilerde bulunmak mümkündür. Bu öneriler şu şekildedir:

Uygulama kısmında işletmeler kariyerizm algısına sahip veya iş-yaşam dengesini sağlayamayan çalışanların olumsuz etkilerinin farkında olmalıdır. İşletmeler çalışanların kariyerizm algısının zararlarını azaltıcı tedbirler almalıdır. Bu noktada çalışanlar ile işletme arasındaki en önemli köprülerden biri olan insan kaynakları departmanına büyük sorumluluk düşmektedir. Özellikle çalışan ve işletme arasındaki ilişkinin yapılandırılmasında insan kaynakları temin ve seçim fonksiyonu önemli bir başlangıç noktası oluşturmaktadır. Uygun işe uygun insan en önemli husustur. Bu yüzden çalışanların kariyerizme olan eğilimlerini ya da kariyerist olma ihtimallerini ölçmek ve önceden belirlemek adına kişilik testleri uygulayabilirler ve adayın işletme kültürünü uymunu uzun vadeli bir bakış açısıyla değerlendirmeye çalışabilirler. Ayrıca kariyerist bireyler izlenim yönetimini ile kendi başarı ve çalışma durumlarını yanıltıcı bir şekilde

kendi avantajlarına göre kullanabilir. Bu nedenle insan kaynakları uzmanları performans değerlendirme de nesnel, özenli ve dikkatli olmalıdır. Öte yandan iş-yaşam dengesinin sağlanamaması sorununu çözmek için esnek çalışma imkanı sunulabilir. Böylece iki unsurdan birindeki iyileşme diğerini de etkileyebilir. Çalışanların ise kariyerist eğilim içinde olmalarının ve bu yönde davranmalarının genel anlamda kariyerlerine etkisinin ne olacağı konusunda daha uzunlu vadeli bir değerlendirme yapmaları oldukça yararlı olacaktır.

Akademik anlamda ise; kariyerizm algısıyla ilgili yeteri kadar çalışmanın yapılmamış olması, daha sonraki çalışmalar için bu konuyu değerli kılmaktadır. Bu nedenle kariyerizm kavramının daha kapsamlı ve farklı yönleriyle incelenmesi ihtiyacından da olduğundan söz etmek mümkündür. Kariyerizm konusu ile ilgili bu tespit, özellikle Türkiye’de bu konu ile ilgili çalışmaların sayısının artırılmasını teşvik edici niteliktedir. Kariyerizm algısının ve iş-yaşam dengesi sorununun özellikle özel sektör çalışma şartlarında daha çok görülebileceği düşünülmektedir. Benzer çalışmalar sağlık sektörü dışında farklı sektörlerde ve daha büyük örneklerde ele alınarak yürütülebilir. Ya da özel ve kamu sektörü arasındaki farkı ortaya koymak adına karşılaştırmalı araştırmalar da yürütülebilir. Kariyerizm gibi farklı kariyer algıları ile iş-yaşam dengesi ve diğer ilişkili kavramlar arasındaki ilişki bireysel ve örgütsel faktörler açısından ele alınabilir. Ayrıca bu çalışmanın konusu bağlamında ve diğer konularla ilgili araştırmaların farklı veri toplama yöntemleri ve analiz teknikleri esas alınarak yürütülmesi de önemli katkılar sağlayacaktır.

Örgüte olumsuz etkileri olabilecek kariyerizm gibi algıların veya iş-yaşam dengesi gibi kavramların ele alınıp içeriğinin zenginleştirilmesi hem literatüre katkı sağlaması hem de başta işletmeler, çalışanlar ve yöneticiler olmak üzere çalışma yaşamının taraflarının farkındalığının oluşturulması açısından faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Ardıç, K. ve Y. Özdemir. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Aycan, Z. (2007). *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Bailyn, L., R. Drago ve T. A. Kochan. (2001). *Integrating Work And Family Life A Holistic Approach, A Report Of The Sloan Work-Family Policy Network*, Sloan School of Management.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Umut Yayınevi, 172.
- Bratton, V. K. ve K. M. Kacmar. (2004). Extreme careerism: The dark side of impression management, R.W. Griffin ve A. O’Leary-Kelly (Ed.). *The dark side of organizational behavior* içinde. San Fransisco: John Wiley & Sons, 2004, 291-308.
- Büyükbeşe T. (2004). Stres ve Stres Yönetimi, İ.Bakan (Ed.). *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları* içinde. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2004, 40.
- Demir, K. (2017). H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.). *Yönetimde Yeni yaklaşımlar*. 3. Basım. Ankara: Vadi Grup Ciltevi A.Ş.
- Duxbury, L. ve C. Higgins. (2001). Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?. Ottawa: Cprn Discussion Paper
- Feldman, D. ve A. Hugh. (1986). *Managing individual and group behavior in organization*. Auckland, McGraw- Hill International Book Company.
- Kayış, A. (2010). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ş. Kalaycı, (Ed.). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Louis, M. R. (1982). Managing career transitions: A missing link in career development. *Organizational Dynamics* içinde, 10, 68-77.
- Vodenicharov, T., M. Dyakova ve E. Shipkovenska. (2005). Stress As A Determinant Of Health, *Health Determinants In The Scope Of New Public Health* içinde. Sofia: Smel Print.

Sürekli Yayınlar

- Aytemiz Seymen, O. (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/ Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazımsal Bir İnceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23.1, 79-114.
- Ayton, A. (2017). The military careerist in fourteenth-century England Andrew Ayton Department of History. *Journal of Medieval History*. 43.1, 4-23.
- Balaban Ö. ve Y. Özdemir. (2013). Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 3. 133- 148.
- Binboğa, G., E. Eğin ve A. Gülova. (2018). Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü Ve Türkçe Literatürün İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3.1, 382-399.
- Braekkan K. F. ve K. A. Tunheim. (2013). Psychological Contracts, Careerism, And Goal Orientations. *International Journal Of Organization Theory And Behavior*, 16.2, 245-263.
- Brooke, P. P. ve J. L. Price. (1989). The Determinants of Employee Absenteeism: An Empirical Test of a Casual Model. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 1-19.
- Bülbül, Ş. ve S. Giray. (2012). İş Ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 12.4. 101-114.
- Cerdin, J.L. ve M. L. Pargneux. (2014). The Impact Of Expatriates' Career Characteristics On Career And Job Satisfaction, And İntention To Leave: An Objective And Subjective Fit Approach. *The International Journal of Human Resource Management*. 25.14. 2019- 2040.
- Chiaburu, D. S., G. J. Munoz ve R.G. Gardner. (2013a). How to Spot a Careerist Early On: Psychopathy and Exchange Ideology as Predictors of Careerism. *Journal of Business Ethics*. 118.3, 473-486.
- Chacko, T. I. (1983), Job And Life Satisfactions: A Causal Analysis Of Their Relationships. *Academy Of Management Journal*. 26.1, 163-169.
- Clark S. C. (2000). Work-Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance. *Human Relations*. 53.6, 747-770.
- Cramer, D. (1995). Life and Job Satisfaction: A Two-Wave Panel Study. *The journal of Psychology*, 129.3, 261-267.
- Chiaburu, D. S., G. J. Munoz ve R. G. Gardner. (2012). How to Spot a Careerist Early On: Psychopathy and Exchange Ideology as Predictors of Careerism. *J Bus Ethics*. 118, 473-486.

- Chiaburu, D. S., I. Diaz ve A. D. Vos. (2011). Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. 28.1, 4-20.
- Chay, Y. ve S. Aryee (1999). Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: evidence of the protean career era in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*. 20, 613-623.
- Keser, A., (2005), İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2); 53-63.
- Doğrul, B. Ş. ve S. Tekeli. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 2.2, 11-18.
- Doğan, A., S. Bozkurt ve H.T. Demirbaş. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması İle Özyeterlilik İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*.10.53, 719-729.
- Doğan, S. ve S. Kılıç. Örgütlerde “İzlenim Yönetimi Davranışı” Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23.3, 53-83.
- Drucker, P. F. (1994). The Theory of the Business. *Harvard Business Review*.
- Efeoğlu, Ö. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16.2, 237-254.
- Edwards J. R. ve N. P. Rothbard. (2000). Mechanisms Linking Work And Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs. *Academy Of Management Review*. 2.1, 178-199.
- Feldman, D. C. ve B. A. Weitz. (1991). From the invisible hand to the gladhand: Understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*. 30.2, 237-257.
- Gardner, William L. Ve Martinko Mark J. (1988), “Impression Management: An Observational Study Linking Audience Characteristics With Verbal Self-Presentations”, *The Academy Of Management Journal*, 31(1):42-65.
- Girdap E., B. Giden ve Y. Özdemir. (2019). Y Kuşağının Kariyerizm Algısının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Ulusal Girişimcilik Kongresi*. Zonguldak. 56-64.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*. 41, 265.
- Güney, S. ve G. Mandacı. (2009). Makyavelizm ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27.2, 83-104.

- Hamilton, S. M. ve K. V. Treuer. (2012). An Examination of Psychological Contracts, Careerism and ITL. *Career Development International*. 17.5, 475-494.
- Hauw, S. D. ve A.D. Vos. (2010). Millennials' Career Perspective and Psychological Contract Expectations: Does the Recession Lead to Lowered Expectations?. *J Bus Psychol*. 25:293–302.
- Herrick R. ve S. Thomas. (2005). Do Term Limits Make A Difference? Ambition and Motivation Among U.S. State Legislators. *American Politics Research*. 33.5, 726-747.
- Hassan, Z., K. Khattak, A. A. Raza and S. Inderyas. (2014). Exploring the Effect of Work Life Conflict on Job Satisfaction of doctors of Pakistan. *Journal of Scientific and Research Publications*. 4,7. 1-5.
- Iverson, R. D. ve C. Maguire. (2000). The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community. *Human Relations*. 53.6, 807-839.
- Kağncıoğlu D. (2013). Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliğinde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları. *Çimento İşveren Dergisi*. 27.1, 22-39.
- Kim, H., D. Kang, S. Lee ve G. Mclean. (2015). Career Commitment As A Mediator Between Organization-Related Variables And Motivation For Training And Turnover Intentions. *Journal of Career Development*. 43.2. 130-144.
- Koslowsky, M. (2000). A new perspective on employee lateness. *Applied Psychology: An International Review*. 49, 390-407.
- Kuyumcu, D. ve J. J. Dahling. (2014). Constraints for Some, Opportunities for Others? Interactive and Indirect Effects of Machiavellianism and Organizational Constraints on Task Performance Ratings. *J Bus Psychol*, 29, 301-310.
- Liu, H., Q. Wang, V. Keesler, ve B. Schneider. (2011). *Non-Standard Work Schedules, Work-Family Conflict and Parental Well-Being: A Comprasion of Married and Cohabiting Unions*. *Social Science Research*, 40, 473-484.
- Melcarne, A. (2017). Careerism And Judicial Behavior. *Eur J Law Econ*. 44, 241-264.
- Michael R., M. Frone, M. ve L. Cooper. (1994). Relationship Between Job and Family Satisfaction: Casual or Noncasual Covariation?. *Journal of Management*. 20.3, 566.
- Oral Ataç, L., H. Türesin Tetik Ve S. Köse. (Mayıs 2018). Kariyerizm Yöneliminin İzlenim Yönetimi Taktiklerine Etkisi: Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. 26. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi. 285-290.

- Örücü E., R. Kılıç ve T. Kılıç. (2007). Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.B.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*. 14.2,117-135.
- Özdevecioğlu, M. ve A. Aktaş. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28, 1-20.
- Özen Y. ve A. Gül. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 15, 395-422.
- Öztürk A. ve Y. S. Güzelsoydan. (2001). Büyük Magazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*. 15.1-2, 333-347.
- Orpen, C. (1998). The Effect of Performance Measurability on the Relationship Between Careerist Attitudes and Career Success. *The Journal of Social Psychology*. 138.1, 128-130
- Rotondo, D., D. Carlson ve J. Kincaid. (2003). Coping with multiple dimensions of work family conflict. *Personel Review*, 32.3, 275-296.
- Rousseau, D. M. (1990). New Hire Perceptions of their Own and their Employer's Obligations. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*. 54.4, 145-166.
- Suutari, V., C. Tornikoski ve L. Mäkelä. (2012). Career decision making of global careerists. *The International Journal of Human Resource Management*, 23.16, 3455-3478.
- Şahamet B. ve G. Selay. (2012). İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, XII.4, 101-114.
- Taştan, S., E. İşçi ve B. Arslan. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19, 121-138.
- Tosun, C. ve F. Keskin. (2015). Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik. *V. Ulusal Verimlilik Kongresi*. Ankara: Ankara Üniversitesi. 1-31.
- Turunç, Ö. ve A. Erkuş. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 19, 415-440.

- Uğurlu, F. ve F. Aylar. (2017). Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına Yönelik Öğretmen Öz Algı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 3.1, 28-43.
- Van, D. H. M. ve S. Geurts. (2001). Associations Between Overtime and Psychological Health in High and Level Reward Jobs. *Work Stres*. 15.3, 227-240.
- Yıldız, B., H. Yıldız ve L. Alpkın. (Kasım 2015). Olağandışı İşyeri Davranışlarının Bir Öncülü Olarak Kariyerizm. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi. 684-689.
- Yıldız, B. ve Ö. Ayaz Arda. (2018). İyi Bir Asker Mi? İyi Bir İlizyonist Mi? Kariyerizm İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ilişkide İşten Ayrılma Niyetinin Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 9.1, 151-167.
- Yıldız, B. (Mayıs 2016). Kariyerizm İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Moderator Etkisi. *24.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. İstanbul: Sabancı Üniversitesi. 196-203.
- Yirik Ş. ve S. Babür. (August 2014). A Study Aiming To Determine The Effect Of Quality Of Work Life Perception Of Workers Of Tourism Sector On Their Intention Of Staying At Their Job. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSE Publishing*. 5.19, 54-61.

Diğer Yayınlar

- Arar, T. (2016). Z Kuşağında Kariyer Geliştirmede Yetenek Yönetimi. *Yüksek Lisans Tezi*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi SBE.
- Balıca, S. (2010). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Rollerini Ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi SBE.
- Çam Kahraman, F. (2018). Formal Ve İnfomal Aile Destekleyicisi İş Ortamının Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracı Rolü. *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Demirer, S. (2011). İş-Yaşam Dengesi Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Antalya: Akdeniz Üniversitesi SBE.
- Efeoğlu, İ. E. (2016). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Doktora Tezi*, Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Gür, Ö. (2016). İş-Yaşam Dengesinin Mersin'de Otomotiv Sektöründe Araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Toros Üniversitesi SBE.
- Keskin, E. (2018). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Giresun: Giresun Üniversitesi SBE.
- Kıcır, B. (2015). Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi*, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi SBE.
- Kızıldağ, D. (2010). Örgütlerde Problemlili Davranışlar Ve Davranışsal Risk Yönetimi. *Doktora Tezi*. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Öztürk N., 2008. Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Sayın, M. (2017). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi SBE.
- Turna, İ. (2017). Çalışanlarda İş Yaşam Dengesinin Y Kuşağı Açısından İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi SBE.
- Ulukapı, H. (2013). Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.

- Yağcı, E. (2014)., Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama. *Doktora Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi SBE.
- Yeşiltepe, B. (2014). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler Ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları. *Yüksek Lisans Tezi*. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi SBE.
- Yıldız, B. (2015). The Antecedents Of Constructive And Destructive Deviant Workplace Behaviors. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Kocaeli: Gebze Teknik Üniversitesi.

İnternet Kaynakları

TDK. (2018). <http://www.tdk.gov.tr/> (14 Ekim 2018).

TDK. (2019) <http://www.tdk.gov.tr/> (2 Şubat 2019).

<http://spssistatistik.net/spss-korelasyon-analizi/> (5 Nisan 2019).

EKLER

Aşağıda bulunan anket soruları, bilimsel bir çalışmada kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu yüzden cevaplarınızın gerçek tutum ve görüşlerinizi yansıtmaları çok önemlidir. Anketin herhangi bir yerine isim ve kimliğinizle ilgili bilgiler yazmanıza gerek yoktur.

*Diğer olarak işaretlediğiniz sorular için lütfen yanıtınızı belirtiniz.

Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Emine GİRDAP (SAÜ İKY Yüksek Lisans Öğrencisi)

1. Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek

2. Yaşınız?

3. Medeni Durumunuz () Bekar () Evli

4. Öğrenim Durumunuz

() İlköğretim () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek lisans/Doktora

5. Çocuğunuz Var mı? () Evet () Hayır

Eğer varsa, çocuk sayınız?

() Yok () 1 () 2 () 3 ve üzeri

6. Resmi çalışma zamanı ile birlikte günlük ortalama çalışma süreniz?

() 8 saat ve altı () 9-10 saat () 11-12 saat () 13 saat ve üzeri

7. Aynı evde sizinle yaşayan bakıma muhtaç biri var mı? () Var () Yok

Eğer varsa, hangisi? () Bebek () Yaşlı () Engelli () Kronik hasta

8. İş hayatımdaki toplam çalışma süreniz

() 1 yıldan az () 1 yıl-4 yıldan az () 4 yıl -7 yıldan az
() 7-10 yıldan az () 10 yıl- 13 yıldan az () 13 yıl ve üzeri

9. Uzmanlık anlamında alan değişikliği yaptınız mı? () Evet () Hayır

*Aşağıda iş ve işletme için ayrı sorular yer alacaktır

10. Kariyeriniz boyunca aynı işletme içinde iş/pozisyon değiştirdiniz mi? () Evet () Hayır

Yanıtınız evetse kaç kez iş/pozisyon değiştirdiniz?

11. Aynı işletme içinde İş değiştirmeleriniz ağırlıklı olarak hangi yöndeydi? (Lütfen birini işaretleyiniz)

() Yatay/ aynı düzeyde bir başka bir birime/departmana () İşletmenin farklı bir şubesine aynı pozisyonda () Dikey/terfi () Diğer

12. Aynı işletme içinde iş değiştirme kararlarınızın sebeplerini en önemli 1 olmak üzere sıralama yapınız. (En fazla 5 tane)

() Ücret düzeyi () Terfi beklentisinin karşılanmaması () Gelişim fırsatları azlığı
() Çalışma ortamı () Şehir değişikliği () Ailevi sebepler
() Mobbing () İş-yaşam dengesi () Kariyer fırsatı
() İş yoğunluğu () Diğer

13. Kariyeriniz boyunca işletme/kurum değiştirdiniz mi? () Evet () Hayır

Yanıtınız evetse kaç kez işletme/kurum değiştirdiniz?

14. İşletme değişikliğiniz **ağırlıklı** olarak hangi yöndeydi? (En önemli 1 olmak üzere sıralama yapınız)

- () Aynı sektörde başka işletmede aynı pozisyon
() Aynı sektörde başka işletmede aynı düzeyde farklı pozisyon
() Aynı sektörde başka bir işletme daha üst pozisyon
() Aynı sektörde başka işletme farklı alanda bir pozisyon
() Farklı bir sektörde aynı pozisyon
() Farklı sektörde üst pozisyon
() Farklı sektörde farklı bir alan () Diğer

15. İşletme değiştirme kararlarınızın en önemli sebeplerini en önemli 1 olmak üzere sıralayınız. (En fazla 5 tane)

- () Ücret düzeyi () Terfi beklentisinin karşılanmaması () Gelişim fırsatları azlığı
() Çalışma ortamı () Şehir değişikliği () Ailevi sebepler
() Örgüt Kültürü () Mobbing () İş-Yaşam Dengesi
() Kariyer Fırsatı () İş Yoğunluğu () Diğer.....

16. Genel anlamda terfilerin temel belirleyicisinin ne olması gerektiğini düşünüyorsunuz?

- () Kıdem () Performans () Yetkinlikler () Potansiyel () Diğer.....

17. Kariyeriniz boyunca terfi aldınız mı? () Evet () Hayır

Eğer aldıysanız kaç kere? () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 ve daha fazla kez

Aldığınız terfilerde temel belirleyicinin ne olduğunu düşünüyorsunuz?

- () Kıdem () Performans () Yetkinlikler () Diğer.....

Soruların devamı arka sayfadadır

KARIYERİNİZDE;	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kurumlar içerisinde yalnızca liyakat ile ilerlemek zordur.					
2. Yükselmek için genellikle üstler, çalışma arkadaşları ve diğer arkadaşlar ile sosyal ilişkilerden faydalanılması gereklidir.					
3. Başarılılık imajından istifade edilmesi önemlidir, zira başarılıymış gibi görünmek, ilerleme kaydedilmesi konusunda yetkinlik kadar etkili olabilir.					
4. Bazen, kişinin hak ettiğini düşündüğü terfiyi alabilmesi için yanıltıcı davranışlar sergilemesi gerekir.					
5. Uzun vadede bireyin kariyer hedefleri kurumun çıkarları ile örtüşmeyebilir; nihayetinde herkes kendi çıkarlarına hizmet eder.					
6. İşverene sadakat ödüllendirilmez.					
7. İlerleme kaydedilebilmesi için, bazen kurumun menfaatlerinden ziyade kişisel gelişimi destekleyen eylemlerde bulunulması gerekir.					
8. İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
9. İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
10. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
11. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
12. İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
13. Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.					
14. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.					
15. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
16. Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.					
17. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.					

Lütfen, her bir ifadeye ne derece katıldığınızı karşılarna (X) işareti ile belirtiniz.

Ankete katıldığınız için teşekkürler.



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı :61923333/050.99/
Konu :11/49 Emine GİRDAP

Sayın Emine GİRDAP

İlgi : Emine GİRDAP 29/03/2019 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 03.04.2019 tarihli ve 11 sayılı toplantısında alınan "49" nolu karar örneği ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Arif BİLGİN
Etik Kurulu Başkanı

49. Emine GİRDAP'ın "Kariyerizm Algısı ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda; Emine GİRDAP'ın "Kariyerizm Algısı ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://193.140.253.232/envision.Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?V=BE6L4Y9DJ>

Etik Kurulu Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:
sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr
Tel:0264 295 50 00 Faks:0264 295 50 31
E-Posta :ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ :www.sakarya.edu.tr



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Emine GİRDAĞ, 30.07.1994 yılında Sakarya’da doğdu. İlköğretimi Atatürk İlköğretim Okulu’nda, ortaöğretimi 2012 yılında Geyve Anadolu Lisesi’nde tamamladı. Lisans eğitimini 2016 yılında Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü’nde tamamladı. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalında 2016 yılında lisansüstü eğitime başladı. Sakarya Üniversitesi’nde İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalındaki yüksek lisans eğitimini tez aşamasında sürdürmektedir.