

**T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ TATMİNİNİN MESLEKİ YÖNELİM VE KARIYER GELİŞTİRME
ARZUSU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Erol ERGÜN

**Danışman
Prof. Dr. Fikret SÖZBİLİR**

ARTVİN-2025

**T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ TATMİNİNİN MESLEKİ YÖNELİM VE KARIYER GELİŞTİRME
ARZUSU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Erol ERGÜN

**Danışman
Prof. Dr. Fikret SÖZBİLİR**

ARTVİN-2025

TEZ BEYANNAMESİ

Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum İş Tatmininin Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzusu Üzerindeki Etkisi adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı taahhüt ederim. Aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi de beyan ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ✓ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Artvin Çoruh Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin ... ay süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../ 2025

İmza

Erol ERGÜN

T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEZ KABUL TUTANAĞI

Prof. Dr. Fikret SÖZBİLİR danışmanlığında, **Erol ERGÜN** tarafından hazırlanan bu çalışma 28/04/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından **İşletme** Anabilim Dalı'nda **oybirliği/oyçokluğu** ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Mustafa SAVCI

İmza:

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Fikret SÖZBİLİR

İmza:

Jüri Üyesi : Dr. Öğretim Üyesi Özgür DOĞAN

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

.../.../ 2025

Prof. Dr. Mustafa Çağatay KORKMAZ

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

TEZ BEYANNAMESİ	I
TEZ KABUL TUTANAĞI.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLO LİSTESİ.....	VI
ŞEKİL LİSTESİ	VII
KISALTMALAR.....	VIII
ÖZET	IX
SUMMARY	X
ÖNSÖZ	XI
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ TATMİNİ	3
1.1.1. İş Tatmini Tanım ve Kapsamı.....	3
1.1.2. İş Tatminin Önemi	6
1.1.3. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	9
1.1.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	10
1.1.5. İş Tatmininin Ölçümü ve Değerlendirilmesi.....	12
1.1.6. İş Tatminini Teorileri	14
1.1.6.1. İçerik Teorileri	15
1.1.6.1.1. Abraham Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşi Teorisi (1943)	15
1.1.6.1.2. Clayton Alderfer ERG Teorisi (1969)	16
1.1.6.1.3 Frederick Herzberg İki Faktör Teorisi (1959).....	16
1.1.6.1.4. Douglas McGregor Xve Y Teorisi	17
1.1.6.1.5. David McClelland İhtiyaçlar Teorisi	17

1.1.6.2. Süreç Teorileri	18
1.1.6.2.1. Vroom Beklenti Değer Teorisi	18
1.1.6.2.2. Adalet Teorisi	19
1.1.6.2.3. Edwin Locke Hedef Belirleme Teorisi	19
1.1.6.2.4. Porter ve Lawler Modeli	19
1.1.7. İş Tatmini Literatür Çalışmaları.....	20
1.2. MESLEKİ YÖNELİM	22
1.2.1. Mesleki Yönelim ve Kapsamı.....	22
1.2.2. Mesleki Yönelimi Etkileyen Faktörler.....	25
1.2.3. Mesleki Yönelim Modelleri	26
1.2.4. Mesleki Yönelim Araçları.....	27
1.2.5. Mesleki Yönelim Sonuçları	28
1.3. KARIYER GELİŞTİRME ARZUSU	29
1.3.1. Kariyer Geliştirme Tanımı	29
1.3.2. Kariyer Geliştirme Arzusunu Etkileyen Faktörler	31
1.3.3. Kariyer Geliştirme Arzusunun Çıktıları	33

İKİNCİ BÖLÜM

HİPOTEZ GELİŞTİRME

2.1. İŞ TATMİNİNİN MESLEKİ YÖNELİM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ETKİSİ	35
2.2. İŞ TATMİNİNİN KARIYER GELİŞTİRME ARZUSU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	38
2.3. MESLEKİ YÖNELİMİN KARIYER GELİŞTİRME ARZUSU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ-DESENİ	46
--	-----------

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....	46
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	46
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ.....	47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. KATILIMCILARIN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE YÖNELİK BULGULAR	49
4.2. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ.....	50
4.2.1. İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	51
4.2.2. Mesleki Yönelim Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	51
4.2.3. Kariyer Geliştirme Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	52
4.3. KORELASYON ANALİZİ	53
4.4. REGRESYON ANALİZİ	54
TARTIŞMA VE SONUÇ	59
KAYNAKLAR.....	62
EKLER.....	83
ÖZGEÇMİŞ	93

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. Sosyodemografik Özellikler.....	49
Tablo 2. İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	51
Tablo 3. Mesleki Yönelim Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 4. Kariyer Geliştirme Arzusu Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 5. Korelasyon Analizi.....	54
Tablo 6. Basit Regresyon Analizi Sonuçları	55
Tablo 7. Çoklu Regresyon Analizi (Mesleki Gelişim Arzusu)	56
Tablo 8. Çoklu Regresyon Analizi (Liderlik Arzusu)	56
Tablo 9. Çoklu Regresyon Analizi (Kariyer Geliştirme Arzusu).....	57
Tablo 10. Araştırma Hipotezlerinin Kabul veya Red Durumu.....	57

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Araştırmanın Modeli	45
------------------------------------	----



KISALTMALAR

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
H	: Hipotez
JDI	: İş Tanımlama İndeksi
KG	: Kariyer Geliştirme
KMO	: Kaiser- Meyer- Olkin
MBTI	: Myers- Briggs Tip Göstergesi
MSQ	: Minnesota Tatmin Anketi
MY	: Mesleki Yönelim
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
Örn.	: Örneğin
RIASEC	: Mesleki İlgi Envanteri
s.	: Sayfa
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
Vb.	: Ve benzeri
Vd.	: Ve diğerleri

ÖZET

İŞ TATMİNİNİN MESLEKİ YÖNELİM VE KARIYER GELİŞTİRME ARZUSU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

İş tatmininin çalışanların işlerine yönelik tutumlarını etkileyen bir unsur olmakla beraber mesleki yönelim ve dolayısıyla kariyer geliştirme bakımından da çalışanların kararlarını yönlendirebileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada iş tatminin mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu üzerindeki etkisini incelemek ve aynı zamanda araştırmanın sonuçları doğrultusunda önerilerde bulunmak amaçlanmıştır. Literatürde her ne kadar bu üç parametreden bir ya da ikisi nitel ya da nicel yöntemler kullanılarak ele alınmışsa da üç parametrenin birlikte ele alındığı çalışmalar azdır. Bu bağlamda bu çalışma, literatürdeki bu eksikliği gidermek amacı ile tasarlanmıştır. Araştırmada veriler yüz yüze anket yoluyla toplanmış olup araştırmanın örneklemine Rize İlinde görev yapan 1004 öğretmen dahil edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 29.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistik veriler, normallik testleri, geçerlilik, güvenilirlik analizleri ve korelasyon analizlerinin yapıldığı çalışmadan elde edilen bulgulara göre iş tatmini, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme parametreleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki söz konusudur. Bu bağlamda çalışma analiz sonuçları incelendiğinde; iş tatmini, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu üzerindeki etkileri analiz etmek için gerçekleştirilen nicel analizler, iş tatmininin bu iki parametre üzerinde belirgin pozitif etkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle, iş tatmini ile mesleki yönelim arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta şiddette bir pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir (Pearson = 0.537, $p < 0.001$), bu da iş tatmininin artması ile mesleki yönelimin de arttığını göstermektedir. Benzer şekilde, mesleki yönelim ile kariyer geliştirme arzusu arasında da istatistiksel olarak anlamlı ve orta şiddette bir pozitif korelasyon saptanmıştır (Pearson = 0.518, $p < 0.001$). Bu sonuçlar, iş tatmininin sadece günlük iş performansını değil, aynı zamanda bireylerin uzun vadeli kariyer hedeflerini ve mesleki gelişimlerini de önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, uygulayıcıların ve yöneticilerin iş tatmininin çalışanların mesleki yönelimleri ve kariyer geliştirme arzularını desteklediğini dikkate alarak politika geliştirmeleri ve uygulamalarını bu yönde sürdürmeleri önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Mesleki yönelim, Meslek, Kariyer geliştirme arzusu, Kariyer.

SUMMARY

IMPACT OF JOB SATISFACTION ON OCCUPATIONAL ORIENTATION AND DESIRE FOR CAREER DEVELOPMENT

It is thought that job satisfaction is a factor that affects employees' attitudes towards their jobs and can also direct employees' decisions in terms of professional orientation and therefore career development. In this context, this study aims to examine the effect of job satisfaction on professional orientation and career development desire and also to make recommendations in line with the results of the research. Although one or two of these three parameters have been addressed using qualitative or quantitative methods in the literature, studies that address all three parameters together are few. In this context, this study aims to eliminate this deficiency in the literature by collecting data from 1004 teachers working in Rize Province through a face-to-face survey. The data obtained in the study were analyzed with the SPSS 29.0 package program. According to the findings obtained from the study in which descriptive statistical data, normality tests, validity, reliability analyses and correlation analyses were conducted, there is a significant and positive relationship between job satisfaction, professional orientation and career development parameters. In this context, when the study analysis results are examined; the quantitative analyses conducted to analyze the effects on job satisfaction, professional orientation and career development desire revealed that job satisfaction has significant positive effects on these two parameters. In particular, it was determined that there was a statistically significant and moderate positive correlation between job satisfaction and vocational orientation (Pearson = 0.537, $p < 0.001$), indicating that vocational orientation increased with increasing job satisfaction. Similarly, a statistically significant and moderate positive correlation was determined between vocational orientation and career development desire (Pearson = 0.518, $p < 0.001$). These results indicate that job satisfaction can significantly affect not only daily job performance but also individuals' long-term career goals and vocational development. In line with these results, it is recommended that practitioners and managers develop policies and continue their practices in this direction, considering that job satisfaction supports employees' vocational orientation and career development desire.

Keywords: Job satisfaction, Vocational orientation, Vocation, Career development desire, Career.

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hayata geçirilme sürecinde bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, araştırmanın her aşamasında beni destekleyen, samimiyetini her zaman hissettiren ve süreç boyunca bilgilendirip yanımda olan değerli danışman hocam Prof. Dr. Fikret SÖZBİLİR'e, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

En önemliside iyi bir aileye, iyi bir kültüre, ahlaki değerlere sahip bir geçmişin olması, bana en değerli mirası; terbiye, güzel ahlak, kültürel miras bırakan canım babam Mecit ERGÜN'e ve canım annem Makbule ERGÜN'e bizi yetiştirirken göstermiş oldukları üstün sevgiden dolayı teşekkürlerimi bir borç bilir ve şükranlarımı sunarım.

Çalışmamda desteklerini her zaman hissettiğim, gece gündüz demeden çalışma fırsatı sunan aileme, kızım Ayza ERGÜN'e, meslektaşım ve eşim Mehtap Altıkulaç ERGÜN'e, her zaman desteğini yanımda hissettiğim çalışma arkadaşım Uzm. Fizyoterapist Filiz BAYRAKTAROĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Bir öğretmen, yalnızca ders anlatmaz, bir öğrenciye hayat boyu dokunur, dokunduğu her bireye kendi evladı gibi yaklaşır ve hiçbir karşılık beklemez. Şartlar ne olursa olsun, her zaman daha iyisini ve ilerisini düşünür. Bu çalışmayı öğretmenliği bir meslek olarak değil, sevgi ve saygıyla yapan, toplumun gelişmesine katkı sağlayan, değerli meslektaşlarım, öğretmenlere ithaf ediyorum.

Erol ERGÜN

ARTVİN-2025

GİRİŞ

İş tatmini, çalışanların işlerinden aldığı memnuniyet düzeyini ve bu durumun onların iş performansı, mesleki yönelme ve kariyer geliştirme arzuları üzerindeki etkilerini ifade etmektedir. (Uslu Divanoğlu & Usta, 2017: 111). İş tatmini ile ilgili araştırmalar, çalışanların işlerine olan bağlılıklarının ve işten elde ettikleri psikolojik tatminin, genel yaşam tatminlerini ve mesleki başarılarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001: 385). Ayrıca, iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda çalışanların kariyerlerine yönelik hedeflerine ulaşma konusunda daha motive oldukları ve profesyonel gelişim fırsatlarını aktif olarak aradıkları belirlenmiştir (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990: 64).

Mesleki yönelim, çalışanların kariyer hedeflerini belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli yetenek ve motivasyonu geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (Bağcı, 2018: 308). İş tatmininin, çalışanların mesleki yönelimlerini şekillendirmede pozitif bir rol oynadığına dair literatürde birçok kanıt bulunmaktadır (Korkmaz ve Somer, 2010: 257; Erol, 2013: 137; Özer ve Uyar, 2010: 89). Yüksek iş tatmini, çalışanların kariyerlerinde ilerleme arzusunu ve uzun vadeli hedeflere ulaşma konusundaki kararlılıklarını artırmaktadır (Hall, 2002). Örneğin, memnuniyet verici bir iş ortamı, çalışanların kendilerini mesleki olarak geliştirmelerine olanak tanıyan kaynaklara erişim sağlanarak, mesleki yeterliliklerini ve kariyer yollarını geliştirmelerine yardımcı olabilir (Çalışkur vd., 2012: 219; Uluer ve Kısaç, 2024: 1).

Kariyer geliştirme arzusu ise, çalışanların mesleki becerilerini ve kariyerlerini ilerletme konusundaki istekliliklerini ifade etmektedir. (Demir ve Arabacı, 2021: 1). İş tatmininin, çalışanların kariyer geliştirme arzuları üzerinde pozitif bir etkisi olduğuna dair çeşitli çalışmalar mevcuttur (Özdaşlı vd., 2009: 229; Demirtaş ve Karar, 2022: 390; Kara, 2023: 1594). Bu çalışmalar, tatmin edici iş deneyimlerinin, çalışanların kendilerini daha fazla mesleki gelişime adanma eğiliminde olduklarını göstermektedir (Kossek, Roberts, Fisher, & Demarr, 1998: 935). Bu bağlamda, iş tatmini yüksek olan çalışanlar, kariyerlerini ilerletmek için gerekli olan eğitim ve beceri geliştirme fırsatlarına daha fazla yatırım yapma eğilimindedirler (Demir ve Arabacı, 2021: 1; Chen vd., 2022: 1).

İş tatmini, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu arasındaki ilişkiyi anlamak, örgütlerin çalışanlarının kariyer hedeflerine ulaşmalarını desteklemek ve iş gücü verimliliğini artırmak için önem taşımaktadır (Adıgüzel, 2010: 50). Literatürde her ne kadar

bu üç parametreden bir ya da ikisi nitel ya da nicel yöntemler kullanılarak ele alınmışsa da iş tatmini ile mesleki yönelim ilişkisi Polatçı (2015: 25), iş tatmini ve kariyer geliştirme arzusu ilişkisi, Demir ve Arabacı (2021: 1), mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu ilişkisi, Uluer ve Kırac (2024: 1), üç parametrenin birlikte ele alındığı çalışmalar azdır. Bu bağlamda bu çalışma, literatürdeki bu eksikliği gidermek amacı ile ele yapılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, iş tatmini, mesleki yönelim ve kariyer geliştirmeye yönelik, tanım, kapsam ve uygulamalara yer verilmektedir. Aynı zamanda teorik çerçeve, kavramsal çerçeve ve ilişkisel parametrelere odaklanılmaktadır.

1.1. İŞ TATMİNİ

Çalışmanın bu bölümünde, iş tatmini kavramına, teorik yaklaşımlara, modellemelere ve uygulamalarına yer verilmektedir.

1.1.1. İş Tatmini Tanım ve Kapsamı

İş tatmini, iş ve psikoloji alanlarında derinlemesine incelenen bir konudur. Araştırmalar, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin, iş yerindeki verimlilik ve motivasyon üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İş tatmini, çalışanların işlerine olan duygusal bağlılıklarını ve iş yerindeki deneyimlerini nasıl algıladıklarını ifade eder. Bu algılar hem olumlu hem de olumsuz hislerle ifade edilebilmekte ve çalışanların işlerine karşı tutumlarını doğrudan etkilemektedir (Siegel ve Lane, 1974: 519; Deutsch, 1975: 137; Locke, 1976: 1297). Araştırmacılar (Parnell ve Crandall, 2003: 36; Alotaibi, 2001: 358; Cribbin, 1972; Davis, 2004: 491; Lloyd ve Hamner, 1979: 781), iş tatminini çeşitli açılardan ele alarak, bireyin işiyle ilgili olumlu duygular geliştirmesi ve iş yerindeki rolüne uyum sağlaması arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu ilişkinin anlaşılması, işletmelerin hedeflerine ulaşmaları ve sürdürülebilir başarı sağlamaları açısından kritik öneme sahiptir.

Hoppock (1935) iş tatminini, çalışanın mental, fiziksel ve çevresel memnuniyeti olarak tanımlamış ve iş tatmininin derecesinin, çalışanların iş tatminine dair görüşlerini sorgulayarak öğrenilebileceğini belirtmiştir. İş tatmini üzerine yapılan akademik tanımlar üç ana kategoriye ayrılabilir: (1) Bütüncül tanım, çalışanların iş ortamına yönelik tutumlarına odaklanarak, bireysel iş tatmini için zihinsel değişimi vurgular (Locke, 1976; Robbins, 1994). (2) Farklılaştırıcı tanım, iş tatmini ile çalışanların beklentileri ile gerçekte hak ettikleri ödül arasındaki farka dikkat çeker; büyük fark daha düşük tatmini işaret eder (Smith vd., 1969; Hodson, 1991). (3) Referans yapısı teorisi, örgütlerin veya işlerin objektif özelliklerinin, çalışanların çalışma tutumları ve davranışları üzerinde önemli etkileri olduğunu, ancak bu objektif özelliklere dair çalışanların subjektif duyarlılıklarının ve

açıklamalarının, bireysel olarak çalışanın kendine özgü referans yapılarından da etkilendiğini vurgulamaktadır (Morse, 1953; Homans, 1961). Bu araştırmada, iş tatmini algısını ölçmek için literatürde sıkça kullanılan Minnesota Memnuniyet Anketi'nden yararlanılmıştır. Her ne kadar iş tatmininin tek bir tanımı olmamakla birlikte (Siegel & Lane, 1982), bir çalışanın işi hakkında sahip olduğu ifadesi genel olarak kabul edilmiştir.

Young (1984: 115), iş tatmini için "çalışanların işleri hakkında sahip oldukları duygusal tepki" tanımını yapmıştır. Young'a göre, iş tatmini, birey için fiziksel ve mental sağlık, organizasyon için iş kabulü ve iyi performans, toplum için ise yaşamın nicelik ve kalitesi ile ilgili sonuçları içermektedir. Lofquist ve Dawis (1969: 47) iş tatminini; "bireyin çalışma ortamının kişisel gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığının değerlendirilmesinden kaynaklanan hoşnut edici duygusal durum" olarak tanımlamıştır. Solly ve Hohenshil (1986: 119), "İş tatmininin, çalışanların işleri hakkında sahip oldukları tutum olarak, genel ya da küresel bir memnuniyet faktörü ile birlikte, iş güçlendirmesinden kaynaklanan belirli faktörlerin bir koleksiyonunu içerdiğini" belirtmiştir.

Hoppock (1935) iş tatminini; bir kişinin "İşimden memnunum" demesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu olarak tanımlamaktadır. Paul Spector (2006: 446), iş tatminini "iş hakkında değerlendirici duygular kümesi" olarak adlandırır ve iş tatmini tarafından ölçülen dokuz yönü aşağıdaki gibi belirtmiştir:

1. Ücret- miktarı ve maaşın adil veya eşitliği,
2. Terfi- terfi fırsatları ve terfilerin adilliği,
3. Denetim- bir yöneticinin görevlerindeki adillik ve yetkinlik,
4. Faydalar- sigorta, tatil ve diğer yan haklar,
5. Koşullu ödüller- saygı, tanınma ve takdir hissi,
6. İşletme prosedürleri- politikalar, prosedürler, kurallar, algılanan bürokrasi,
7. İş arkadaşları- meslektaşlarının algılanan yetkinliği ve hoşluğu,
8. İşin doğası- gerçek görevlerin kendisinden alınan zevk,
9. İletişim- organizasyon içinde bilginin paylaşımı.

Bu tanımlamalar, iş tatmininin karmaşık yapısını ve çalışanların işleri ile ilgili hislerinin çok yönlü bir şekilde ele alınmasının önemini vurgulamaktadır. İş tatmini, yalnızca çalışanın işine yönelik subjektif değerlendirmelerini değil, aynı zamanda bu değerlendirmelerin iş performansı, işe bağlılık ve genel yaşam kalitesi üzerindeki geniş etkilerini de kapsamaktadır. Bu nedenle, iş tatmini hem bireysel çalışanlar için hem de organizasyonlar için önemli bir odak noktası olmaya devam etmektedir (İşcan vd., 2007: 122).

İş tatmini, aynı zamanda çalışanların işleriyle ilgili genel tutumlarını ve iş yerindeki mevcut durumlarına ilişkin değerlendirmelerini yansıtan bir kavramdır. Çalışanların iş tatmin seviyeleri yüksek olduğunda, genellikle işlerini sevdikleri ve iş yerine pozitif katkılarda bulundukları gözlemlenir. İş tatmininin bu yönü, çalışanların işlerini daha fazla sevmelerine ve saygı duymalarına yol açmaktadır. Bu bağlamda, iş tatmini, bireyin işine dönük olumlu hisleri ve duygusal tutumları olarak tanımlanabilir. Bu duygusal bağ, çalışanın işine olan tutumunu ve dolayısıyla işinden aldığı tatmini belirleyen temel bir faktördür (Bogler, 2001: 657; Deutsch, 1975: 137; Feldman ve Arnold, 1985; Gemmil ve Heisler, 1972: 51; Lawler ve Porter, 1967: 20).

Araştırmacılar (Locke, 1976: 1297; Erdoğan, 1996: 266; Oshagbemi, 1999: 388), iş tatminini ölçmek için sıklıkla içsel ve dışsal iş tatmini olarak iki başlık altında ele almışlardır. İçsel tatmin, işin kendisinden kaynaklanan faktörlere odaklanırken, dışsal tatmin işin çevresel yönlerini ön plana çıkarmaktadır. Adil bir çalışma ortamının sağlanması ve çalışanların işten elde ettikleri sonuçlar, iş tatmininin önemli unsurlarındandır. Ancak, iş tatmini sadece verimlilikle değil, aynı zamanda çalışanın işten aldığı kişisel doyumla da ilişkilendirilmelidir. Bu nedenle, iş tatmini üzerine yapılan çalışmalar, işin birey üzerindeki etkisi ve memnuniyeti çerçevesinde ele alınmıştır. Sonuç olarak, iş tatmini, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve iş yerindeki deneyimlerinin kalitesini belirleyen temel bir unsurdur. Bu bakımdan iş tatmini, bireyin işine dönük olumlu algıları ve memnuniyet duygularını içermektedir. Yüksek iş tatmini seviyelerine sahip çalışanlar, genellikle işlerini sevmekte ve işlerine karşı pozitif değerler geliştirmektedir. Bu hem bireyler için hem de işletmeler için olumlu sonuçlar doğurur, çünkü iş tatmini, iş yerindeki genel verimlilik ve moral açısından kritik bir faktördür (Bateman ve Snell, 1999).

1.1.2. İş Tatminin Önemi

Herhangi bir organizasyonda ister küçük ister büyük olsun, çalışan tatmini son derece önemlidir. Organizasyonun başarısını tanımlamada önemli bir rol oynar. Her organizasyon, çalışma ortamını güçlendiren ve çalışanların moralini artırarak çalışanların performansını ve üretkenliğini artıran stratejiler geliştirir; bu durum nihayetinde yüksek karlar, müşteri memnuniyeti ve müşteri sadakatine yol açar. Tatmin olmuş çalışanlara sahip olmanın ardındaki neden biraz basittir. Tatmin olmuş çalışanlar tercih edilir çünkü bu çalışanlar bir çalışma ortamını ve organizasyon iklimini daha iyi hale getirirler (Rue & Byars, 1989). Bir organizasyonun daha iyi ve daha etkili bir çalışma ortamı yaratmak için gerçekleştirebileceği birçok uygulama söz konusudur. Söz konusu uygulamaların doğrudan çalışan tatminini etkilediği bilinmektedir. Yöneticilerin en çok ilgilendiği fikirlerden bazıları en yetenekli işçileri çekmek ve organizasyon içindeki insan sermayesini kullanmaktır (Hoerr, 1989: 58-59). Artan iş tatmininin önemli sonuçlarını aşağıdaki gibi birkaç başlık altında özetlemek mümkündür.

Çalışan Performansını Artırır: Çalışan tatmini, bir çalışanın performansı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Judge ve diğ. (2011: 376), bu iki kritik organizasyonel faktör arasındaki ilişki hakkında kapsamlı bir meta-analiz gerçekleştirmiş ve çalışan tatmini ile çalışan performansı arasında gerçek bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bir çalışanın işini yapma performansı aynı zamanda onun; ödüller, değerlendirme ve ihtiyaçlarının karşılanması gibi beklenti ve arzularının da karşılanmasını gerektirir. Bunlar karşılandığında, çalışan iş performansının sonucundan memnun kalarak, yüksek iş tatmini ile görevlerini yerine getirmek için daha fazla motive olacak ve bu da örgütün üretkenliğini arttıracaktır.

Organizasyonel Bağlılığı Arttırır: Kreitner ve Kinicki (2006: 9)'a göre, organizasyonel bağlılık "Bir bireyin bir organizasyonla özdeşleşme derecesini ve onun hedeflerine bağlılığını yansıtır." Mutlu ve tatmin olmuş bir birey, organizasyon içinde ve dışında yaşamayı kolay bulabilir. Aksine, sürekli rahatsız bir birey, etkileşimde bulunduğu diğerleri için organizasyon yaşamını sıkıntılı hale getirebilir. Çalışan tatmini ile organizasyonel bağlılık arasında güçlü bir korelasyon olduğu görülmektedir. Daha yüksek bağlılık, karşılığında daha yüksek üretkenliği kolaylaştırabilir.

Çalışan Morallerini Artırır: Çalışan tatmini ile çalışan morali arasında nedensel bir ilişki vardır. Amerikalı deneysel psikolog Norman R. F. Maier (1900-1977), "İş tatmininin

önemli olduğunu, memnun olan çalışanlar arasında moral endeksinin, memnun olmayanlara kıyasla kesinlikle daha yüksek olduğunu” belirtmiştir (Norman, 1925).

Düşük Devamsızlık Sağlar: Devamsızlık, bir organizasyonun etkinliğini azaltabilen bir fenomendir. Cascio (2003) devamsızlığı “bir çalışanın herhangi sebeple olursa olsun, planlandığı gibi işe gelmemesi veya işte kalmaması” olarak tanımlamıştır. Georg’e göre (2000), çalışan tatmini ile devamsızlık arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Başka bir deyişle, tatmin yüksek olduğunda devamsızlık düşük, tatmin düşük olduğunda devamsızlık yüksektir (Luthans, 1989). Daha yüksek çalışan tatmininin mutlaka düşük devamsızlığa yol açmayacağını ancak düşük çalışan tatmininin yüksek devamsızlığa sebep olabileceğini ifade etmek yanlış olmayacaktır (Tylczak, 1990). İş tatminsizliği ve onun dışında devamsızlığın oluşmasına yol açan pek çok faktör bulunmaktadır.

Düşük İşten Ayrılma Oranı: İşten ayrılma, çalışanların organizasyondan ayrılmasını ifade etmektedir (Kadushin ve Egan, 2001: 136). Michaels ve Spector (1982: 53)’e göre, yapılan çalışmalar genellikle çalışan tatmini ile işten ayrılma arasında bir korelasyon olduğunu tutarlı bir şekilde göstermiştir. Bu nedenle, tatmin düzeyi düşük olan çalışanların işlerinden ayrılma olasılığı daha yüksektir. Bir çalışan iş yerinde mutlu hisseder. İşi ve organizasyondaki ortamdan memnun kalır; bu durum uzun ömürlülük ve düşük çalışan devir oranı ile sonuçlanır (Frye, 2004: 31). Bu tür davranışlar, yönetim için zaman ve para tasarrufu sağlayacak şekilde organizasyon için çok faydalı olabilir. Bu nedenle, çalışan tatminini iyileştirmek mali yararları artırabilir (Hodson, 1991: 426). Araştırmalar, çalışan tatmininin çalışma hayatının kalitesini iyileştirebileceğini belirtir.

Pozitif Zihinsel Tutum: Tatmin olmuş çalışanlar, toplumun tamamı için faydalı olan pozitif bir zihinsel tutum geliştirir. İşte iken mutlu olan bir insan, iş sonrasında da muhtemelen mutlu olur. Bir çalışanın işinden memnun olmaması, aile hayatı, boş zaman aktiviteleri gibi birçok husus üzerinde etkili olabilir. Sonuçta mutluluk, insan hayatının kalbi olup genel olarak topluma yayılır. İş tatmin düzeyi düşük çalışanlar, hastalık veya kişisel sebepler dışında zihinsel olarak rahat hissedecekleri daha fazla izin günlerine ihtiyaç duyarlar. Yenilenemeyen bir kaynak zaman böylece verimsiz kullanıldığından organizasyon bundan zarar görmektedir (Breugh, 1981: 555).

Müşteri Memnuniyetini Artırır: Tatmin olmuş çalışanların müşteri memnuniyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğu yeni bir iç görü değildir. Tatmin olmuş, motive edilmiş ve bağlılığı sağlanmış çalışanlar, iyi müşteri etkileşimlerini tutarlı bir şekilde sağlamak için

yapmaları gerekeni bilir ve yerine getirirler. Aynı zamanda, müşteri memnuniyetini, müşteri sadakatini ve bağlılığını artıran iyi müşteri ilişkileri oluşturup bu ilişkileri güçlendirirler (Johnson, Ryan, & Schmit, 1994: 89). Çalışan tatmininde endüstrilerine liderlik eden şirketler genellikle en yüksek müşteri memnuniyeti seviyelerine de sahiptir. Müşterilerin mutluluğunun sürdürülmesinin, çalışanların tatmin edilmesi, motive edilmesi, yetkilendirilmesi ve örgütsel bağlılıklarının sağlanmasıyla mümkün olduğunu anlayan yöneticiler, çalışan tatminini arttırmanın aslında hizmet kalitesini izlemenin ve arttırmanın başka bir yolu olduğunu bilirler (Huselid, 1995: 635).

Organizasyon Başarısını Arttırır: Çalışan tatmini, bir organizasyonun performansı üzerinde çok önemli bir role sahiptir. Çalışanların iş tatmininin arttırılması için yapılması gerekenleri yerine getirmenin ve çalışanların motive edilerek olağanüstü sonuçlar elde edilebileceği ve bu şekilde örgütsel başarının sürdürülebilirliğinin sağlanacağı bilinmelidir. Hedeflere ulaşma ve başarılı sonuçlar, çalışan tatminine bağlıdır. Çalışanların tatminleri sağlandığında organizasyonun başarısı ve büyümesi için katkıda bulunurlar, üretkenlikleri artar ve yapmış oldukları işin kalitesi yükselir. Bir organizasyonun, çalışanların ne hissettiğini, ne düşündüğünü, ne istediğini tam olarak algılaması ve personelin bağlılık ve taahhüdünün nasıl iyileştirilebileceğine dair stratejiler keşfedip uygulaması zorunludur. Bu girişimle iş sonuçları iyileştirilebilir, üretkenlik artırılabilir, taahhüt güçlendirilebilir. Çalışan tatminini arttırmak, bir organizasyonun başarısı için çok önemli ve hayati bir faktördür (Johns, 2002: 232).

Sendikal Faaliyetleri Azaltır: Tatmin olmuş çalışanların genellikle sendikalara ilgi göstermediği ve onları gerekli olarak algılamadıkları kanıtlanmıştır. Çalışan tatminsizliği, sendikalaşmanın ana nedeni olarak ortaya çıkmıştır. Çalışanlar, bireysel olarak tatminsizlik nedenlerini ortadan kaldıracabilecek değişiklikleri etkileyemeyeceklerini hissettikleri için sendikaya katılırlar. Sendikal faaliyetlerin seviyesi, tatminsizlik seviyesiyle ilişkilidir. Düşük tatminsizlik seviyesi sadece şikayetlere yol açarken, daha yüksek tatminsizlik seviyeleri çalışan grevlere neden olur (Huselid, 1995: 635).

Diğer Faydalar: Örgütün yüksek çalışan tatminiyle elde edeceği birçok başka fayda vardır. Çok tatmin olmuş çalışanlar genellikle daha iyi fiziksel ve zihinsel sağlığa sahiptir, yeni işleriyle ilgili görevleri kolayca öğrenirler ve daha az iş stresine ve huzursuzluğa sahiptirler (Kaliski, 2007). Tatmin olmuş çalışanlar daha işbirlikçi olup, iş arkadaşlarına ve

müşterilere yardım etmek gibi davranışları kolaylıkla ve isteyerek sergilerler. Bu tür davranışlar birim performansını ve organizasyonel etkililiği iyileştirir. Yüksek çalışan tatmini seviyesi, nitelikli çalışanların işletmeye çekilmesi ve işletmede tutulması sonucunu yansıtan, olumlu bir organizasyonel iklimi de var edebilecektir (Kelli, 2012).

1.1.3. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş hayatında tatminsizlik hem bireysel hem de kurumsal düzeyde ciddi sorunlara yol açabilir. Bu durum, çalışanların örgütle olan bağlarını zayıflatır ve işin kalitesini olumsuz yönde etkiler. Tatminsiz çalışanlar; genellikle devamsızlık, işe geç kalma, işten ayrılma, disiplin problemleri, itaatsizlik, yasa dışı grevler ve hatta sabotaj gibi olumsuz eylemlere yönelebilirler. Bu tür davranışlar, örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkileri zarar verir ve mali kayıplara neden olur. Özellikle, çalışanların bekledikleri sonuçları elde edemediklerinde işten duydukları memnuniyetsizlik gözlemlenebilir. Bu memnuniyetsizlik, çalışanların performanslarının ve örgüte olan bağlılıklarının düşmesine, dolayısıyla işletmeler için önemli kayıplara neden olabilecek bir süreci tetikleyebilir (Koch ve Steers, 1978: 119; Akıncı, 2002: 1).

Çalışanların iş tatmin seviyeleri düştüğünde, bu durum hem zihinsel, duygusal ve sağlık problemlerine yol açabilir. Araştırmalar, iş tatminsizliği ile sinirsel bozukluklar (uykusuzluk, baş ağrısı gibi) ve duygusal problemler (stres, hayal kırıklığı gibi) arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Sağlıklı işleyen örgütler ile çalışanların tatmin düzeylerinin düşük olduğu örgütler arasında belirgin farklar vardır ve iş tatminsizliği, örgütün genel durumunu yansıtan önemli bir göstergedir. Tatminsizlik, genellikle düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer organizasyonel problemlerin altında yatan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Karadal, 1999; 60-61).

İş tatminsizliği, çalışanların sağlığı üzerinde de olumsuz etkilere sahiptir. Ruh sağlığından fiziksel sağlığa kadar birçok alanda sorunların artması, iş tatminsizliği ile doğrudan ilişkilendirilmiştir. Zihinsel ve fiziksel yorgunluk, isteksizlik, çeşitli hastalıklar ve hatta kronik rahatsızlıklar iş tatminsizliğinin bilinen sonuçları arasındadır. Bu durum, çalışanların verimini düşürebilir ve işten yakınma ile devamsızlık oranlarının artmasına neden olabilir. Sonuç olarak, iş tatminsizliği sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda kurumsal düzeyde de ciddi etkilere sahiptir. Örgütlerin genel işleyişini ve psikolojik yapısını olumsuz yönde etkileyebilir. Buna karşın, çalışanların tatmin düzeylerinin yüksek olduğu

işletmelerde, doğru yönetim stratejileri sayesinde daha verimli ve başarılı bir iş ortamı oluşturulabilir (Deniz, 2005: 150).

1.1.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, çok değişkenli bir kavramdır. Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet, onların işlerine olan yaklaşımlarında ve performanslarında büyük bir fark yaratır. İşlerine tutkuyla bağlı olanlar, enerjilerini işlerine adanmakta, sorumluluklarına karşı yüksek bir tatmin duygusuyla hareket etmekte ve görevlerine karşı büyük bir gayret içerisinde olmaktadır. Buna karşın, işlerinden memnun olmayanlar genellikle stresli, mutsuz ve gergin bir tutum sergilemektedirler. Bu durum, Cribbin (1972) ve Davis (1982) tarafından da desteklenmektedir.

Örgütler için çalışan memnuniyetinin sağlanması, hedeflere daha etkin bir şekilde ulaşılmasını, kaynakların daha verimli kullanılmasını ve çalışanların örgütün başarısı için daha fazla çaba göstermelerini sağlamaktadır. Yönetimin, çalışanların yeni projelerdeki gayretlerine destek olması, onların işlerinden memnuniyet duymalarına yardımcı olur ve işini seven bir çalışanın performansı doğal olarak yüksek olur (Eroğlu, 2008; 2011: 121). İş tatminine sahip bireyler, işlerine karşı daha olumlu bir tutum sergileyerek, daha az devamsızlık yapmakta ve örgüte maksimum katkıda bulunmaktadır. Bu durum, Dinham ve Scott (1998: 81) tarafından vurgulanmaktadır. Tersine, işinden memnun olmayan bir çalışanın devamsızlığının arttığı, iş arkadaşlarıyla soğuk ilişkiler içinde olduğu ve sürekli olarak yeni iş arayışı içinde olduğu görülmektedir. Bu durum, çalışanın işini etkili bir şekilde yapmasını engelleyebilir ve sonunda işten ayrılmasına veya çıkarılmasına yol açabilir. Dolayısıyla, işinden memnun olmayan bir çalışanın genellikle mutsuz, işine karşı ilgisiz ve isteksiz olduğu söylenebilir. Bu durum, işletme yönetimi ve yöneticilerin büyük bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, işletme yönetiminin tatminsizlikle mücadelede karşılaştığı temel sorunlar arasında düşük verimlilik, artan şikayetler ve yakınmalar, devamsızlık, işe geç gelme ve yüksek personel devir oranları bulunmaktadır. Buna karşılık, iş tatmini yüksek olan çalışanlar daha üretken olmakta ve örgüte daha fazla bağlı kalmaktadırlar (Durak ve Serinkan, 2007: 119).

İş tatminini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır ve bunlar aşağıda belirtilmiştir (Sarker, 2003: 778 ; Deutsch, 1975: 137; Feldman ve Arnold, 1985; Koch ve Steers, 1978: 119):

Örgütsel İçerisinde Kişisel Gelişim Faktörü: Bu, iş tatminini etkileyen en önemli faktördür. Örgüt içerisinde kişisel gelişim, bir çalışanın örgüt politikaları ve kurallarına göre sağlayabileceği mesleki eğitim, terfi vb. kendisi için değerli olan kazanımları gibi gelişim olarak ifade edilebilir. Bir örgütün terfi, sağlanan kişisel gelişim olanakları, başka birimlere nakil politikası doğrudan çalışanın ve ailesinin yaşam standardını etkiler (Landy, 1989). Ayrıca iş güvencesi gibi, çalışanın iş yerinde güvencede hissetmesini sağlayarak onun genel tatmin düzeyini gerçekten etkileyen değişkenler de vardır (Yıldırım ve Demirel, 2015: 133).

Ücret ve Yan Haklar Politikası Faktörü: İş tatmini için çok önemli bir faktörü ifade etmektedir. Ücret, bir işçinin işten beklediği ödül miktarı olarak tanımlanabilir. Bu faktör, maaş, emeklilik politikaları gibi temel faydaları kapsar. Ayrıca şirket tarafından sağlanan tıbbi faydalar gibi önemli bir değişkeni de kapsar. Adil ve eşit ödüller elde edilerek tatmin duygusu hissedilir (Sarker, 2003: 738).

Terfi ve Kariyer Gelişimi Faktörü: Bu faktör, bir çalışanın örgüt içindeki kariyer gelişim yoluna ilişkindir ve çalışanların tatminini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Terfi politikası ve kariyer ilerleme yolu gibi değişkenleri dikkate alır. Ayrıca, çalışanın örgütteki eğitimi, gelişimi ve iş etkinliği gibi değişkenleri de içerir. Terfi, hayatta önemli bir başarı olarak karşılık bulabilir. Daha fazla maaş, sorumluluk, yetki, bağımsızlık ve statü vaat eder ve sunar. Terfi fırsatı, çalışanın tatmin derecesini belirler (Örücü vd., 2021: 67).

İş Görevi Faktörü: İş tatmini, “İş Görevi Faktörü” tarafından büyük ölçüde etkilenir. Çalışanlar; zekâ, beceri, yetenek, zorluklar ve daha büyük özgürlük alanı içeren işlerle tatmin olur. Bu faktör, iş stresi, motivasyon ve dengeyi göz önünde bulundurarak çalışanların tatmin olmalarına büyük ölçüde katkıda bulunur. Sıkıntı, görevlerin zayıf çeşitliliği, frustrasyonlar ve başarısızlıklarla tatminsizlik ortaya çıkar (Koch ve Steers, 1978: 119).

Amir ile İlişki Faktörü: Herhangi bir çalışan, doğrudan ve sürekli olarak amiriyle etkileşimde bulunur. Bu yüzden her işin büyük bir kısmı amirle etkileşimi içerir. Amirle ilişki, liderlerin çalışanların refahını önemsiyor olmaları ve katkılarını değerlendiriyor olmaları ölçüsünde tanımlanır. Yüksek amir desteğine sahip bir lider, çalışanların takdir edildiğini, duyulduğunu ve önemsendiğini hissettiren bir liderdir (Feldman ve Arnold, 1985). Araştırmacılar Marcus ve Curt (1999), yetenekli bir çalışanın birçok nedenden ötürü bir örgüte katılabilir, ancak bu çalışanın ne kadar süre kalacağını ve oradayken ne kadar üretken olacağını belirleyen şeyin hemen üst yönetici ile olan ilişkisi olduğunu bulmuşlardır.

Çalışma Koşulları ve Ortamı Faktörü: Bu faktör, çalışanların günlük işlerinde düzenli olarak kullandıkları ve etkileşimde bulundukları değişkenleri içerir. İş tatminine gerek doğrudan gerekse dolaylı olarak katkıda bulurlar. İyi çalışma koşulları, çalışanlara güvenlik, konfor ve motivasyon hissi sağlayarak onları yüksek derecede motive eder. Aksine, kötü çalışma koşulları, çalışanlarda sağlıkla ilgili birtakım korkuları ve kaygıları ortaya çıkarır. Çalışma ortamı ne kadar konforlu olursa, çalışan o kadar üretken olur (Hasırcı, 2020).

Kurumsal Kültür Faktörü: Bu faktör, örgütün kültürüyle güçlü bir şekilde ilişkili değişkenlere dairdir ve doğrudan çalışanların tatminiyle ilişkilidir. İnsanların diğerleriyle etkileşim kurma konusunda doğal bir arzusu vardır. Bu nedenle, örgütlerde grupların varlığı kaçınılmazdır. Bu faktör, örgüt içindeki iletişim süreci gibi önemli bir değişkenle ilgilenir. Bunun yanı sıra, bu faktör, örgütün takım kültürünü, meslektaşlar arasındaki bağlılık ve çalışanların gelişiminde örgüt kültürünün sağladığı destek gibi unsurları da içerir. Bu özellikler, iş yerinde iş grubunun oluşumuna yol açar. İzole çalışanlar işlerinden hoşlanmazlar. İş grupları, çalışanların tatmininde dikkate değer bir etkiye sahiptir (Kolbaşı ve Bağcı, 2019: 119).

Bu faktörlerin her biri, çalışanların genel tatmin seviyeleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir ve bu da onların iş performansı, örgüte olan bağlılıkları ve iş yerindeki genel mutlulukları üzerinde önemli sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, yöneticiler ve insan kaynakları profesyonelleri için bu faktörleri anlamak ve bu doğrultuda stratejiler geliştirmek, çalışan tatminini ve dolayısıyla örgütsel başarıyı maksimize etmek adına kritik öneme sahiptir.

1.1.5. İş Tatmininin Ölçümü ve Değerlendirilmesi

İş tatmini, nitel bir yönü olan ve kesin niceliksel terimlerle anlaşılamayacak bir kavramdır. Somut olmayan ve psikolojik bir kavramdır. İş tatminini ölçme yöntem ve araçları oldukça fazladır ve gün geçtikçe yenileride ilave olmaktadır. Ancak en çok bilinen ve uygulanan iş tatmin ölçüm ve değerlendirme araç ve yöntemlerine aşağıda yer verilmiştir (Çekmecelioğlu, 2005: 23; Ramsey vd., 2008: 97; Demirel ve Özçınar, 2009: 129).

Puanlama Ölçekleri: Puanlama ölçekleri, iş tatminini ölçmek için yaygın olarak benimsenen yöntemdir. Çalışanların işe, örgüte ve kişisel faktörlere ilişkin tutumlarını

açıklayan bazı ifadeleri içerir. Her ifade için, çalışanın görüşünü belirli sınırlar dahilinde ifade etmesi istenir. (Demirel ve Özçınar, 2009: 129).

İş Tanımlama İndeksi (Job Descriptive Index- JDI): "İş Tanımlama İndeksi (JDI), Smith, Kendall ve Hulin tarafından 1969'da geliştirilen 72 maddelik bir sıfat kontrol listesi türü anketidir" ve o zamandan beri birçok sektörde 1.000'den fazla örgüt tarafından kullanılmıştır (Smith, Kendall ve Hulin, 1969). İş Tanımlama İndeksi, çalışanların tatminine ilişkin; işin kendisi, yönetim, ücret, iş arkadaşları ve terfi fırsatları gibi beş ana boyutu ölçmek için kullanılan bir ölçektir. Ölçek ile katılımcı bir çalışanın işini doğru bir şekilde tamamlayıp tamamlamadığına ilişkin olarak "evet", "hayır" veya "karar veremiyorum" şeklinde verilen ifadelere yanıt vererek değerlendirme yapmalarını sağlamaktadır.

Minnesota Tatmin Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire- MSQ): MSQ, Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. MSQ, bir çalışanın belirli bir işteki tatmin düzeyini ölçmek için tasarlanmıştır. Yöntem, iş tatminini değerlendiren 20 farklı boyutu ölçen toplamda 100 maddeden oluşmaktadır. İki uzun form (1977 ve 1967 versiyonları) ve bir kısa form olmak üzere üç versiyonu mevcuttur. Uzun formun uygulanması yaklaşık 30 dakika sürerken, kısa form 10 dakika içinde tamamlanabilir. MSQ, çalışanların belirli tatmin ve tatminsizliklerinin detaylı bir resmini sağlar (Ramsey vd., 2008: 97).

Kritik Olaylar: Kritik olaylar yaklaşımı, iş tatmini ölçümü için Herzberg ve arkadaşları tarafından motivasyonun iki faktör teorisi üzerine yapılan araştırmalarında geliştirilmiştir. Çalışanlardan, olumlu ve olumsuz tutumlarla yakından ilişkili olan yönleri belirlemek için, içerik analizine tabi tutulan olayları açıklamaları istenir (Demirel ve Özçınar, 2009: 129).

Mülakatlar: Çalışanların tatminini ölçmek için mülakat yapmak, çalışanlarla olumlu ilişkilere sahip ve problemi anketle anlaşılmaktan daha karmaşık olarak gören örgütlerde çoğunlukla kullanışlı bir yöntemdir. Çalışanları düşük iş tatminine sahip olan ve işten çıkarılma korkusu taşıyan işletmeler, çalışanların bu durumları yöneticileri ile tartışmaktan çekinebileceklerini dikkate alarak gelecekte kendilerini olumsuz etkileyebilecek bu durumu düzeltmelidirler (Miner, 2006).

Anketler: Çalışan tatminini değerlendirmenin en doğru yöntemi, iyi yapılandırılmış bir iş tatmini anketidir. Çalışanlar, işleri, yönetimleri ve çalışma ortamlarıyla ilgili sorulara veya ifadelere cevap vererek memnuniyet algılarını ortaya koyarlar. Anket sonuçları, çalışanların dürüst bir şekilde yanıt vermelerini teşvik eden bir anonimlik seviyesi sunarak iş birimi veya

Çalışma grubu seviyesinde raporlanır. Anketler belirsiz soru veya ifadeleri açıklama fırsatı olmadığından dikkatli bir şekilde hazırlanmalıdır. Küçük departmanlar veya çalışma gruplarını karşılaştırırken dikkatli olunmalıdır. Yanıtların az sayıda olması durumunda rastgele hataların etkisi daha bk olabilir ve sonuçlar güvenilir olmayabilir (Özpehlivan, 2018: 43–70).

Performans Hedeflerinin İzlenmesi: Performans hedeflerini izleme, iş tatminini ölçmek için bir işletmenin aktif bir gözlemci olmasını gerektiren bir yöntemdir. Bu yöntemle yönetim, bonus elde etme, isteğe bağlı programlara katılma ve hedeflere ulaşma performansı gibi standart kriterleri kullanarak çalışan tatminini izler. Bu yöntem, çalışan tatmini seviyeleri hakkında dolaylı veriler sağlar. Performans düşüklüğü, İş tatminiyle ilgili bir sorun olduğunu organizasyon yönetimine işaret edebilir. Bu şekilde gerçekleşen sonuçları doğru analiz edebilmek için bir kontrol sürecini anket veya mülakatla birleştirmek, düşük tatmin seviyelerinin nedenine dair şirkete daha gl bir analiz sağlayabilir (Ramsey vd., 2008: 97).

Odak Grupları: Kurumlar, iş tatminini değerlendirmek için odak grupları kullanabilir. Odak gruplar, eğitimli kolaylaştırıcılar tarafından yönetilen tartışmaların ardından yanıtlar reter. Odak grupları, katılımcıların birbirlerinden fikir alışverişinde bulunmaları sayesinde bireysel mülakatlardan daha zengin veriler reter. Ayrıca, bilgiyi açıklığa kavuşturmak ve zenginleştirmek için takip soruları ve derinlemesine sorular sorma imkanı sunarlar. Ancak, katılımcılar gizlilik ve anonimlik eksikliği nedeniyle çekimser kalabilirler. Grup dinamiğini kontrol etmek için gerekli beceriye sahip olmayan bir kolaylaştırıcı varsa, sesi yüksek grup üyelerinin görüşleri tartışmayı gl bir şekilde etkileyebilir (Özpehlivan, 2018: 97).

Bu yöntemler, işletmelerin çalışanların iş tatmini düzeylerini anlamalarına ve geliştirmelerine olanak tanır. Her yöntemin avantajları ve dezavantajları vardır, bu yüzden işletmelerin kendi ihtiyaçlarına ve özelliklerine en uygun olanı seçmeleri önemlidir. Bu süreçte, çalışanların geri bildirimlerini samimi bir şekilde değerlendirmek ve olası iyileştirmeler için eylem planları geliştirmek esastır (Ramsey vd., 2008: 97).

1.1.6. İş Tatmini Teorileri

İş tatmini, karmaşık değişkenlerin bir bütünü olarak değerlendirilmiştir. Literatürde iş tatmini kavramının, farklı bakış açıları ve boyutlarla oluşturulan teoriler yardımıyla açıklamaya çalışıldığı görülmektedir. Bu alanda iş tatminini çeşitli yollarla açıklamak için yapılan çeşitli girişimler bulunmaktadır. Bu teoriler üzerine yapılan değerlendirmeler,

motivasyonun iş tatmininden farklı olarak ele alınmasının zorluklarını ortaya koymaktadır. Her ne kadar bu iki kavram arasında hem teorik hem de pratik farklılıklar mevcut olsa da, iş motivasyonu ve iş tatmini yakından ilişkilidir. İş motivasyonunu analiz etmek için kullanılan yöntemler, iş tatmini çalışmalarında da benzer biçimde uygulanmaktadır (Erdil vd., 2004: 17). İş tatmini teorileri genellikle içerik teorileri ve süreç teorileri olmak üzere iki ana kategori altında incelenir. İlk kategori, bireyin işe yönlendirilmesinde etkili olan spesifik faktörlere odaklanırken, ikinci kategori motivasyon sürecinin dinamikleriyle ilgilenir. Bu teorilere yönelik eleştiriler mevcut olsa da, bu eleştirilerin yeni teorilerin gelişimine zemin hazırladığı kabul edilmektedir (Pekdemir vd., 2006: 11). Bu nedenle, iş tatmini üzerine yapılan herhangi bir tartışmanın, önemli teorisyenlerin katkıları dikkate alınmadan tam ve yeterli olamayacağı açıktır. Bu sebeple, aşağıdaki bölümde bu önemli teorilere yönelik kısa bir değerlendirme yapılmıştır.

1.1.6.1. İçerik Teorileri

İçerik teorileri, insanların sahip olduğu ihtiyaçları/istekleri belirleme ve bu ihtiyaçların/isteklerin nasıl tatmin edildiği ile ilgilenmektedir. İçerik teorilerine ilişkin bazı örnekler aşağıdaki gibidir.

1.1.6.1.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi (1943)

Abraham Maslow, beş önemli ihtiyacı kapsayan hiyerarşik teorisini 1943 yılında, 74 yıldan fazla bir süre önce öne sürmüştür. Teori yıllar içinde kabul görmüş ve doğal mantığı nedeniyle geniş bir kabul görerek her yönetim öğrencisi ve İnsan Kaynakları Profesyoneli için zorunlu okumalar arasına girmiştir. Yıllar boyunca sorgulanan, analiz edilen ve sonraki düşünürler tarafından belirli yönlerden yetersiz bulunan bu teori, iş yerinde insan ve çalışan davranışını anlamada temel teşkil eden bir teori niteliği taşımaktadır. Temel varsayımı, daha basit ve temel ihtiyaçlar karşılandıkça değer zincirinde yukarı doğru ilerleyen insan ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ilgilidir (Saklan, 2010: 40-41).

Maslow'un teorisi, insanların beş aşamadan oluşan bir ihtiyaçlar setine sahip olduğu vurgulanmaktadır. İhtiyaçlar setinde fiziksel ihtiyaçlar ilk aşama içinde yer almakta ve teoride fizyolojik ihtiyaçlar başlığı altında ele alınmaktadır. Bunlar, bir kişinin hayatta kalmak için öncelikle ihtiyaç duyduğu; yiyecek, su, hava, vücut ısısının korunması ve tuvalete çıkmak gibi tüm ihtiyaçları içermektedir. Bu temel ihtiyaç seti tatmin edildiğinde, sonraki ihtiyaç seti tatmin için düşünülecektir. Sıralı olarak beş ihtiyaç seti; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ve emniyet ihtiyaçları, sevgi ve aidiyet ihtiyaçları, statü ve prestij

ihtiyaçları ve gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. İnsanlar bu ihtiyaçlarını tatmin etmek için çalışırlar ve bulundukları aşamalara göre ihtiyaçları da farklılık gösterir. Bu, tüm insanlar için geçerli olmakla birlikte; çalışanların durumlarına, giderek büyüyen gruplara ve hatta tüm ülkelere de uygulanabilir. Birey veya grupların büyümesi, ihtiyaçların değer zincirinde yukarı doğru kaymasına neden olurken, tersi bir durum ihtiyaç tatmin arzusunda aşağı doğru bir harekete neden olur. Güvenlik ihtiyaçları, fiziksel güvenlik, aile güvenliği, maddi güvenlik ve iş güvenliği olarak ayrılabilir; sevgi ve aidiyet ihtiyaçları, ebeveyn sevgisi, partnerler arası sevgi, kardeş ve çocuklar arasındaki sevgi olarak ayrılabilir. Bu ihtiyaçların neden hiyerarşik olarak sınıflandırıldığı, fizyolojik ihtiyaçların tabanda ve gerçekleştirme ihtiyaçlarının bir hiyerarşik piramidin zirvesinde olduğu kolayca anlaşılabilir. Bu sınıflandırmayı kullanarak Maslow, bir kişinin hayatta yükseldikçe ihtiyacının değiştiğini ve bir kişinin kendisi için uygun olan ihtiyaçlara erişememesi halinde, bunun farkında olmasa bile, temelde tatminsiz olacağını ifade etmektedir (Arnold, 1986).

1.1.6.1.2. Clayton Alderfer'in ERG Teorisi (1969)

Alderfer, Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisini, orta katmanlarda belirli bir örtüşme olduğu gerekçesiyle seviyeleri üçe indirgeyerek ve bunları Varolma, İlişki Kurma ve Büyüme, kısaca ERG olarak adlandırarak yeniden formüle etmiştir. Var olma, en düşük seviye ihtiyaç olup, fiziksel hayatta kalma ile ilgili ve açıkça yiyecek, su ve barınma gibi ihtiyaçları içerir; bunlar maaş, yan haklar, güvenli çalışma ortamı ve bir ölçüde iş güvenliği aracılığıyla tatmin edilebilir. İlişki kurma ihtiyacı, diğer insanlarla etkileşim ve onların sağlayabileceği duygusal destek, saygı, tanınma ve aidiyet duygusu şeklindeki tatmini içerir. Bu ihtiyaçlar, işte çalışma arkadaşları aracılığıyla ve iş dışında arkadaşlar ve aile aracılığıyla tatmin edilebilir. Büyüme ihtiyacı, bireyi odak alır ve kişisel gelişim ve büyüme ihtiyacını içerir. Bu, yalnızca birinin yeteneklerini en üst düzeyde kullanarak tatmin edilebilir. ERG teorisi, farklı ihtiyaçların farklı seviyelerde bir tür süreklilik içinde var olduğunu öngörür. Daha düşük şiddet seviyesinde bir ihtiyaç için belirsiz bir öncelik olmakla birlikte daha yüksek şiddet seviyesinde bir ihtiyaç olduğunda etkili bir unsur olabileceğini öngörür (Öner, 2021: 62).

1.1.6.1.3. Frederick Herzberg'in İki Faktör Teorisi (1959)

Frederick Herzberg, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisini değiştirmeye çalışmıştır. Onun teorisi aynı zamanda İki Faktör Teorisi veya Hijyen Teorisi olarak da

bilinir. Çalışanlar için belirli memnuniyetler ve memnuniyetsizlikler olduğunu belirtmiştir. İçsel faktörler iş tatmini ile ilişkilendirilirken, dışsal faktörler memnuniyetsizlik ile ilişkilendirilmiştir. Teorisini "İnsanlar işlerinden ne bekliyor?" sorusu üzerine kurmuştur. İnsanlardan kendilerini olağanüstü iyi veya olağanüstü kötü hissettikleri durumları detaylı bir şekilde anlatmalarını istemiştir. Aldığı yanıtlardan, tatminin zıddının memnuniyetsizlik olmadığı sonucuna varmıştır. Bir işten memnuniyetsizlik yaratan özelliklerin çıkarılması, işi mutlaka tatmin edici hale getirmez. Belirli faktörlerin organizasyonda varlığı doğaldır ve aynının varlığı mutlaka tatmine yol açmaz. Ancak, onların yanıt vermemesi memnuniyetsizliğe yol açar. Benzer şekilde, bazı faktörlerin yokluğu memnuniyetsizlik yaratmaz, ancak varlıkları motivasyonel etkiye sahiptir (Alrawani vd., 2020: 1225).

1.1.6.1.4. Douglas McGregor'un X ve Y Teorisi

McGregor, çalışanların davranışlarını temel alan X ve Y teorilerini önermiştir. Teori X, temelde tembel olan ve işten hoşlanmayan insanların olduğunu; birinin onları iş yapmaya zorlaması gerektiğini savunur. Daha sonra, McGregor, bu davranış kalıplarının yönetim eylemlerinin bir sonucu olduğunu fark etmiştir. Ortalama bir çalışan, belirli bir süre için yalnızca para, güvenlik gibi düşük seviye teşviklerle motive edilebilir. Bir çalışan daha yüksek seviye ihtiyaçları gerçekleştirmeye çalıştığında ve yönetim bunu reddettiğinde, güvensiz ve ilgisiz bir tutum benimser, bu da tembellik olarak yorumlanabilir. Y teorisinde McGregor, insanın yaratıcı olduğunu ve iş yapma gücüne sahip öz disiplini olduğunu öne sürer. Dolayısıyla, yönetimin önemli işlevi, çalışanların yaratıcı potansiyelinden en iyi şekilde yararlanmak için, daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlarının tatmini için, yeterli araçları sağlamak olmalıdır. McGregor teorisinin iş tatmini bağlamındaki sonucu, işin çalışanların farklı seviyelerdeki ihtiyaçlarını tatmin etme fırsatları sunması halinde, çalışanları memnun olacağıdır (Kopelman vd., 2008: 255; Simionel, 2011: 229).

1.1.6.1.5. David McClelland'ın İhtiyaçlar Teorisi

David McClelland, Harvard ve Boston'da öğretim üyeliği yapan Amerikalı bir davranışsal psikolog, 1961'de "Başarı Toplumu" kitabında insanları mücadele etmeye ve başarılı olmaya motive eden üç temel insan ihtiyacından bahsetmiştir. Bunlar, başarıma ihtiyacı (N-Ach), güç ihtiyacı (N-Pow) ve bağlılık ihtiyacı (N-Aff) olarak tanımlanmıştır. Bu ihtiyaç seviyeleri bireyden bireye ve toplumdan topluma değişiklik göstermektedir. Her bireyin üç ihtiyaç için de aynı seviyelere sahip olması düşünülemez. Bu durum bireyin arka planı, toplumu, kültürü ve eğitimiyle değişir. McClelland'ın teorisi, üç ihtiyaç teorisi olarak

bilinir hale gelmiştir ve çoğunlukla bu ihtiyaçların zaman içinde şekillendiğini ve belli bir bireyin deneyimlerine bağlı olduğunu belirten öğrenilmiş ihtiyaçlar teorisi olarak da adlandırılır. İş yerindeki sonuçlar, iş gereksinimleri ile uygun bir eşleşme ve yüksek başarıma ihtiyacına sahip bir kişinin, yüksek bağlılık ihtiyacına sahip bir kişi için ideal olan bir pozisyona konulması, bir uyumsuzluğa ve muhtemelen alt performansa yol açacaktır. Örneğin, yüksek bağlılık ihtiyacına sahip insanlar, işbirlikçi ve insan odaklı ortamlarda idealdir ve müşteri hizmetleri ve halkla ilişkiler alanında çok iyi performans gösterme eğilimindedir (Kuzucu ve Şimşek, 2013: 110; Treadway vd., 2005: 229).

1.1.6.2. Süreç Teorileri

Bir çalışanın motivasyonunun, çalışanların memnuniyet ve memnuniyetsizlik algısı ve deneyimine katkıda bulunduğunu algılayan süreç teorileri, farklı motivasyonların gelişiminde yer alan süreci izlemeye çalışır. Bu teoriler, çalışan motivasyonunu, davranışın başlangıç enerjilenmesinden davranışsal alternatiflerin seçimine, gerçek çabaya kadar açıklar. Bu teoriler, iş yerindeki insan davranışının karmaşıklığını anlamada ve yönetmede kritik öneme sahiptir ve yöneticilerin, insan kaynakları profesyonellerinin ve organizasyonel davranış araştırmacılarının kullandığı temel kavramlardır. İş motivasyonu ve tatmini üzerine yapılan akademik çalışmalar, Victor Vroom'un Beklenti Değer Teorisi, Adams'ın Adalet Teorisi, Edwin Locke'un Hedef Belirleme Teorisi ve Porter ile Lawler'in Modeli gibi çeşitli teorik yaklaşımlarla zenginleştirilmiştir. Bu teoriler, çalışanların neyin motive edildiğini ve iş yerindeki performansları üzerindeki etkilerini anlamada kritik öneme sahiptir.

1.1.6.2.1. Vroom'un Beklenti Değer Teorisi

Motivasyonun en yaygın kabul gören açıklaması, Victor Vroom tarafından öne sürülmüştür. Bu teori, genellikle beklenti teorisi olarak bilinir. Çalışanın daha iyi performans göstermeye motive olmasının, performans değerlendirmesinin ve bu performans sonucunda elde edeceği ödüllerin kişisel hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacaktır. Çalışanlar başarılı bir sonuç elde edeceklerine inanırlarsa, daha iyi performans gösterme eğiliminde olurlar. Örneğin: Motivasyon = Değer x Beklenti Teori üç şeye odaklanır: Çaba ve performans ilişkisi, Performans ve ödül ilişkisi, Ödüller ve kişisel hedef ilişkisi. Tüm bu bileşenler, bir beklenti değeri oluşturur ve bu da sonraki süreçleri doğrudan ya da dolaylı olarak etkiler (Erdem, 1998: 51).

1.1.6.2.2. Adalet Teorisi

Adalet teorisinde Adams, insanların adaletsizlikle motive olduğunu ve iş yerinde çevresindekilerle kendi çabalarını ve kendilerine verilen ödülleri karşılaştırdıklarını savunur. Adalet, iş yerindeki çalışanlar arasında çaba ve ödüller arasında adil bir ilişki olduğunun hissedilmesi olarak tanımlanabilir. Çalışanlar, emeklerinin karşılığında aldıkları ödüllerin adaletli olduğuna inanırlarsa, adil bir ortamda çalıştıklarını düşünürler. Tüm çalışanlar, benzer girdiler için benzer çıktıları elde edebilecekleri adil bir davranışı arzularlar. Çalışanlar, benzer girdilerin sonucunda benzer çıktıları elde etmelerine rağmen, değerlerine göre daha düşük bir ödül ile karşılaştıklarında çabalarını azaltacaklardır. Çok çalışan bir birey, verimsiz ve üretken olmayan bir meslektaşının aynı maaşla ödüllendirildiğini görürse, sürekli aynı seviyede iş yapmaya devam etmek için motivasyonunu kaybedebilir. Bu nedenle, değerlendirme ve ödül sürecinde adaletin sağlanması olmadan, motivasyon çok zordur (Daniels, 1996: 233).

1.1.6.2.3. Edwin Locke'un Hedef Belirleme Teorisi

İnsanlara belirsiz görevler vermek yerine, belirgin ve açık hedeflerin belirlenmesi, bunlara daha hızlı ulaşılmasını sağlar. Bir hedef yönelimi, çalışanların işlerinde herhangi bir yanlış anlaşılmayı da önler. Hedef belirleme teorisi, ulaşılması gereken hedefler yüksek bir standartta belirlendiğinde, çalışanların daha iyi performans göstermeye ve maksimum çaba sarf etmeye motive olduğunu belirtir. Bu teori, 'kendine yeterlilik' kavramına karşılık gelmekle birlikte, bireyin zor bir görevi yerine getirebileceğine dair inancını vurgulamaktadır (Chahal ve Mehta, 2010: 25).

1.1.6.2.4. Porter ve Lawler Modeli

Lyman W. Porter ve Edward E. Lawler, beklenti teorisini temel alarak kendi modellerini geliştirmişlerdir. Bu model, algı, çaba-ödül ve tatmin ilişkileriyle ilgilidir. Bir çalışanın bireysel çabası, beklenen ödülün değeri ve ödülü elde etmek için gerekli çabanın algısına bağlıdır. Dolayısıyla performans, çaba, bir kişinin yetenekleri ve rolünü doğru algılamasının sonucudur. Performans veya başarı, diğer içsel ve dışsal ödülleri sağlar. Çalışanlar, algılanan adil ödül ile gerçekte alınan ödülü karşılaştırır. Bu durum çalışan tatminine veya tatminsizliğine yol açar. Algılanan adil ödül ile gerçek ödül arasındaki fark azsa, tatmin yüksektir. Algılanan adil ödülün alınamaması, tatminsizlik duygusu yaratır (Cansız, 2019: 45).

Bu modeller ve teoriler, iş yerinde motivasyonun ve tatminin nasıl oluşturulup sürdürülebileceğine dair derinlemesine bir anlayış sağlar. Her biri, çalışanların işlerinde neden çaba gösterdiklerini ve performanslarını nasıl artıracabileceklerini anlamada kritik öneme sahiptir. Bu teoriler, yöneticilere ve insan kaynakları profesyonellerine, çalışanların motivasyonunu artırma ve iş tatminini geliştirme stratejileri geliştirirken rehberlik eder.

1.1.7. İş Tatmini Literatür Çalışmaları

İş tatmini literatürü oldukça geniş olmakla birlikte paydaşları ve birçok parametreyi farklı şekillerde ele almaktadır. Çalışmanın bu bölümünde yerli ve yabancı merkezli çalışmalara yer verilmiştir.

Araştırmalar, iş tatmininin çalışanların üzerindeki etkilerini derinlemesine incelerken, Doğan (2009: 423), iş tatmininin birçok faktörden etkilendiğini ve çalışanların işe olan bağlılığını artırdığını ortaya koymuştur. Bu faktörler arasında maaşlar, pozitif teşvikler, işin kendisi, izin günleri, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, sağlık ve sosyal güvenlik olanakları, yönetimle ilişkiler, eğitim tesisleri, özerklik, fiziksel koşullar, işletme yöneticilerinin arabulucu rolü, maddi destekler, ofis ekipmanları, çalışanların rollerinin açıklığı, kararlara katılım ve yönetim tarzı gibi unsurlar sayılmaktadır. Başaran (1998) ise, iş tatmini ile verimlilik arasında doğrudan yüksek bir ilişki olmamasına rağmen, iş tatmininin yüksek olmasının, bireysel performansın artmasından ziyade, örgütün genel başarısına katkıda bulunduğunu belirtmiştir. Ayrıca, iş tatmininin, bazı çalışanlarda yüksek verimliliğe yönlendirici bir iç motivasyon kaynağı olabileceğini ve başarının, kişinin kendini gerçekleştirme duygusunu tetikleyeceğini vurgulamıştır.

Diğer yandan, Miner (1992), çalışanların iş ve iş ortamı beklentilerinin karşılanmamasının iş tatminsizliğine ve bu durumun çalışanların verimliliğini olumsuz etkileyerek işten ayrılmalarına yol açabileceğini göstermiştir. İş tatminsizliği ayrıca, sinirsel ve duygusal sorunlara da neden olabilmekte ve sağlık durumlarını kötüleştirebilmektedir. Kahn (1973), iş tatmininin düşük olduğu bir örgütte çalışan sorunlarının ve işgücü devrinin önemli ölçüde arttığını ortaya koymuştur. Türkoğlu (2011), iş tatminini etkileyen faktörleri kişisel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırmış, yöneticilere iş görenlerin iş tatminini artırma yönünde çaba göstermeleri gerektiğini vurgulamıştır.

Özer ve Günlük (2010), iş tatmininin çalışan davranışları üzerinde önemli bir etken olduğunu ve bu algının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. İş tatmini ölçümleri, yöneticilere çalışanların duygusal durumları, adalet algıları ve tepkileri hakkında önemli

bilgiler sunar. Bu araştırmaların tümü, iş tatmininin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde öneminin altını çizmekte, iş tatminsizliğinin ise çeşitli olumsuz sonuçlara yol açtığını göstermektedir. Bu nedenle, yöneticilerin, çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri anlamaları ve uygun çözümler üretmeleri büyük önem taşımaktadır.

Keleş (2006), çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki bağlantıyı incelemiş ve iş tatminini; yönetsel uygulamalar, iş yerinde memnuniyet, işten alınan tatmin ve yönetime katılım olmak üzere dört ana faktöre bağlamıştır. İş tatmini, daha çok duygusal bir boyut taşıyan ve iş yaşamının kalitesini belirleyen bir unsurdur (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Demir (2007) iş tatminiyle ilgili temel unsurları motivasyon, örgütsel bağlılık, moral, iş değerleri, duygusal durumlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları olarak sıralamıştır.

Changa ve diğ. (2010), hizmet sektöründe başarının sürdürülebilirliği için iş tatmini ve bağlılığın kritik olduğunu belirtmiş ve bu iki faktörün ekip çalışması ve liderlik ile güçlendirilebileceğini vurgulamışlardır. Llorente ve Macías (2005) iş tatmini ile iş kalitesi arasında kesin bir ilişki olduğunu ve iş kalitesinin iş tatmini için bir gösterge olarak hizmet ettiğini ifade etmişlerdir. Hunjra ve diğ. (2010), yönetici davranışlarının ve ast-üst ilişkilerinin pozitif bir çalışma ortamı yaratılmasında önemli olduğunu, bu durumun hem çalışan performansını hem de genel işletme performansını artırabileceğini belirtmişlerdir.

Çalışanların işlerini değerli ve geliştirici bulmaları, yaşamdan keyif almaları ve mutlu olmaları açısından iş tatmini önem taşımaktadır. Loscocco ve Roschelle (1991: 182) göre, bireyin işten beklentilerinin karşılanması iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yapmaktadır. Tütüncü (2002: 102), iş tatminsizliğinin örgütsel sonuçları arasında isteksizlik, örgütten ayrılma, iş birliğinde başarısızlık, hatalı kararlar gibi olumsuzlukların yanı sıra, iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi ve verimlilik arasında bir bağ olduğunu göstermiştir.

Bu araştırmalar iş tatmininin, verimlilik, motivasyon, sosyalleşme, yabancılaşma, işten ayrılma, örgüt içi çatışmalar ve iş kazaları gibi kavramlarla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, iş tatmini sadece çalışanların fiziksel sağlığı için değil, psikolojik sağlığı için de son derece önemlidir. İşinden tatmin olmayan çalışanlar, gerek sağlık sorunlarına bağlı biçimde, gerek izin ve gerekse rapor almak yoluyla iş ortamından uzaklaşabilmektedirler. Bu nedenle, örgütlerde tatminsizliğe yol açan faktörlerin belirlenip ortadan kaldırılması yönetimin önemli görevlerindendir.

Çalışmanın bu bölümünde, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu ile bunların iş tatminine etkilerine yönelik kavramsal bilgilere, modellere ve bileşenlere odaklanılmaktadır.

1.2. MESLEKİ YÖNELİM

Çalışmanın bu bölümünde, mesleki yönelim tanım, kapsam ve uygulamalarına yer verilmekte, bileşenlerine odaklanılmaktadır.

1.2.1. Mesleki Yönelim Tanım ve Kapsamı

Snossy (2003), bireyin belirli bir tür etkinliğe çekilme eğilimini, kamusal motivasyon alanında yer aldığını öne sürerek genel bir davranışsal eğilim olarak vurgulamıştır. Bu eğilimlerin, motivasyon ve duygusal tepkilerle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu da öne sürmüştür (Snossy, 2003: 54). Al-Galbi (2005), kariyer eğilimlerini, bir kariyere ilişkin kabul tepkilerinin toplamı olarak tanımlamıştır. Bu, bireyde yaygın olan duygusal tepkilerin desenlerini ve duygusal istikrarı içerir. Sonuç olarak, bir kariyer eğilimi bir davranış birimi veya tek bir seçim değil, belirli bir kariyer etkinliğine yönelik kabul tepkilerinin toplamıyla ilişkili karmaşık bir davranışsal organizasyondur Al-Galbi (2005). Al-Messaoudi, mesleki eğilimleri, kariyer seçiminde ve seçilen mesleğe uyumda karar verme işlevi olan merkezi karakter yapısının bir parçası olarak tanımlamış ve meslekle ilgili etkinliklere ve süreçlere atıfta bulunmuştur. Buna göre, kariyer eğilimi, bireyin bir kariyeri, işi veya onun için psikolojik zevk bulduğu herhangi bir özel etkinliği uygulama eğilimidir. Bu, onun bu işi sevmesinin bir sonucu olarak zihninin yoğunlaşmasına ve olabildiğince uzun süre maksimum çaba ve pratikle memnuniyetine yol açar (Al-Messaoudi, 2007).

Eğilimler, bireyin belirli bir etkinliği uygulama ve ona uyum sağlama isteğine katkıda bulunan diğer özellikler gibidir, çünkü birey, eğilim gösterdiği ve sevdiği etkinliklerin performansı sırasında çabalarını ve enerjilerini artırır. Kariyer eğilimleri, birçok alanda büyük öneme sahiptir. Eğitim alanında, akademik başarıyı iyileştirmeye, öğrenci katılımını artırmaya ve öğrenci performansının en yüksek oranlarına ulaşılmasına yardımcı olurlar. Sosyal alanda, çalışma standartlarını, performansı ve iş tatminini iyileştirmeye, işsizliği ve zihinsel hastalıkları azaltmaya ve topluma karşı şiddeti düşürmeye yardımcı olurlar. Ekonomik alanda, eğitim maliyetlerini en üst düzeye çıkarmaya, ulusal geliri iyileştirmeye ve çalışan verimliliğini artırmaya yardımcı olurlar (Al-Ezza, 2001; Khan, 2018).

Kariyer eğilimlerinin belirgin özellikleri vardır: Çalışanın farklı bilimsel etkinliklerden belirli bir etkinliğe çekilme eğilimini gösteren kişisel bir davranışsal eğilimdir. Doğrudan öğrenme ile ilişkilidir. Sözlü tepkilerle ya da bireyin davranışını ve bilimsel etkinliklerini gözlemleyerek ölçülebilir ve değerlendirilebilir. Kendini gerçekleştirir ve davranışla ilişkilidir (Al-Badri, 2011). Kariyer eğilimleri, genetik özellikler, yaş ve cinsiyet gibi bireysel faktörlerin yanı sıra aile, okul ve toplum gibi çevresel faktörlerden etkilenir (Tien, 2011: 559; Azgın ve Şenler, 2019: 213; Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020: 181). Kariyer eğilimleri ile ilgili birçok teori ve sınıflandırma bulunmaktadır, bunlar arasında Kuder, Carson, Guilford, Strong, Thorndike ve Holland'ın kazandırdıkları yer alır. Sonuncusu, doğruluk ve gerçekliğe uygunluk açısından bu teoriler ve sınıflandırmalar arasında en öne çıkan ve en ünlüsüdür. Holland (1997), kariyer eğilimlerinin, bir bireyin kişiliğini, eğilimlerini, yeteneklerini ve hazırlıklarını yansıtan bir davranış olduğunu, onu diğerlerine tercih etmeye motive eden bir davranış olduğunu söylemiştir. Ayrıca, çalışanların altı mesleki ortama karşılık gelen altı kişisel stil ile kategorize edildiğini ve bir bireyin belirli bir kariyeri seçme kararının, kişilik desenine uygun bir mesleki ortamı çekici bulmasına bağlı olduğunu belirtmiştir. Holland, çalışanların kariyer eğilimlerinde tutarlı ve belirgin farklılıklar olduğunu bulmuştur. Holland, çalışanların kariyer uygulama arzularını, belirli özellik ve karakteristiklere sahip mesleki ortamların varlığı ile bağlantılı kılmıştır. Bu ortamlar değişken, statik olmayan, kolay ve düzgündür. Kişilik özellikleri ile benzer ekolojik desenlerin örtüşmesinin mesleki ve psikolojik istikrara yol açtığını belirtmiştir (Brown, 2002). Bu çalışmalar, çalışanların gerçekçi, araştırmacı, sanatsal, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tipi ile sınıflandırılabilceği sonucuna varmıştır. Bu desenler, aynı adlara sahip altı mesleki ortama karşılık gelir ve bu sınıflandırma (RIASEC) olarak kısaltılmıştır.

Holland, çalışanların altı kategori ve çevrenin birden fazlasında, kendilerini bulabileceklerini, ancak kariyer kişiliği ve ilgili çevre arasında net ve benzersiz bir bağ olması gerektiğini açıklamıştır (Brown ve Lent, 2005). Kariyer danışmanı ve psikoterapist olarak, ilk çalışmaları ve deneyimleri aracılığıyla, çalışanların kişisel desenlerini ve karşılık gelen mesleki çevrelerini tanımlarına ve fark etmelerine yardımcı olarak araçlar (örneğin Mesleki Tercih Envanteri VPI) sağlamaya çalışmıştır. Holland: uygunluk, tutarlılık, farklılaştırma ve kimlik şeklinde adlandırılan dört önemli tanı göstergesine atıfta bulunmuştur.

Gysbers, Heppner ve Johnston (2003), Brown ve Lent (2005), bu dört göstergeyi şu şekilde örneklendirmektedir. Uyumluluk, Holland'ın birey ile gelecekte çalışacağı mesleki çevre arasında bir uyum derecesi elde etmek için geliştirdiği bir terimdir. Bu, desenlerin her birinin, gerçekçi ile başlayıp ardından araştırmacı, sanatsal, sosyal, girişimci ve en son olarak geleneksel sırasıyla belirli bir noktaya ve belirli bir sıraya altıgen model içinde yerleştirilmesiyle görülebilir. Tutarlılık, başka bir önemli kavramdır ve bireyin kariyer kararını vermesine veya buna uyum sağlamasına yardımcı olur. Stil ile benzer bir mesleki çevre arasındaki ilişkinin anlaşılması, Holland'ın teorisinin kariyer seçimini kolayca tahmin etmesini veya birey için bu kararı vermesini zorlaştırmasını nasıl sağlayabileceğini gösterir. Farklılaşma, bireyin karakterine atıfta bulunur. Örneğin, bir bireyin karakteri bazı desenlere açıkça benzer mi ve diğerlerinden farklı mıdır? Farklılaşma, çalışanların mesleki beklentilerini rafine etmelerine veya ayarlamalarına yardımcı olur. Belirgin desen, bir mesleki çevrede güçlü bir şekilde ilişkilendirilirken, başka birinde zayıf olabilir. Dolayısıyla, farklılaşma ilkesi, Holland'ın teorisinin pratik kullanımında yardımcı olur. Mesleki kimlik fikri, Holland'ın teorisini rafine etme girişimidir. Çalışanın mevcut kariyer planları, hedefleri, eğilimleri, yetenekleri ve kabiliyetleri hakkında imajının netliğini güçlendirir. Başka bir deyişle, bireyin kariyer farkındalığında nerede olduğu. Bu nedenle Holland, bireyin mesleki kimliğini belirlemek için Mesleki Durumum adında bir araç geliştirmiştir. Holland'ın teorisi, kariyer seçiminin bazıları için kolay, diğerleri için zor olduğunu açıkça göstermiştir.

Holland'ın teorisinin kariyer danışmanlığı uygulamalarındaki etkileri şu şekilde özetlenmiştir (Holland, 1997, Gysbers, Heppner ve Johnston, 2003):

1. Rehberlerin kişiliklerini ve çalışma ortamlarını değerlendirmelerine yardımcı olur ve onlara kişilik ile çalışma ortamı arasındaki ilişkiyi anlamalarında yardımcı olur.
2. Bireylerle profesyonel yönlendirme uygularken, tüm meslek unvanlarını Holland Hexagon modeli içinde sınıflandıran profesyonel sınıflandırma kartını kullanmayı düşünün.
3. Çalışanların özelliklerini, yaşam hedeflerini, değerlerini, hazırlıklarını ve yeteneklerini tanımlarına yardımcı olur. Başarıları, karşılık gelen kişisel ve profesyonel ortamla bağlantılı olabilir.
4. Danışmanların ihtiyaçlarını karşılamak için Holland'ın geliştirdiği listeleri ve araçları kullanın.

5. Rehber, kariyer bilgilerini düzenlerken Holland'ın kariyer sınıflandırmaları listesine atıfta bulunur ve kariyerleri kolayca erişilebilir kodlara göre sınıflandıran Holland Meslek Başlıkları Sözlüğü'nü kullanır.

Holland'ın çalışmaları, çalışanların kişilikleri ve meslek seçimleri arasındaki ilişkiyi anlamalarına yardımcı olan değerli araçlar ve teorik temeller sağlamıştır. Uyumluluk, tutarlılık, farklılaşma ve kimlik gibi kavramlar, çalışanların kariyer yolculuklarında karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olacak stratejiler geliştirmelerine olanak tanır. Mesleki sınıflandırma kartları ve Mesleki Durumum gibi araçlar, danışmanlık uygulamalarında çalışanların kendi potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olur ve onları uygun meslek yolları hakkında bilgilendirmek için kullanılır. Holland'ın teorisi, kariyer danışmanlığı ve psikolojik rehberlik alanlarında, çalışanların meslek seçimlerinde bilinçli kararlar vermelerine ve mesleklerini kişilikleri ve yetenekleriyle uyumlu hale getirmelerine yardımcı olmak için güçlü bir temel oluşturur (Halim vd., 2018: 190).

1.2.2. Mesleki Yönelimi Etkileyen Faktörler

Mesleki yönelim, çalışanların kariyer seçimlerini ve mesleki gelişimlerini şekillendiren bir dizi faktörden etkilenir. Bu faktörler, bireyin kişilik özellikleri, ailesel etkiler, eğitim ve öğretim ortamları, ekonomik koşullar ve sosyo-kültürel çevre gibi geniş bir yelpazeyi kapsar. Çalışanın kişilik özellikleri, mesleki tercihler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Holland'ın (1997) meslek seçimi teorisine göre, insanlar doğal olarak kendi kişilik tipi ve ilgi alanlarına uygun meslekleri tercih ederler. Holland, insanları ve meslekleri altı farklı kategoriye ayırır: Realistik, Araştırmacı, Sanatsal, Sosyal, Girişimci ve Düzenleyici. Çalışanın mesleki tercihi, bu altı kategoriden hangisine daha yakın olduğuna bağlı olarak şekillenir (Holland, 1997).

Ailesel etkiler de mesleki yönelim üzerinde önemli bir rol oynar. Super ve diğ. (1996: 121) tarafından yapılan çalışmalar, ailelerin değerleri, beklentileri ve mesleklerinin çocuklarının kariyer seçimleri üzerinde belirleyici olabileceğini göstermektedir. Aileler, çocuklarına rol model olabilir, onların eğitim ve kariyer hedeflerini destekleyebilir veya onlara belirli meslekler hakkında bilgi sağlayabilir.

Eğitim ve öğretim ortamları, bireyin mesleki yönelimi üzerinde önemli bir etkidir. Eğitim süreci boyunca, öğrencilere sunulan dersler, katıldıkları aktiviteler ve edindikleri deneyimler, ilgi alanlarını ve yeteneklerini keşfetmelerine yardımcı olabilir. Lent, Brown ve

Hackett (1994) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi, çalışanların mesleki ilgi ve hedeflerinin, kişisel başarı inançları ve çevresel faktörlerle şekillendiğini öne sürmektedir.

Ekonomik koşullar, çalışanların mesleki tercihlerini etkileyen bir başka önemli faktördür. İş piyasasının durumu, belirli mesleklerdeki iş imkanları ve bu mesleklerin getirdiği maddi kazançlar, çalışanların meslek seçimlerini önemli ölçüde etkileyebilir. Becker'in (1964) İnsan Sermayesi Teorisi, çalışanların eğitim ve kariyer seçimlerini ekonomik getiri beklentilerine göre yaptıklarını savunur. Sosyo ekonomik durum, mesleki yönelimi etkileyen bir başka önemli faktördür. çalışanların sosyoekonomik arka planı, eğitim fırsatlarına, mesleki kaynaklara ve ağlara erişimini belirler ve dolayısıyla meslek seçimleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olabilir (Blustein, 2006).

Sosyo-kültürel çevre, mesleki yönelimi etkileyen bir başka faktördür. Toplumun cinsiyet, ırk, etnik köken ve sınıf gibi sosyal norm ve değerleri, çalışanların mesleki tercihlerini sınırlandırabilir veya teşvik edebilir. İnsanlar genellikle kendilerine sunulan sosyal ve kültürel olanaklar çerçevesinde meslek seçerler. Bu durum, mesleki eşitliği ve çeşitliliği artırmaya yönelik politika ve programların önemini vurgular. Kültürel değerler ve normlar, çalışanların meslek seçimlerini şekillendiren başka bir faktördür. Mesleki tercihler, çalışanların ait oldukları kültüre göre değişiklik gösterebilir ve bu tercihler genellikle toplumsal cinsiyet rolleri, aile yapıları ve kültürel beklentilerle ilişkilidir. İş piyasası koşulları ve teknolojik gelişmeler de mesleki yönelimi etkileyen dinamik faktörler arasındadır. İş gücü piyasasının talepleri, mesleki trendler ve teknolojik yenilikler, çalışanların meslek seçimlerini önemli ölçüde etkileyebilir (Fouad ve Byars-Winston, 2005: 223).

1.2.3. Mesleki Yönelim Modelleri

Mesleki yönelim, çalışanların kariyer tercihlerini şekillendiren ve bu süreçte onlara rehberlik eden psikolojik, sosyal ve ekonomik faktörlerin bir araya geldiği bir süreçtir. Bu sürecin anlaşılması ve yönlendirilmesi için çeşitli mesleki yönelim modelleri geliştirilmiştir. Bu modeller, çalışanların yeteneklerini, ilgilerini ve değerlerini anlamalarına yardımcı olurken, aynı zamanda iş dünyasının gereksinimleri ve fırsatları ile uyum içinde bir kariyer planı yapmalarına olanak tanır (Kara, 2023: 390).

Holland'ın Mesleklerin Teorik Modeli, mesleki tercihleri kişilik tipine göre sınıflandırır. Holland, insanları altı farklı kişilik tipi altında ele almakta ve meslek çev.lerini

de bu tiplerle ilişkilendirerek (Realist, Araştırmacı, Sanatsal, Sosyal, Girişimci ve Düzenli) tanımlamaktadır. Bu model, çalışanların kişilik özelliklerine ve mesleklerin karakteristiklerine dayanarak uygun kariyer seçimleri yapmalarını önerir (Holland, 1997).

Super'in Kariyer Gelişim Teorisi, kariyer seçimlerinin bireyin yaşam boyu süren gelişimi içinde şekillendiğini ifade etmektedir. Super, kariyer gelişimini beş evrede ele almaktadır. Büyüme, Keşif, Karar Verme, İstikrar ve Dönüşüm. Bu teori, bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacını ve kariyerlerinin farklı yaşam evrelerinde nasıl evrildiğini vurgulamaktadır (Super, 1990: 282).

Krumboltz'un Öğrenme Teorisi, kariyer kararlarının öğrenilmiş deneyimler sonucu oluştuğunu belirtir. Krumboltz, dört ana faktörün kariyer tercihlerini etkilediğini öne sürer: Genetik özellikler ve yetenekler, çevresel koşullar ve olaylar, öğrenme deneyimleri ve iş dünyasındaki fırsatların algılanması. Bu model, çalışanların kariyer kararlarını şekillendirmede önemli olan çeşitli öğrenme deneyimlerine odaklanır (Krumboltz, Mitchell ve Jones, 1976: 71).

Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi, çalışanların kariyer davranışlarının, kendilerine olan inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler aracılığıyla şekillendiğini iddia etmektedir. Lent, Brown ve Hackett (1994: 79) bu teoride, çalışanların mesleki ilgilerinin ve seçimlerinin, kendilerine olan güvenlerinin ve kariyerlerine yönelik sonuç beklentilerinin bir yansıması olduğunu belirtir. Bu model, kariyer seçim süreçlerinde kişisel öz-yeterlilik inancının ve motivasyonun önemini vurgulamaktadır.

Bu modeller, mesleki yönelim sürecinin anlaşılması ve yönetilmesinde önemli birer araçtır. Çalışanların kariyer planlaması yaparken bu modellerden yararlanması, kendilerine en uygun meslek seçimini yapmalarında yardımcı olabilecektir. Aynı zamanda, bu modeller kariyer danışmanlarına da bireylere daha etkili rehberlik etme konusunda önemli bilgiler sunmaktadır (Kara, 2023: 1594).

1.2.4. Mesleki Yönelim Araçları

Mesleki yönelim, çalışanların kariyer seçimleri ve meslekler arası geçişlerinde kritik rol oynayan bir süreçtir. Bu süreçte kullanılan araçlar, çalışanların kendilerini daha iyi tanımlarını, ilgi alanlarını, yeteneklerini ve değerlerini keşfetmelerini sağlayarak, onları uygun kariyer yollarına yönlendirmektedir. Mesleki yönelim araçları; psikometrik testler,

kariyer danışmanlığı seansları, bilgi ve kaynak merkezleri, kariyer planlama atölyeleri ve online kariyer platformları gibi çeşitli formları içerebilmektedir.

Psikometrik testler, çalışanların kişilik özelliklerini, ilgi alanlarını ve yeteneklerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Holland'ın Mesleki İlgi Envanteri (RIASEC), çalışanların ilgi alanlarını altı temel kategoriye (Realist, Araştırmacı, Sanatsal, Sosyal, Girişimci, Düzenli) ayırarak, bu ilgilerin hangi meslek gruplarıyla uyumlu olduğunu belirlemeye çalışmaktadır (Holland, 1997). Myers-Briggs Tip Göstergesi (MBTI), çalışanların dünya ile nasıl etkileşimde bulunduklarını ve karar verme süreçlerini tanımlayarak, bu özelliklerin meslek seçimleriyle nasıl ilişkilendirilebileceğini ortaya koymaktadır (Myers, 1962). Kariyer danışmanlığı seansları, çalışanların kariyer hedefleri ve seçenekleri hakkında profesyonel bir rehberlik alabildikleri yüz yüze veya online görüşmelerdir. Bu seanslar, çalışanların kariyer planlaması süreçlerinde karşılaştıkları belirsizlikleri gidermeye ve karar verme becerilerini geliştirmeye yardımcı olmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bilgi ve kaynak merkezleri, kariyer planlama ve mesleki gelişim hakkında geniş bir bilgi yelpazesi sunmaktadır. Bu merkezler, farklı meslekler, eğitim programları ve sektörler hakkında güncel bilgiler sağlayarak çalışanların bilinçli kararlar almasına yardımcı olmaktadır. Kariyer planlama atölyeleri, grup etkileşimi ve etkinliklere dayalı bir öğrenme ortamı sunmaktadır. Bu atölyeler, katılımcıların kariyer hedeflerini keşfetmelerine, özgeçmiş yazma ve mülakat teknikleri gibi pratik beceriler geliştirmelerine olanak taşımaktadır. Online kariyer platformları, bireylere kariyer planlama araçlarına ve kaynaklarına kolay erişim imkanı sağlamaktadır. Bu platformlar, kariyer testleri, meslek profilleri, eğitim ve iş ilanları gibi çeşitli hizmetler sunarak, kullanıcıların kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olurlar (Ehigbor ve Akinlosotu, 2016: 197).

1.2.5. Mesleki Yönelimin Sonuçları

Mesleki yönelim süreci, çalışanların kariyer yollarını belirlemede ve bu yollar üzerinde ilerlemede kritik bir rol oynamaktadır. Bu süreç, kişisel tatmin, profesyonel başarı ve ekonomik kazanç gibi çeşitli sonuçları beraberinde getirmektedir. Mesleki yönelimin sonuçları üzerine yapılan araştırmalar, bu sürecin sadece bireyler için değil, aynı zamanda organizasyonlar ve toplum için de önemli etkilere sahip olduğunu göstermektedir (Kara, 2023: 1594).

Bireysel düzeyde, mesleki yönelim sürecinin iyi yönetilmesi, kişinin meslek seçiminde daha bilinçli kararlar almasına yardımcı olur. Bu durum, kişinin iş doyumu ve yaşam tatmini

gibi psikolojik iyi oluş göstergelerinde olumlu sonuçlar doğurabilmektedir (Lent, Brown, ve Hackett, 1994: 79). Araştırmalar, çalışanların yeteneklerine, ilgi alanlarına ve değerlerine uygun meslekleri seçmelerinin, işte daha yüksek performans göstermelerine ve kariyerlerinde daha fazla başarı elde etmelerine olanak tanıdığını göstermektedir (Holland, 1997).

Organizasyonlar açısından, mesleki yönelim süreçlerinin desteklenmesi, çalışanların işe uyumunu ve verimliliğini artırabilir. Doğru kişinin doğru işte çalışması, işgücü devir hızını azaltabilir ve organizasyon içinde daha uyumlu bir çalışma ortamı yaratabilir (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2010: 123). Ayrıca, çalışanların kariyer gelişimine yatırım yapmak, organizasyonun sektördeki rekabet gücünü artırarak yenilikçilik ve yaratıcılığı teşvik edebilir (Baruch, 2004: 87).

Toplumsal düzeyde, mesleki yönelimin teşvik edilmesi, işgücü piyasasının daha etkin bir şekilde işlemesine katkıda bulunabilir. Çalışanların kendi yetenek ve ilgilerine uygun işlerde çalışmaları, genel iş verimliliğini ve ekonomik büyümeyi artırabilir (OECD, 2004). Ayrıca, eğitim ve mesleki eğitim programlarının iş piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi, işsizlik oranlarını düşürebilir ve sosyal adaleti destekleyebilir (European Centre for the Development of Vocational Training, 2014). Sonuç olarak, mesleki yönelim sürecinin etkili bir şekilde yönetilmesi, bireysel, organizasyonel ve toplumsal düzeyde çeşitli olumlu sonuçlar doğurabilir. Bu sürecin desteklenmesi, kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetlerinin önemini vurgular ve eğitim politikalarının şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

1.3. KARIYER GELİŞTİRME ARZUSU

Kariyer geliştirme, birçok açıdan literatürde işlenen konulardan biri olmuştur. Toplumun her kesimi için farklı alanlarda ve farklı boyutlarda tercih edilebilen bu kavrama yönelik tanımlamalar ve değerlendirmelere bu bölümde yer verilmektedir.

1.3.1. Kariyer Geliştirme Tanım

Mathis ve Jackson (2006) tarafından ifade edildiği üzere, kariyer kavramı, kişinin hayatı boyunca üstlendiği işlerle ilgili pozisyonların bir serisidir. Rivai (2004) tarafından belirtildiği gibi, iyi tasarlanmış bir kariyer gelişimi, kendi kariyer ihtiyaçlarını belirlemelerine ve çalışanların ihtiyaçları ile şirket hedefleri arasında bir uyum sağlamalarına yardımcı olacaktır. Bir kariyer gelişimi programı geliştirme aşamasında, Wahyudi (2002)

tarafından belirtilen üç unsurun göz önünde bulundurulması gerektiği ifade edilmiştir. Bunlar (Wahyudi, 2002):

1) Kariyer ihtiyaçlarını tahmin etme (kariyer ihtiyaç değerlendirmesi). Bir kişi için kariyer, hayatındaki çok önemli ve çok kişisel bir unsurdur. Kariyer gelişim programlarının hazırlanmasında, bireysel kariyer ihtiyaçlarının tahmin edilmesi, tam olarak bu unsurların kariyer gelişim programlarının ana hedefinin gerçekleşmesini büyük ölçüde etkileyeceği için ilk ele alınması gereken unsurdur; bu da mevcut insan kaynaklarını, organizasyonlarda yeterince yüksek bir yoğunlukla çalışma kapasitesini korumaktır.

2) Kariyer fırsatları. İş gücü kendi kariyer ihtiyaçlarını belirlemeye yönlendirildikten sonra, ilgili organizasyon içinde mevcut kariyer fırsatlarını tanımlama sorumluluğunun takip edilmesi doğaldır. Organizasyon içinde mevcut kariyer fırsatları hakkında bilgi ile her iş gücü ve potansiyel çalışan, işgal edilebilecek çeşitli pozisyonların farklı olanaklarını açıkça bilecektir.

3) Kariyer ihtiyaçları ve fırsatlarının uyum sağlanması (ihtiyaç-fırsat uyumu). Eğer önceki iki unsur, yani; “kariyer ve iş gücü ihtiyaçlarının belirlenmesi ile mevcut kariyer fırsatlarının anlaşılması” sağlanabilirse, sonrasında yapılması gereken kurulabilirse, yapılması gereken, bu iki unsur arasında uyumu sağlanmasıdır. Uygulamada, bu tür ayarlamalar, iş gücü transfer programları veya eğitim programları ve iş gücü geliştirme yardımıyla yapılabilecektir.

Siagian (2006) tarafından belirtilen, bir çalışanın kariyer gelişimini etkileyen faktörler aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

1) İş performansı. Memnun edici olmayan bir iş performansı olmadan, bir çalışanın gelecekte daha yüksek pozisyonlara terfi etmek üzere üstleri tarafından önerilmesi zordur.

2) Diğer taraflar tarafından tanıtım. Bir kişinin terfi edip etmeyeceğine karar veren yetkili, doğrudan üst yönetici ve personel bölüm lideri gibi, çalışanların yeteneklerini ve iş performansını bilen kişilerdir.

3) Organizasyona bağlılık, bir çalışanın, uzun bir süre çalıştığı bir organizasyonda, çalışmaya devam etmek yönünde adanmışlığa sahip olmasını ifade etmektedir.

4) Danışman ve sponsor. Danışmanlar, kariyerlerini geliştirmek amacıyla çalışanlara tavsiye veya önerilerde bulunan kişilerdir. Sponsorlar ise, çalışanların kariyerlerini geliştirmek için fırsatlar yaratabilen bir eğitim kurumundaki bir kişidir.

5) Astların desteği, bir yöneticiyse, görevindeki başarısı nedeniyle astları tarafından verilen desteği ifade etmektedir.

6) Büyüme fırsatı, çalışanlara hem eğitimler, kurslar aracılığıyla hem de eğitimlerini sürdürebilme imkânı dâhil olmak üzere yeteneklerini geliştirme fırsatı verilmesidir.

7) İstifa, bir çalışanın, daha büyük bir kuruma, kariyerini geliştirme imkanları nedeniyle geçmek için, mevcut kurumunda çalışmaktan vazgeçmesini ifade etmektedir.

Sonuç olarak, kariyer geliştirme süreci, bireysel kariyer hedefleri ile organizasyonun ihtiyaçları ve hedefleri arasında bir denge kurmayı hedeflemektedir. Bu süreçte, bireyin kariyer ihtiyaçlarının doğru bir şekilde değerlendirilmesi, mevcut ve potansiyel kariyer fırsatlarının tanımlanması ve bu ihtiyaçlar ile fırsatların uyumunun sağlanması esastır. Çalışanların kariyer gelişimlerdeki başarıları sadece kendi içsel motivasyonlarına ve çabalarına bağlı değildir. Aynı zamanda iş performansı, profesyonel ağlar, organizasyona olan bağlılıkları ve karşılaştıkları büyüme fırsatları gibi dışsal faktörlerden de etkilenmektedir. Dolayısıyla, etkili bir kariyer geliştirme programı, hem bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak kaynak ve destekleri sunmalı, hem de organizasyonun daha geniş insan kaynakları stratejisiyle uyumlu olmalıdır. Bu, birey ve organizasyon arasındaki karşılıklı yarar sağlayan bir ortaklık oluşturarak, hem çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını artırabilir hem de organizasyonun uzun vadeli başarısına katkıda bulunabilir (Dessler, 2015: 92).

1.3.2. Kariyer Geliştirme Arzusunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların kariyer geliştirme arzularını etkileyen birçok iç ve dış faktör bulunmaktadır. Bunlara aşağıda geniş şekilde yer verilmiştir.

Kişisel Değerler ve Hedefler: Kişisel değerler ve hedeflerin kariyer geliştirme süreçlerinde merkezi bir role sahip olduğu bilinmektedir. Çalışanların mesleki tercihleri ve kariyer yolları, kişisel değerlerine ve yaşamdan ne elde etmek istediklerine bağlı olarak şekillendirmektedir (Savickas, 2005: 42). Özellikle, çalışanların kariyer hedeflerini belirlerken, kişisel değerleriyle uyumlu hedefler seçmeleri, bu hedeflere ulaşma motivasyonlarını ve iş tatminlerini artırabilmektedir (Brown, 2002: 48).

Eğitim ve Öğrenim Fırsatları: Eğitim ve öğrenim fırsatları, çalışanların kariyer gelişiminde temel bir yere sahiptir. Yüksek eğitim düzeyleri, genellikle daha iyi iş fırsatları ve daha yüksek kazanç potansiyeli ile ilişkilendirilir (Becker, 1964). Eğitim, bireylere yeni

beceriler kazandırmanın yanı sıra, mevcut yeteneklerini geliştirme ve bu yetenekleri iş piyasasında daha etkili bir şekilde kullanma imkânı sunmaktadır (Schultz, 1961: 1).

Mesleki Beceriler ve Yetkinlikler: Mesleki beceriler ve yetkinlikler, işgücü piyasasında rekabet edebilmenin temelini oluşturur. Özellikle hızla değişen teknolojik ve ekonomik koşullar altında, sürekli öğrenme ve beceri geliştirme, çalışanların kariyerlerinde ilerlemelerini sağlayan kritik faktörler arasındadır (Spencer ve Spencer, 1993: 45). Yüksek düzeyde mesleki becerilere sahip bireyler, genellikle daha iyi iş bulma, terfi etme ve yüksek maaş gibi avantajlara sahip olurlar (Baruch, 2004: 87).

İş Tatmini ve Mevcut İşin Niteliği: İş tatmini, bir bireyin mevcut işinden aldığı memnuniyet düzeyidir ve kariyer gelişimi için önemli bir motivasyon kaynağıdır. İşin niteliği, bireyin iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biridir ve işin içeriği, iş arkadaşları ile ilişkiler ve yönetim tarzı gibi unsurları içerir (Hackman ve Oldham, 1976: 250). Yüksek iş tatmini, çalışanların işlerinde daha verimli olmalarına ve uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur (Judge vd., 2001: 376).

Kariyer Hedeflerine Ulaşma Konusunda Özgüven: Kariyer hedeflerine ulaşma konusundaki özgüven, çalışanların kariyerlerinde ilerleme kaydetmelerinde önemli bir rol oynar. Özgüveni yüksek bireyler, zorluklar karşısında daha dayanıklıdır ve hedeflerine ulaşmak için gerekli adımları atma konusunda daha isteklidirler (Bandura, 1997). Bu tür bireyler, kariyer hedeflerini belirlerken daha yüksek standartlar belirler ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli çabayı gösterirler (Lent, Brown ve Hackett, 1994: 79).

Mesleki İlerleme ve Terfi İmkanları: Mesleki ilerleme ve terfi imkanları, çalışanların kariyer hedeflerini belirlerken önemli bir motivasyon kaynağıdır. Terfi etme fırsatlarının varlığı, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırır (Ng vd., 2005: 367). Ayrıca, mesleki ilerleme, çalışanların uzmanlık alanlarında gelişim göstermelerine ve daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşamalarına olanak tanımaktadır (Greenhaus, Parasuraman ve Wormley, 1990: 64).

İş ve Özel Hayat Dengesi: İş ve özel hayat dengesi, modern çalışma hayatında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. İş ile özel hayat arasında sağlıklı bir denge kurabilen çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatmini ve genel yaşam memnuniyeti yaşadıkları gözlemlenmiştir (Clark, 2000: 747). Bu denge, aynı zamanda stres seviyelerinin azalmasına ve psikolojik refahın artmasına katkıda bulunur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76).

Sosyal Destek ve Ağlar: Sosyal destek ve profesyonel ağlar, kariyer gelişimi için hayati öneme sahiptir. Sosyal destek, çalışanların kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma yeteneklerini güçlendirmekte ve mesleki tatmin düzeylerini artırmaktadır (Seibert, Kraimer ve Liden, 2001: 219). Profesyonel ağların varlığı, yeni iş fırsatlarına erişim, mentorluk ilişkileri ve kariyer danışmanlığı gibi faydalar sağlamaktadır (Granovetter, 1973: 1360).

Finansal İhtiyaçlar ve Beklentiler: Finansal ihtiyaçlar ve beklentiler, çalışanların kariyer seçimleri ve gelişim yolları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Finansal güvenlik arayışı, bireyleri belirli kariyer yollarını seçmeye yönlendirebilir ve bu, kariyer memnuniyeti ve motivasyon üzerinde belirleyici bir rol oynayabilir (Judge vd., 1995: 485). Ayrıca, finansal hedeflere ulaşma yeteneği, çalışanların yaşam kalitesi ve genel refah düzeyleri ile yakından ilişkilidir (Diener vd., 1985: 71).

İş Güvencesi ve İstikrar: İş güvencesi beklentisi, özellikle ekonomik belirsizlik dönemlerinde, çalışanların kariyer planlaması üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş güvencesi yüksek olan çalışanlar, genellikle daha yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri gösterirler (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002: 242). İstikrarlı bir iş ortamı, çalışanların uzun vadeli kariyer hedeflerine odaklanmalarını sağlar ve profesyonel gelişim için gerekli zeminin hazırlanmasına yardımcı olur (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 803).

Tüm bu faktörler, çalışanların kariyer geliştirme arzuları üzerinde etkilidir ve farklı boyutlarda ve zamanlarda, bireyler için belirleyici etkilere sahiptir.

1.3.3. Kariyer Geliştirme Arzusunun Çıktıları

Kariyer geliştirme arzusunun, çalışanların profesyonel yaşamlarında önemli sonuçlar doğurduğu geniş çapta kabul görmektedir. Bu arzunun faydaları arasında yüksek iş tatmini, kariyer başarısı ve kişisel gelişim yer alırken, aşırıya kaçıldığında stres, iş-özel hayat dengesizliği ve tükenmişlik sendromu gibi zararları da beraberinde getirebileceği gözlemlenmiştir (Greenhaus, Parasuraman ve Wormley, 1990: 64; Ng vd., 2005: 367; Seibert, Kraimer ve Liden, 2001: 219).

Faydalar açısından, kariyer geliştirme arzusu yüksek olan çalışanların, kariyerlerinde daha fazla ilerleme kaydettiği ve daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşadığı belirlenmiştir (Judge vd., 1995: 485). Bu bireyler, profesyonel gelişimlerine yatırım yapma konusunda daha proaktiftir ve bu da onların sürekli olarak yeni beceriler kazanmalarını ve mevcut

becerilerini geliştirmelerini sağlar (Becker, 1964). Ayrıca, kariyerlerine yön verme konusunda daha fazla self-kontrol sahibidirler, bu da işlerinde daha fazla anlam ve amaç bulmalarına yardımcı olur (Bandura, 1997).

Bununla birlikte, kariyer geliştirme arzusunun aşırıya kaçması, özellikle iş-özel hayat dengesinin korunması açısından çeşitli zorluklara yol açabilir. Yoğun iş yükü, uzun çalışma saatleri ve sürekli olarak kariyer hedeflerine ulaşma baskısı, çalışanların özel yaşamlarına yeterince zaman ayıramamalarına neden olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76-88). Bu durum, ilişkilerde gerilime, sosyal izolasyona ve hatta sağlık sorunlarına yol açabilir (Clark, 2000: 747). Ayrıca, sürekli olarak yüksek performans sergileme ve kendini geliştirme baskısı, işle ilgili stresin ve tükenmişlik sendromunun artmasına neden olabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 397).

Kariyer geliştirme arzusunun zararları, özellikle çalışanların kendilerini işlerine aşırı adadıkları ve işlerini yaşamlarının diğer önemli yönlerine tercih ettikleri durumlarda ortaya çıkar. Bu durum, "işkoliklik" olarak adlandırılan bir olguya yol açabilir, ki bu da bireyin iş dışındaki aktivitelerden ve ilişkilerden giderek daha fazla uzaklaşmasına neden olabilir (Caplan, 1987; Hall, 2002).

İKİNCİ BÖLÜM

HİPOTEZ GELİŞTİRME

İş tatmini, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları, birbirinden etkilenen ve birbirini etkileyen bir dizi ilişkiye sahiptir. Aşağıda bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerine yönelik literatürde yer alan çalışmalra yer verilmiş ve bu bağlamda çalışmada test edilecek hipotezler oluşturulmuştur.

2.1. İŞ TATMİNİNİN MESLEKİ YÖNELİM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

İş tatmini, çalışanların kendi işlerine olan genel tutumlarını ve duygusal tepkilerini ifade etmektedir. Bu konsept, organizasyonel psikoloji ve insan kaynakları yönetimi alanlarında geniş çapta incelenmiştir. İş tatmininin yüksek olması, iş performansı, işe bağlılık ve düşük işten ayrılma niyeti gibi olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Judge vd., 2001). Öte yandan, mesleki yönelim, çalışanların kariyer hedeflerini, meslek seçimlerini ve bu seçimlerle ilişkili tutumlarını içermektedir (Holland, 1997). İş tatmini ile mesleki yönelim arasındaki ilişki, çalışanların iş hayatında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma yeteneklerini ve kariyer tatminlerini anlamada kritik bir öneme sahiptir.

İş tatmininin temelleri, Herzberg'in İki Faktör Teorisi ile atılmıştır. Bu teori, iş tatminini yaratma potansiyeline sahip olan motivasyonel faktörler ile işsizlik veya tatminsizlik yaratma potansiyeline sahip olan hijyen faktörleri olmak üzere iki ana kategoriye ayırır (Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959: 45). Motivasyonel faktörler arasında tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme yer alırken; hijyen faktörleri, maaş, şirket politikaları, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi unsurları içerir. Öte yandan, Holland'ın Mesleki Kişilik Teorisi (1997), çalışanların mesleki tercihlerinin kişilik özellikleriyle uyumlu olduğunu öne sürmektedir. Bu teoriye göre, bir işin veya mesleğin bireyin kişilik tipiyle ne kadar uyumlu olduğu, iş tatminini ve mesleki başarıyı etkileyebilir. Holland, insanları realist, araştırmacı, sanatsal, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı farklı kişilik tipine ayırmaktadır.

Son yıllarda yapılan araştırmalar, iş tatmininin yalnızca bireysel faktörlere değil, aynı zamanda mesleki yönelim ve iş-kişilik uyumuna da bağlı olduğunu göstermiştir (Liu, Borg ve Spector, 2004: 959). Bu bağlamda, Liu vd., (2004) tarafından yapılan bir çalışma, iş tatmininin, işin bireyin kişilik özellikleri ve mesleki yönelimleriyle ne kadar uyumlu olduğuna bağlı olarak değişebileceğini ortaya koymuştur.

İş tatmini ile mesleki yönelim arasındaki ilişkinin anlaşılması, özellikle kariyer danışmanlığı ve organizasyonel gelişim stratejileri açısından önem taşımaktadır. Çalışanların mesleki yönelimlerine uygun işlerde çalışmalarının, iş tatminini ve dolayısıyla işteki performanslarını artırabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, organizasyonlar ve kariyer danışmanları, çalışanların mesleki yönelimlerini ve kişilik özelliklerini dikkate alarak, onları uygun iş pozisyonlarına yönlendirmelidir. Sonuç olarak, iş tatmini ve mesleki yönelim arasındaki ilişki, çalışanların iş hayatındaki başarı ve tatminlerini etkileyen karmaşık bir dinamiktir. Bu ilişkinin daha iyi anlaşılması, hem çalışanların kariyer gelişimine katkıda bulunabilir hem de organizasyonların daha etkili insan kaynakları stratejileri geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Vandenberghe ve arkadaşlarının (2011) iş tatmini-işten ayrılma niyeti ilişkisinde bireysel farklılıkların etkisi üzerine gelecek araştırmalar için yaptığı çağrıda, kariyer yöneliminin hem statik hem de dinamik iş tatmini-işten ayrılma niyeti bağlantısını farklı şekillerde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, yapılmış olan birçok çalışmada örgüte yönelik bağımsız hissi ile çalışanlar, sadakat odaklı çalışanlara göre organizasyondan iş tatmini düzeyini daha yüksek derecede göstermiştir. Bu bulgular, yeni ve geleneksel mesleklere yönelimde iş tatmininin farklı düzeylerde pozitif korelasyon gösterdiği çalışmalarda ortaya konulmuştur (Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe ve ark., 2006; Hall, 2002). Fransa'daki lokal bir işyerindeki çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada, iş tatmini düzeylerinin farklı demografik özelliklerde farklı varyans sonuçları gösterdiği ve bunun mesleki yönelimde önemli birer aracı değişken olduğunu göstermiştir (Gasteiger, 2007). İtalya'da iş sendikasıdan bağımsız çalışan 10 çalışan ile yapılan mülakatta, çalışanların öncelikli olarak sevdikleri işlerde daha fazla iş memnuniyeti yaşadıkları ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Direnzo & Greenhaus, 2011: 567). Aynı zamanda, medeni durum, işten ayrılma niyetinde önemli bir faktör olarak bulunmuştur. Kadınların işten ayrılma niyeti iş tatmin düzeylerine göre erkeklere göre daha fazla bulunmuştur. Bu bulgu, önceki pek çok araştırmayla uyumludur (Blomme ve ark., 2010: 144; Carless & Arnup, 2011: 80). Ayrıca bir başka çalışmada, iş tatmini yüksek olanların, mesleki yönelimde daha iyi duygu düzenleme becerilerine sahip oldukları (Gross ve ark., 1997: 590) ve bu nedenle, hayatlarından ve işlerinden daha fazla memnun olma eğiliminde oldukları görülmüştür.

Rots, Kelchtermans ve Aelterman (2012: 1-10) öğretmen eğitiminin, öğretmen adaylarının mesleğe başlama ve sürdürme kararları üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, öğretmen adaylarının mesleki açıdan kendilerini geliştirme arzularının mesleki yeterlik algılarıyla ve öğretmenlik mesleğine ilişkin motivasyon düzeyleriyle olumlu ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu saptamışlardır. Dolayısıyla, öğretmen adaylarının mesleki açıdan göstermeyi planladıkları çabaya odaklanmanın yalnızca mesleki gelişim arzularını değil, aynı zamanda öğretmenlik mesleğine ilişkin kariyer geliştirme planlarına yönelik motivasyon düzeylerini de olumlu düzeyde etkileme potansiyeline sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Jenkins ve Cho (2013: 302), kariyer danışmanlığı ve rehberlik programlarının üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, öğrencilerin mesleki yönelimlerinin, kariyer hedeflerini belirleme ve bu hedeflere ulaşma konusundaki motivasyonlarını artırdığını tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçları, iyi yapılandırılmış kariyer rehberlik programlarının, öğrencilerin kendilerini mesleki olarak geliştirme arzularını güçlendirdiğini ve bu durumun, onların uzun vadeli kariyer başarılarına doğrudan katkı sağladığını göstermektedir. Patel ve İşleyen (2014: 45), mühendislik öğrencileri üzerinde yaptıkları bir çalışmada, öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik eğitimlerin, mesleki yönelimlerini ve bu alandaki kariyerlerini geliştirme isteklerini nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Çalışma, mesleki eğitim ve danışmanlığın, öğrencilerin kariyerlerine yönelik tutumlarında olumlu değişiklikler yarattığını, özellikle mühendislik gibi teknik disiplinlerde öğrencilerin kariyerlerine yönelik ciddi adımlar atmalarını teşvik ettiğini ortaya koymuştur. Zhang, Wu ve Liu (2015: 112) tarafından yapılan bir çalışmada da yönetimde görev alan öğretmenlerin kariyer hedeflerine ulaşmada profesyonel kariyer geliştirme programlarına katılımının etkili olduğunu değerlendirdiği ve bu nedenle gerekli çabayı gösterdiği anlaşılmıştır. Thompson ve Gregory (2016: 34), psikoloji bölümü öğrencilerinin kariyer geliştirme süreçlerinde mesleki yönelimlerinin etkisini inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçları, öğrencilerin mesleki ilgilerinin, kariyerlerini şekillendirme ve ileri düzeyde uzmanlık kazanma yönünde önemli bir motivasyon kaynağı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, bu yönelimin öğrencilerin mesleki gelişimlerini destekleyen kararlar almasına yardımcı olduğu sonucuna varılmıştır.

Önceki çalışmaların sonuçlarından hareketle bu çalışmada iş tatmininin mesleki yönelim ve boyutları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla çalışmanın hipotezleri kurgulanmıştır.

H1: İş tatmininin mesleki yönelimde planlanmış çaba üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: İş tatmininin mesleki yönelimde planlanmış istek ve kararlılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.2. İŞ TATMİNİNİN KARIYER GELİŞTİRME ARZUSU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Organizasyonların, gelecek yıllarda iş gücünün büyük bir kısmını milenyum kuşağının oluşturacağını göz önünde bulundurarak, bu kuşağın beklentilerini anlamak ve bu beklentileri karşılamak adına araştırma yapmaları önemlidir. İşverenler bu kuşağın taleplerini karşılamak istiyorlarsa, bu çalışanların kendi çıkarlarına göre bir kariyer seçeceği gerçeğiyle yüzleşmek zorundadırlar. Bu kuşak içsel motivasyonla hareket edecek ve asıl hedefleri dünyayı etkilemek olacaktır (Ernst ve Young, 2020: 15). Milenyum kuşağı veya başka bir ifade ile Z kuşağının özelliklerinden biri de rasyonel düşünceleri ve çoğunlukla faydacı eğilimleridir. Bu bağlamda yöneticiler, kariyer gelişimini, çalışanları elde tutmanın önemli bir anahtarı olarak görmektedir. (Pekel vd., 2020: 8; Kaleli ve Yalçın, 2021: 87; Güleç Bekman ve Gündüz, 2022: 655). Kariyer gelişimi, hedeflere doğru öğrenme, gelişme ve ilerleme sürecidir. Dahası, kariyer gelişiminin kendi avantajları vardır ki bunlardan biri de işten ayrılma oranını azaltması ve çalışan motivasyonunu artırmasıdır. Kariyer gelişimi tüm nesillerin çıkarınadır, ancak özellikle milenyum nesli tarafından aranmakta ve böylece onların iş tatmininde önemli bir faktör olarak rol oynamaktadır. Kariyer gelişimi, özellikle çalışanın geliştirmek istediği alanlarla ilgili olarak kapsamlı eğitim içermektedir. İş tatmini ve kariyer gelişimi ile bunların birbirleri üzerindeki önemi, gün geçtikçe daha da üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir (Inuwa, 2022: 90). Kariyer gelişimi, organizasyonun hedef ve stratejileri ile çalışanın kariyer hedefleri ve aradığı ilerlemenin arasında bir denge durumu elde etmek için yapılandırılmış, çaba sarf etmeyi içeren bir süreci ifade etmektedir (Leibowitz, 1986: 72). Uygun kariyer hazırlığı ve kariyer yönetimi, kariyer gelişimi için olumlu sonuçları elde etmede önemlidir.

McDaniels ve Gysbers (1992), kariyer gelişiminin, herhangi bir hedeflenen çalışanın kariyerini oluşturmak için bir araya getirilen zihinsel, sosyolojik, bilgilendirici, fiziksel, finansal ve plansız faktörlerin toplamı olduğunu belirtmektedir. Kariyer gelişimi, organizasyonun çalışanları geleneksel işlerinden ve onlara yaygın olan görevlerden daha zorlu ve kendini geliştirme fırsatlarıyla zenginleştirilmiş işlere aktarma kararına bağlıdır.

Etkili bir kariyer gelişim planı, organizasyonun iç yeteneklerinden faydalanmasına yardımcı olur. Örgüt çalışanlar tarafından kazanılan deneyim ve becerileri organizasyonun ihtiyaçlarıyla eşleştirerek, çalışanları daha fazla çaba sarf etmeye motive eder (Martin vd., 2001: 149). Lee (2000: 65), kariyer yönetimine katılan şirketlerin çalışanlarının iş tatminini artıracığını belirtmektedir. Gregson (1987: 747), iş tatmininin, çalışanın performans yönetimi değerlendirmesi ve organizasyondaki deneyimi sonrasında hissettiği memnuniyet durumu olduğunu ifade etmektedir.

Chay ve Bruvold (2003: 981), iş tatmininin, çalışanın işin farklı aşamalarına karşı olumlu tepkisi olduğunu belirtmektedir. İş tatmini, çalışanın kariyerinde kendini gerçekleştirme duyguları yaşamasının ardından gerçekleşir (Noe, 1996). Chen, Chang ve Yeh (2014: 1001) tarafından yürütülen bir araştırmada, kariyer gelişim programlarının iş tatmini, profesyonel gelişim ve üretkenlik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca, Schein (1978) tarafından yürütülen bir araştırma çalışmasında, kariyer gelişiminin uzun vadede çalışan etkinliği ve yaratıcılığı üzerinde önemli bir rol oynadığı bulunmuştur. Ayrıca, iyi organize edilmiş bir kariyer gelişimi, çalışanların kariyerlerinde gerçekleştirmek istedikleri iyileştirmelere ulaşmalarını sağlayacak ve bu da çalışanların iş tatminine yol açacaktır. Schein (1978), çalışanların tercihlerine, hedeflerine ve en önemlisi küresel iş değişiklikleri gibi dış faktörlere göre farklı kariyer gelişimlerine sahip olacaklarını eklemektedir. Schein (1980), çalışanların kariyer yolculuklarının her aşamasında farklı iş ihtiyaçlarına sahip olduğunu ve organizasyonların çalışanlarının kariyer ihtiyaçlarını her aşamada dikkate alarak kariyer gelişimlerini tatmin etmeleri ve organizasyonel etkinliği artırmaları gerektiğini daha fazla detaylandırır. Kariyer gelişiminin her belirli aşaması, bir sonrakinden farklı hedeflere ve farklı bir misyona sahiptir (Schein, 1987: 155).

Ayrıca, organizasyonlar çalışanlarının kariyer gelişimlerine duyarlı ve açık olmalıdır. Çünkü modernizasyon ve iyileştirme, her şirketin rakiplerinden kendini ayırdığı alandır ve sonuçta, organizasyon tarafından her şey sağlandığında, çalışanın deneyimleri aracılığıyla bilgi edinmesi sorumluluğudur (Hoon, 2000: 65). Yöneticiler, insan kaynakları departmanlarının rehberliğiyle çalışanın kariyer gelişim planını belirlerken, her çalışan organizasyona kendi aklındaki bir kariyer gelişim planıyla girer ve organizasyon içindeki deneyimleri aracılığıyla bunu elde etmeyi umar. Aslında, çalışanlar tarafından önerilen birçok kariyer planı yöneticiler tarafından değerlendirilir ve onlar için faydalı olduğu kabul edilir (Chang, 1999: 125). Ayrıca, çalışanları için kariyer gelişim planları uygulayan

herhangi bir şirket, aslında çalışanların işten ayrılma oranını azaltacaktır. Hoon (2000: 65), insan kaynakları rehberliğiyle uyumlu kariyer planlama, yönetimi ve gelişiminin çalışanların iş tatminini etkilediğini belirtmektedir. Robbin (1998), çalışanın kariyer ihtiyaçları arasında bir boşluk olması durumunda, bu durumun iş arkadaşları arasında stres ve öfkeye neden olacağını ve bu durumun gerçekte çalışanların iş tatmini seviyesini etkileyeceğini belirtmektedir. Chen, Chang ve Yeh (2014: 1001), Tayvan’da yaptıkları araştırmalarında iş tatmini ile kariyer gelişim programları ve kariyer ihtiyaçları arasında var olan boşluğun ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre organizasyonlar rekabetlerini artırmak ve daha yüksek teknoloji üretimi ve geliştirmesine daha fazla dahil olmak için çalışırken, kariyer gelişim programları ile beklenen kariyer ihtiyaçları arasındaki boşluklar, Ar-Ge çalışanlarında iş tatminini iyileştirmiştir. Ancak, kariyer gelişim planları ile çalışanların kariyer ihtiyaçları arasındaki boşluklar genişledikçe, Ar-Ge çalışanlarının iş tatminini düşürdüğü anlaşılmıştır. Ayrıca, her kariyer aşamasındaki dönemsel değişikliklerinin iş tatminini farklı şekillerde etkilediği görülmüştür. Dönemler arası genişledikçe, kariyerlerinin başlangıç aşamasında olan çalışanların, daha düşük iş tatmini yaşadıkları, başlangıç aşamasındaki çalışanların ise diğer kariyer aşamasındakilere göre daha yüksek iş tatmini yaşadıkları görülmüştür.

Şirkette yaşanan birçok değişiklik, örneğin küçülme, haklı boyutlandırma ve düzleştirme, şirketteki çalışanların kariyer gelişimini etkilemektedir. Ayrıca, çalışanlar, gelişimlerini ve ilerlemelerini destekleyen ve bu kariyer yolu boyunca daha yüksek seviyelere ulaşmayı ve daha fazla öğrenmeyi sağlayan iyi organize edilmiş kariyer gelişim planlarına sahip olduklarında, işlerinden daha fazla memnun olurlar ve en iyisini sunarlar (Capuzzi ve Stauffer, 2006: 112). Ayrıca, çalışanların kariyer gelişimi, şirketin pazardaki rekabetçiliğine, çalışanları geliştirirken organizasyonel ihtiyaçları ele almaları yoluyla yardımcı olur. Kişi-çevre teorisini uygulayan şirketler, çalışanlarının kariyer gelişiminde en iyisine sahip olma eğilimindedir ve çalışanların ihtiyaçlarını önemli ölçüde daha önemli olarak görürler ki bu da çalışanın iş ortamıyla etkileşimini nasıl iyileştireceklerini bilmelerine yardımcı olur (Dawis, 2013: 113; Dawis, 2018: 75).

Potgieter, Coetzee ve Ferreira (2018: 1-9), kişi-çevre uyumunun, çalışanların işe yerleşmesi ve kariyeri açısından hayati önem taşıdığını belirtmektedir. Ayrıca, kişi-çevre uyumu, çalışanın şirketteki pozisyonundan, kültürden ve çalışma ortamından memnuniyeti ile belirlenir. Bu uyum, aynı zamanda kariyer gelişimi ve çalışan beklentileri tarafından da

belirlenir. Potgieter, Coetzee ve Ferreira (2018: 1-9), kişi-çevre uyumu teorisine dayanarak yaptıkları araştırmaların sonucu olarak, çalışanların kariyer gelişimlerine yönelik istekli oluşlarının, çalışanın pozisyonundan ve kariyerinden iş tatmini elde etmesine yardımcı olacağını belirtmektedir. Böylece, çalışanların kariyer ihtiyaçlarının geliştirilmesinin, çalışanın iş tatmininde büyük bir rol oynayacağı vurgulanmaktadır. Ayrıca, kariyer gelişimi terimi gündeme geldiğinde, işlerde iyileştirme umutları %20 oranında artmıştır (Burke, 2020: 124).

Birçok organizasyonda, kariyer danışmanlıkları insan kaynakları departmanının görevleri arasına dahil edilmiştir. Kariyer gelişimi ile ilgili uzmanlık sahibi özel kariyer danışmanları bu departmanlarda istihdam edilmektedir (Dodson ve Borders, 2006: 283). Kariyer gelişimi ile iş tatmini arasındaki bağlantının önemi, araştırmacıları cezbetmektedir (Burke, 2020: 124). İki davranış arasındaki bir bağlantı ilk olarak Gregson tarafından tespit edilmiştir. Yapılan araştırmanın sonuçları, çalışan memnuniyetini sağlayamayan organizasyonların sürekli bir çalışan krizi yaşayacağını göstermiştir. Ayrıca, çalışanların kariyer gelişim planlarına dâhil olma fırsatı verilen organizasyonlarda çalışanların işten ayrılma eğilimleri oldukça azaldığı gözlemlenmiştir. En önemlisi, genç çalışanların işlerini yapmaları ve kariyer gelişimi elde etmeleri, onlar için işlerini bir işten daha fazlası haline getirmektedir (Gregson, 1987: 747). Kariyer gelişimi, genç çalışanların organizasyondaki çabalarını artırır ve onları şirkete bağlar. Yazarlar, iş tatmini ile kariyer gelişimi arasındaki bağlantının, işte tutunmayı artırma ve çalışanların çabasını teşvik etmede önemini vurgulamışlardır. Kariyer gelişimi, özellikle genç çalışanlarda iş tatminine yol açabilmektedir (Pearson ve Ananthram, 2018: 12). Lee (2000: 65), kariyer yönetimine katılan şirketlerin çalışanlarının iş tatminini artıracığını belirtmektedir. Gregson (1987: 747), iş tatmininin, çalışanın organizasyondaki performans yönetimi değerlendirmesi ve deneyiminden sonra hissettiğı duygusal durum olduğunu ifade etmekte ve Kaliforniya'daki 109 çalışana uyguladığı yarıyapılandırılmış anket çalışmasında söz konusu ilişkinin yönünü incelemiştir. Sonuç olarak, iş tatminin kariyer geliştirme arzusu üzerinde doğrudan etkisi olduğunu ve aracı etki yaratabildiğini göstermiştir. Yine Chay ve Bruvold (2003: 981) iş tatmininin, çalışanın işin farklı aşamalarına olan olumlu tepkisi olduğunu belirtmektedir. İş tatmini, çalışanın kariyerinde kendini gerçekleştirme duygularını yaşamasından sonra meydana geldiğı sonucuna varmışlardır. Chen, Chang ve Yeh tarafından yürütölen bir araştırmada (2014: 1001), kariyer gelişim programlarının iş tatmini, profesyonel gelişim ve üretkenlik üzerinde olumlu bir ilham kaynağı olduğı bulunmuştur.

Schein (2011: 82) tarafından yapılan bir araştırmada, kariyer gelişiminin uzun vadede çalışanların etkinliği ve yaratıcılığı üzerinde büyük bir rol oynadığı bulunmuştur. Ayrıca, iyi organize edilmiş bir kariyer gelişimi, çalışanların kariyerlerinde gerçekten iş tatminine yol açacak iyileştirmeler yapmalarını sağlayacağı sonucuna varılmıştır. Buna ek olarak, Schein (2011: 82) çalışanların tercihlerine, hedeflerine ve en önemlisi küresel iş değişiklikleri gibi dış faktörlere göre farklı kariyer gelişimleri yaşayacaklarını eklemektedir. Schein (2011: 82) daha da ileri giderek, çalışanların kariyer yolunun her aşamasında farklı iş ihtiyaçları olduğunu ve organizasyonların her aşamada çalışanlarının kariyer ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak kariyer gelişimlerini tatmin etmeleri ve organizasyonel etkinliği artırmaları gerektiğini belirtmektedir. Kariyer gelişiminin her belirli aşamasının bir sonrakinden farklı hedefleri ve görevleri vardır (Schein, 2012: 65). Ayrıca, organizasyonlar çalışanlarının kariyer gelişimlerine duyarlı ve açık olmalıdır çünkü modernizasyon ve iyileştirme, her şirketin rakiplerinden ayrıştığı alandır ve sonuçta, her şey çalışanlara organizasyon tarafından sağlandığında, bilgiyi kendi deneyimleri aracılığıyla kazanmak çalışanın sorumluluğundadır (Hoon, 2012: 45). İnsan kaynakları departmanlarının rehberliği ile yöneticiler çalışan için kariyer gelişim planı belirlerken, her çalışan organizasyona kendi aklındaki bir kariyer gelişim planı ile girer ve bu planı organizasyon içindeki deneyimleri aracılığıyla elde etmeyi bekler. Aslında, çalışanlar tarafından önerilen birçok kariyer planı yöneticiler tarafından değerlendirilir ve onlar için yararlı olduğu kabul edilir (Chang, 2011: 78). Ayrıca, çalışanları için kariyer gelişim planları uygulayan herhangi bir şirket, gerçekte çalışanlarının işten ayrılma oranını azaltacaktır. Hoon (2012: 45) insan kaynakları rehberliğiyle ilgili kariyer planlama, yönetimi ve gelişiminin çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Robbin (2008) çalışanın kariyer ihtiyaçları arasında bir boşluk varsa, bu durumun iş arkadaşları arasında stres ve öfkeye neden olacağını ve bu durumun gerçekte çalışanların iş tatmin seviyesini etkileyeceğini belirtmektedir. Chen, Chang ve Yeh (2014: 1001) araştırmalarında iş tatmini ile kariyer gelişim programları ve kariyer ihtiyaçları arasında var olan boşluk arasındaki ilişkiyi incelemektedirler. Tayvan örneğinde, organizasyonlar rekabetlerini artırmak ve yüksek teknoloji üretimi ve gelişimine daha fazla dahil olmak için çalışırken, kariyer gelişim programları ile beklenen kariyer ihtiyaçları arasındaki boşluklar, Ar-Ge çalışanlarının iş tatminini artırmıştır. Noe'ye göre (2019) kariyer gelişim planları ile çalışanların kariyer ihtiyaçları arasında karşılanmayan beklentiler arttıkça Ar-Ge çalışanlarının iş tatmini düşecektir. Başka bir ifade ile, beklentiler karşılandıkça daha yüksek iş tatmini yaratacaktır. Bu bağlamda, literatürde yer alan iş

tatmini ve kariyer geliştirme arzusu ve boyutları üzerindeki etkisine önceki çalışmaların sonuçları göz önüne alınarak test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H3: İş tatmininin kariyer geliştirmede mesleki gelişim arzusu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H4: İş tatmininin kariyer geliştirmede liderlik arzusu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H7: İş tatmininin kariyer geliştirme arzusu (Genel) üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.3. MESLEKİ YÖNELİMİN KARIYER GELİŞTİRME ARZUSU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Mesleki yönelim, çalışanların kariyer seçimleri ve mesleki ilgi alanları üzerine inşa edilmekte ve bu tercihler, kişilik özellikleri, değerler, beceriler ve yetenekler gibi bir dizi faktörden etkilmektedir (Holland, 1997). Kariyer geliştirme arzusu ise, bireyin kariyerinde ilerleme ve gelişim elde etme motivasyonunu ifade etmektedir. Bu iki kavram arasındaki ilişki, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarında kritik bir rol oynar ve bu ilişki, eğitim, kariyer danışmanlığı ve insan kaynakları yönetimi alanlarında geniş çapta incelenmiştir. Mesleki yönelimin, çalışanların kariyer geliştirme süreçlerinde nasıl bir yol izleyeceklerini belirleyici bir faktör olduğu kabul edilir (Super, 1990). Kariyer geliştirme, bireyin yaşam boyu süren kariyer planlama ve gelişim aktivitelerini içerir ve mesleki yönelim bu sürecin temel taşlarından biridir. Kariyer geliştirme arzusu, bireyin bu sürece aktif olarak katılma isteğini ve bu süreçte ilerleme kaydetme motivasyonunu yansıtır.

Super (1990) ve arkadaşları, kariyer geliştirme sürecinin bireysel farklılıklar, yaşam deneyimleri ve çalışma yaşamının getirdiği zorluklarla şekillendiğini belirtmişlerdir. Bu süreç, bireyin kendi mesleki kimliğini keşfetmesi ve bu kimlik doğrultusunda kariyer hedefleri belirlemesiyle başlar. Super'in Kariyer Geliştirme Teorisi, çalışanların kariyerlerini, kişisel ilgi, yetenekler ve sosyal ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirdiklerini öne sürer. Holland'ın (1997)'nin Mesleki Kişilik Teorisi ise, çalışanların mesleki tercihlerinin kişilik tipine göre değiştiğini ve bu tercihlerin kariyer geliştirme arzusu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Holland (1997), insanları altı farklı mesleki kişilik tipine (Realist, Araştırmacı, Sanatsal, Sosyal, Girişimci, Geleneksel) ayırır ve her kişilik tipinin belirli mesleklerle daha uyumlu olduğunu öne sürer. Yapılan bazı

araştırmalar, mesleki yönelim ile kariyer geliştirme arzusu arasındaki ilişkiyi daha da detaylandırmıştır. Örneğin, Lent, Brown ve Hackett (1994: 79) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi, kariyer gelişimi ve ilerlemesi sreğlerinin, bireysel öz-yeterlilik inanęları, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerle şekillendiğini ne sürer. Bu teoriye göre, bireyin mesleki yönelimi, kariyer hedeflerini belirlemede ve bu hedeflere ulaşma konusundaki öz-yeterlilik algısında önemli bir rol oynar.

Yukarıdaki akademik ęalıřmalardan da anlaşılacağı üzere, iş tatmini, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu, ikili parametreler olarak literatürde oldukęa fazla işlenmiştir. Ancak her ę parametrenin birlikte ele alındığı ęalıřma bulunmamaktadır. Bu bağlamda, söz konusu eksikliği gidermek üzere, ifade edilen kavramlar arasındaki ilişkiyi incelemek üzere bu ęalıřma tasarlanmıştır.

nceki ęalıřmaların sonuçlarından hareketle bu ęalıřmada mesleki yönelimin kariyer geliştirme arzusu ve boyutları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

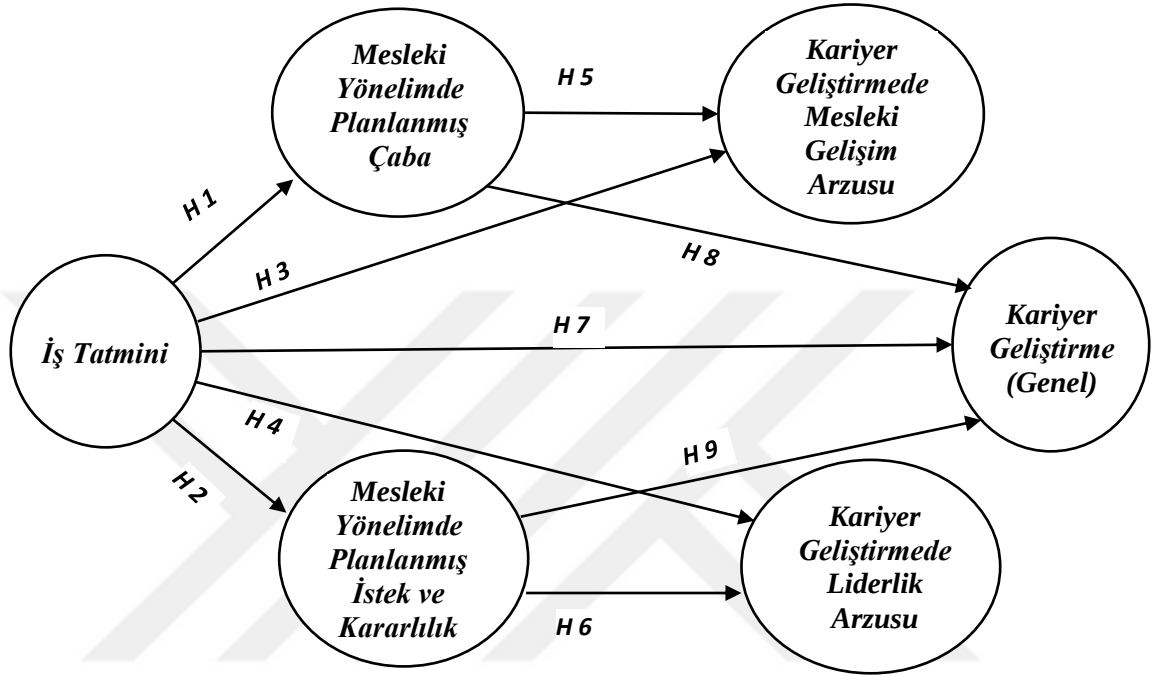
H5: Mesleki yönelimin planlanmış ęabanın kariyer geliştirmede mesleki gelişim arzusu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H6: Mesleki yöneliminde planlanmış istek ve kararlılığın kariyer geliştirmede liderlik arzusu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H8: Mesleki yönelimin planlanmış ęabanın kariyer geliştirme arzusu (Genel) zerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H9: Mesleki yönelimin planlanmış istek ve kararlılığın kariyer geliştirme arzusu (Genel) zerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Yukarıda geliştirilen hipotezler neticesinde aşağıdaki hipotez modeli geliştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın örnekleme, veri toplama araçları ve toplanan verilerin analizine yer verilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Artvin Çoruh Üniversitesi Etik Kurulu'ndan Etik Kurul Onayı alınmıştır (Karar No: E-18457941-050.99-80705). Anket çalışmasının yapılabilmesi için Rize Milli Eğitim Müdürlüğünden Tez çalışma izni alınmıştır (Karar No: E-57774812-605.01-71511447). Ayrıca her bir katılımcının gönüllü olarak araştırmaya katılımına özen gösterilmiştir.

3.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ-DESENİ

Bu çalışmada, nicel yöntem kullanılmıştır. Bu bağlamda, nicel yöntem çerçevesinde anket yöntemiyle toplanan veriler, SPSS 29.0 paket yazılımı kullanılarak tanımlayıcı istatistik, normallik testleri, geçerlilik ve güvenilirlik ve korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış ve sonuçlarına göre hipotezler sınanmıştır.

3.2.ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Bu araştırma kapsamında, anket uygulaması hem resmi hem de özel sektörde görev yapan öğretmenler arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenine Rize'de görev yapan toplam 5016 öğretmen oluşturmuştur (rize.meb.gov.tr, 2024). Evrenin tamamına ulaşmak çok güç olduğu için kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 1500 öğretmene ulaşmak hedeflenmiştir. Hedeflenen 1500 öğretmen içinden 1004 öğretmene ulaşılmış olup katılım oranı yüzde 66,9 olarak gerçekleşmiştir. Sekaran ve Bougie (2010: 295-296)'ya göre yüzde 95 güven düzeyinde (0.5 hata payı) bir araştırma için bir milyon ve daha fazla evrenden 384 katılımcı sayısı yeterlidir. Bu araştırmada 384 sayısının çok üstünde bir katılım gerçekleştiğinden araştırmanın sonuçlarının genel geçerliliği açısından zengin bir veri seti elde edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin farklı eğitim kurumlarından seçilmiş olup anket sonuçları SPSS yazılımı kullanılarak sistematik bir şekilde veri girişi yapıldıktan sonra analiz edilmiştir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu çalışmada, Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Ölçeği ve İş Doyumu Ölçekleri kullanılmıştır. Katılımcıların iş doyumunu düzeylerini belirlemek için Cook vd. (1981), Hind

ve Baruch (1997) ve Schmidt (2004) tarafından geliştirilmiş olan ölçeklerden maddeler alınıp uyarlanan İş Doyumu Ölçeği, Demiral (2017: 765) tarafından 7 maddesi Türkçe'ye uyarlanmıştır. Sonlandırılmış beş boyutlu ankette, eğitim boyutu, her biri 4 maddeden oluşan 3 faktörü (eğitim için organizasyonel destek-OSfT; eğitimde çalışan coşkusu -EEiT; eğitimden çalışan memnuniyeti-ESwT) temsil eden 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, 7'li Likert tipi bir ölçektir (1= Kesinlikle katılmıyorum – 7= Kesinlikle katılıyorum).

Araştırmada katılımcıların mesleki yönelim ve kariyer geliştirme algılarını ölçmek için Watt ve Richardson (2008) tarafından geliştirilen Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzuları Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek göreve yeni başlayan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyonlarını, inançlarını, kariyer geliştirme arzularını ve meslek seçiminden duydukları memnuniyeti değerlendirmek amacıyla tasarlanmıştır. Eren ve Tezel (2010: 1416) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek 17 maddeden oluşmakta ve orijinali 7'li Likert tipi bir yapıdadır (1= Hiç – 7= Son Derece Fazla). Mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları ölçeği, planlanan çaba, planlanan ısrarlılık, mesleki gelişim arzusu ve liderlik arzusu olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada, ölçeğin sadece kariyer geliştirme arzuları alt boyutları (mesleki gelişim arzusu ve liderlik arzusu) kullanılmış, mesleki yönelim (planlanan çaba, planlanan ısrarlılık) alt boyutları ise kullanılmamıştır. Ölçeğin "Mesleki Yönelim" alt boyutlarının (Planlanan Çaba ve Planlanan İsrarlılık) bu araştırmada kullanılmamasının nedeni, çalışmanın odak noktasının dışında olması ve iş tatmini ve kariyer geliştirme arzusu için doğrudan ilişkili alt boyutlar olmamasıdır. Bu seçim, araştırmanın hedeflerini daha dar ve yönetilebilir bir çerçeveye sığdırarak, öğretmenlerin mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları üzerine daha derinlemesine bir analiz yapılmasına olanak tanımıştır.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Çalışmada veri toplamak amacıyla oluşturulan anketler hem resmi hem de özel eğitim kurumlarında çalışan 1004 öğretmene uygulanmıştır. Anketin demografik bilgileri toplayan bölümü (EK-A), katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalıştıkları kurum türü gibi temel bilgilerini içermektedir. Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Ölçeği (EK-B) ile öğretmenlerin kariyerlerindeki ilerleme eğilimleri ve bu süreçteki motivasyon düzeyleri ölçülmüş, İş Doyumu Ölçeği (EK-C) ile ise işlerinden aldıkları tatmin derecesi belirlenmiştir.

Verilerin toplanma süreci, her bir öğretmenle yüz yüze görüşmeler şeklinde gerçekleştirilmiş olup, bu süreçte elde edilen cevaplar dikkatlice kaydedilmiştir. Verilerin analizi için SPSS 29.0 istatistik yazılımı kullanılmıştır. Öncelikle, veri setine giriş yapılarak eksik veya hatalı girişlerin düzeltilmesi sağlanmıştır. İstatistiksel analizler, katılımcıların demografik özellikleri ile mesleki yönelim, kariyer gelişimi ve iş doyumu arasındaki ilişkileri açığa çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu süreçte, anket verilerinden elde edilen bulguların güvenilirliği ve geçerliliği, çeşitli istatistiksel testler kullanılarak değerlendirilmiştir. Sonuçların yorumlanması aşamasında, öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin ve çalışma koşullarının, iş doyumu ve kariyer gelişimi üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde analiz edilmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, çalışmamız kapsamında toplanan veriler detaylı bir şekilde incelenmiştir. Toplanan veriler arasında demografik bilgilerin yanı sıra, geçerlilik ve güvenilirlik testlerinin sonuçları, faktör analizleri, tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyan korelasyon ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde etkisi olup olmadığını test etmek için yapılan analiz sonuçları da bulunmaktadır. Bu sonuçlar, anlaşılır bir biçimde tablolar halinde sunulmuştur.

4.1. KATILIMCILARIN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE YÖNELİK BULGULAR

Araştırmaya 1004 katılımcı gönüllü olarak katılmış olup örneklem grubuna ait sosyodemografik özellikler aşağıdaki gibidir.

Tablo 1. Sosyodemografik Özellikler

Sosyodemografik Özellikler	n	%
Yaş		
20-30	149	14.8
31-40	436	43.4
41-50	311	31.0
51-60	108	10.8
Cinsiyet		
Kadın	561	55.9
Erkek	443	44.1
Öğrenim Durumu		
Lisans	845	84.2
Lisansüstü	159	15.8
Eğitim Kurumu		
Anaokulu Okulu	52	5.2
İlköğretim Okulu	464	46.2
Lise ve Dengi Okulu	401	39.9
Özel Eğitim Reh. Ve Uygulama Okulu	87	8.7
Mesleki Deneyim		
0-5	120	12.0
6-10	242	24.1
11-15	225	22.4
16-20	173	17.2
21-25	123	12.3
26-30	86	8.6
31-35	35	3.5
Görev Türü		
Müdür	37	3.7
Müdür Yardımcısı	79	7.9
Öğretmen	888	88.4
Yeniden öğretmenlik seçme durumu		
Evet	697	69.4

Hayır	307	30.6
Memleket		
Artvin	70	7.0
Erzurum	24	2.4
Rize	438	43.6
Samsun	33	3.3
Trabzon	178	17.7
Diğer	261	26.0
Günlük Çalışma Süresi		
0-4 saat	10	1.0
5-8 saat	916	91.2
9 ve üzeri	78	7.8

Tablo 1'in devamı n=1004

Tablo 1'de araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyodemografik ve mesleğe yönelik özelliklerinin dağılımı verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %43,4'ü 31-40 yaş aralığındadır. Öğretmenlerin %55,9'u kadın, %84,2'si lisans mezunu, %46,2'sinin eğitim kurumu ilköğretim okulundadır. Yine öğretmenlerin %24' ü 6-10 yıl arasında meslekte çalışmaya devam etmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, %88,4'ü öğretmenlik görevini yapmakta, %91,2'si günlük 5-8 arasında çalışmakta ve %69,4'ü yeniden bir tercih şansı olsa öğretmenlik mesleğini seçmeyi düşündüğünü ifade etmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin %43,6'sının memleketi Rize'dir.

4.2. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Çalışmanın bu bölümünde anket verilerimizin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve faktör yükleri çerçevesinde araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi uygun olup olmadığının yanısıra örneklemin yeterliliği ve uygunluğu değerlendirilmiştir.

Çalışmada geçerlilik analizi için “yapı geçerliliği” kullanılmıştır. Yapı geçerliliği, bir ölçüm aracının belirlenen teorik kavramlar veya yapılar ile ne derecede uyumlu olduğunu değerlendiren bir geçerlilik türüdür. Başka bir deyişle, yapı geçerliliği, ölçüm aracının teorik olarak öngörülen kavramsal yapıları doğru bir şekilde ölçüp ölçmediğini test eder. Bu, çalışmada açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Yapı geçerliliği, özellikle kapsamlı anketler veya ölçekler kullanıldığında ve bu araçların belirli psikolojik veya sosyal yapıları ölçtüğü varsayıldığındaki durumlar için önemlidir. Çalışmamızdaki iş tatmini, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu gibi parametrelerin ölçümünün yapısal geçerliliğini test etmek için yapı geçerliliği analizi uygulanmıştır. Bunun için ölçeklerin faktör yapısını analiz etme adına kullanılan ölçeklerin faktör yapısını incelemek için AFA yapılmıştır. AFA, ölçek maddelerinin altında yatan faktörleri belirlemeye yardımcı olur ve ölçeklerin teorik yapıya ne kadar uygun olduğunu gösterir (Akyüz, 2018; 186).

Bunun için öncelikle faktör yüklerinin birbiri ile olan korelasyonları incelenmiştir. Ek-D'deki sonuçlarda da görülmektedir ki maddeler arasında genel olarak anlamlı bir ilişkiden bahsedilebilir ve madde boyutlarının faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir.

4.2.1. İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

İş tatmini ölçeğinin geçerliliği keşfedici faktör analizi yapılarak test edilmiştir. Tekrar döndürülerek yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri 0,892 ve Bartlett's küresellik testinin ($p < 0,001$) anlamlı olduğu görülmüştür. İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik testleri sonucunda Cronbach's Alpha değerleri yeterli düzeyin üzerinde olduğu görülmüştür ($\alpha = 0,726$). Bu sonuçlarla ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. İş tatmini ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. İş tatmini Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha (α)	KMO	Yakl. χ^2 *	df	Varyans %	p
İş Tatmini	0,726	0,892	3147,499	28	%50,467	0,000
İş Tatmini Değişkenleri						Faktör Yüğü
1- İş memnuniyeti						0,744
2- Genelde arkadaşlarımla ve ailemle işim hakkındakonuşurum.						0,492
3- Başkalarına bu işi yaptığımı söylemekten gurur duyuyorum.						0,736
4- Bu işi yapmak benim için iyi bir itibar getirmiyor.						-0,406
5- Genel olarak çalışırken yaptıklarımdan dolayı çok memnunum.						0,792
6- Bu işi bırakmayı hiç düşünmüyorum.						0,714
7- Genel olarak işimin gerektirdiği şeyleri yapmaktan çok memnunum.						0,864
8- Yaptığım bu iş, yeteneklerimle en iyi şekilde eşleşen iştir.						0,807

4.2.2. Mesleki Yönelim Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Mesleki yönelim ölçeğinin geçerliliği keşfedici faktör analizi yapılarak test edilmiştir. Tekrar döndürülerek yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri 0,844 ve Bartlett's küresellik testinin ($p < 0,001$) anlamlı olduğu görülmüştür. Mesleki Yönelim ölçeğinin ve alt boyutlarının faktör yüklerinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiş ve genel olarak güvenilirlik testleri sonucunda Cronbach's Alpha değerleri yeterli düzeyin üzerinde olduğu görülmüştür ($\alpha = 0,848$). Mesleki yönelimin alt boyutlarından Planlanmış Çaba boyutunun yeterli düzeyde ($\alpha = 0,702$) ve Planlanmış İstek ve Kararlılık boyutunun mükemmel düzeyde ($\alpha = 0,953$) güvenilir oldukları anlaşılmıştır. Bu sonuçlarla ölçeğin

güvenilir olduğu belirlenmiştir. Mesleki Yönelim ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Mesleki Yönelim Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach’s Alpha (α)	KMO	Yakl. χ^2 *	df	Varyans %	p
Mesleki Yönelim-Genel	0,848	0,844	7146,111	28	%78,819	0,000
*Planlanmış Çaba	0,702	0,776	2434,603	6	%69,829	0,000
* Planlanmış İstek ve Kararlılık	0,953	0,828	4447,878	6	%87,658	0,000
Mesleki Yönelim Değişkenleri					Faktör Yükleri	
					Planlanmış Çaba	Planlanmış İstek ve Kararlılık
Öğretim faaliyetlerinizde ne kadar çaba harcayacaksınız?					0,887	
İyi bir öğretmen olmak için ne kadar çaba göstereceksiniz?					0,931	
Bir öğretmen olarak ne kadar çaba göstermeyi planlıyorsunuz?					0,919	
Etkili bir öğretmen olmak için ne kadar sıkı çalışacaksınız?					0,544	
Öğretmenlik mesleğinde kalacağınızdan ne kadar eminsiniz?						0,933
Öğretmenlikte kalacağınızı ne kadar kesin görüyorsunuz?						0,943
Öğretmenliği kararlı bir şekilde sürdüreceğinize dair kendinizden ne kadar eminsiniz?						0,953
Öğretmenlik kariyerinde ısrarcı olacağınızdan ne kadar eminsiniz?						0,916

4.2.3. Kariyer Geliştirme Arzusu Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Kariyer geliştirme arzusu ölçeğinin geçerliliği keşfedici faktör analizi yapılarak test edilmiştir. Tekrar döndürülerek yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri 0,844 ve Bartlett’s küresellik testinin ($p<0,001$) anlamlı olduğu görülmüştür. Kariyer geliştirme arzusu ve alt boyutlarının faktör yüklerinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiş ve güvenilirlik testleri sonucunda Cronbach’s Alpha değerleri yeterli düzeyin üzerinde olduğu görülmüştür ($\alpha=,844$). Kariyer geliştirme arzusu ölçeğinin alt boyutlarından Mesleki Gelişim Arzusu boyutunun mükemmel düzeyde ($\alpha=,912$) ve Liderlik Arzusu boyutunun yeterli düzeyde ($\alpha=,778$) güvenilir oldukları anlaşılmıştır. Bu sonuçlarla ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Kariyer geliştirme arzusu ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Kariyer Geliştirme Arzusu Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha (α)	KMO	Yakl. χ^2 *	df	Varyans %	p
Kariyer Geliştirme Arzusu -Genel	0,844	0,832	6324,359	36	%74,609	0,000
*Mesleki Gelişim Arzusu	0,912	0,868	3481,416	10	%74,277	0,000
*Liderlik Arzusu	0,778	0,730	2700,873	6	%74,384	0,000
Kariyer Geliştirme Arzusu Değişkenleri					Faktör Yükleri	
					Mesleki Gelişim Arzusu	Liderlik Arzusu
Mesleki gelişim kurslarına katılmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?					0,809	
Mesleğinizde daha fazla gelişimi ne ölçüde hedefliyorsunuz?					0,891	
Güncel eğitim gelişmeleri hakkında bilgi sahibi olmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?					0,892	
Müfredat bilgisi edinmeye devam etmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?					0,853	
Öğretme becerilerinizi nasıl geliştireceğinizi öğrenmeye devam etmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?					0,861	
Okulda yönetici konumuna gelmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?						0,869
Okulda liderlik rolü üstlenmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?						0,916
Okullarda bir müfettiş görevine ulaşmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?						0,774
Okulda liderlik sorumlulukları almayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?						0,884

4.3. KORELASYON ANALİZİ

Bu noktadan sonra söz konusu parametreler arasındaki ilişkinin varlığı Korelasyon Analizi ile ve bu ilişkinin yönü ve gücü ise Pearson Korelasyon Analizi ile test edilmiştir. Yapılan çalışmada elde edilen veriler ile yapılan korelasyon analizi sonucunda ulaşılan bulgulara göre mesleki yönelimin ‘planlanmış çaba’ ve ‘mesleki yönelim (genel)’ arasında ($r = ,799$; $p < ,001$), ‘planlanmış istek ve kararlılık’ ve ‘mesleki yönelim (genel)’ arasında ($r = ,873$; $p < ,001$), ‘mesleki gelişim arzusu’ ve ‘kariyer geliştirme arzusu (genel)’ arasında ($r = ,744$; $p < ,001$), ‘kariyer geliştirme arzusu (genel)’ ve ‘liderlik arzusu’ arasında ($r = ,857$; $p < ,001$), yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Analiz kapsamında ‘planlanmış istek ve kararlılık’ ile ‘iş tatmini’ arasında ($r = ,548$; $p < ,001$), ‘planlanmış çaba’ arasında ($r = ,405$; $p < ,001$), ‘mesleki gelişim arzusu’ ile ‘iş tatmini’ arasında ($r = ,461$; $p < ,001$), ‘mesleki gelişim arzusu’ arasında ($r = ,545$; $p < ,001$), ‘mesleki yönelim (genel)’ ile ‘iş tatmini’ arasında ($r = ,553$; $p < ,001$), ‘kariyer geliştirme arzusu (genel)’ arasında ($r = ,524$; $p < ,001$) ve ‘mesleki gelişim arzusu’ arasında ($r = ,682$; $p < ,001$), ‘planlanmış çaba’ ile ‘mesleki

gelişim arzusu' ($r = ,607$; $p < ,001$), 'kariyer geliştirme arzusu (genel)' arasında ($r = ,499$; $p < ,001$), orta düzey bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Analiz kapsamında 'planlanmış çaba' ile 'iş tatmini' arasında ($r = ,362$; $p < ,001$), 'kariyer geliştirme (genel)' ile 'iş tatmini' arasında ($r = ,336$; $p < ,001$), 'kariyer geliştirme (genel)' ile 'planlanmış istek ve kararlılık' arasında ($r = ,393$; $p < ,001$), 'liderlik arzusu' ile 'iş tatmini' arasında ($r = ,126$; $p < ,001$), 'liderlik arzusu' ile 'mesleki yönelim(genel)' arasında ($r = ,224$; $p < ,001$), 'liderlik arzusu' ile 'planlanmış çaba' arasında ($r = ,246$; $p < ,001$), 'liderlik arzusu' ile 'planlanmış istek ve kararlılık' arasında ($r = ,142$; $p < ,001$), 'liderlik arzusu' ile 'mesleki gelişim arzusu' arasında ($r = ,293$; $p < ,001$) düşük düzey bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Korelasyon sonucu araştırmada test edilen değişkenlerin tamamının aralarında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi

Değişken	Ort. (M)	Std. Spm.	1	2	3	4	5	6	7
1. İş Tatmini	5,1177	0,93184	1						
2. Mesleki Yönelim (Genel)	5,3942	1,03506	,553**	1					
3. Planlanmış Çaba	5,4231	1,10316	,362**	,799**	1				
4. Planlanmış İstek ve Kararlılık	5,3653	1,36140	,548**	,873**	,405**	1			
5. Kariyer Geliştirme Arzusu (Genel)	4,3340	1,01690	,336**	,524**	,499**	,393**	1		
6. Mesleki Gelişim Arzusu	5,2942	0,98601	,461**	,682**	,607**	,545**	,744**	1	
7. Liderlik Arzusu	3,1337	1,59967	,126**	,224**	,246**	,142**	,857**	,293**	1

** . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

4.4. REGRESYON ANALİZİ

Çalışmada yer alan bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki etkileşimin tespit edilmesi için basit ve çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Öncelikle bağımsız değişken iş tatmininin farklı bağımlı değişkenler olan MY-Planlanmış çaba, MY-Planlanmış istek ve kararlılık üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek için söz konusu iki bağımlı değişken ile ayrı ayrı basit regresyon uygulanmıştır. İkinci aşamada bağımsız değişkenler iş tatmini, MY-Planlanmış çaba, MY-Planlanmış istek ve kararlılık boyutlarının KG-Mesleki gelişim arzusu üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yine üçüncü aşamada bağımsız değişkenler iş tatmini, MY-Planlanmış çaba, MY-Planlanmış istek ve kararlılık boyutlarının KG-Liderlik arzusu üzerinde etkisinin olup

olmadığını test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Dördüncü ve son aşamada bağımsız değişkenler iş tatmini, MY-Planlanmış çaba, MY-Planlanmış istek ve kararlılık boyutlarının Kariyer geliştirme arzusu (genel) üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Basit doğrusal regresyon analizi kapsamında elde edilen Beta (β) katsayılarına bakıldığında iş tatmininin MY-Planlanmış çaba ($\beta= 0,362$; $R^2= 0,131$; $p<0,01$) ve MY-Planlanmış istek ve kararlılık ($\beta= 0,548$; $R^2= 0,300$ $p<0,01$) üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. İş tatmininin bağımlı değişkenleri açıklama düzeyi (R^2 değerleri) düşük olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle açıklama düzeyleri MY-Planlanmış çabanın %13'ü, MY-Planlanmış istek ve kararlılığın %30'u iş tatmini tarafından açıklanmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Beta Katsayısı (β)	Std. Hata	R^2	Düz. R^2	t	F	df	p
İş Tatmini	MY-Planlanmış Çaba	0,362	0,35	0,131	0,130	12,281	150,820	1	0,000
İş Tatmini	MY-Planlanmış İstek ve Kararlılık	0,548	0,039	0,300	0,300	20,741	430,172	1	0,000

İkinci aşamada, iş tatmini, mesleki yönelim alt boyutlarından planlanmış çaba ve planlanmış istek ve kararlılık boyutlarının kariyer gelişim arzusu alt boyutlarından mesleki gelişim arzusunu etkileyip etkilemediğini, etkiliyorsa bu etkinin yönünü belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçları, iş tatmini, MY-Planlanmış çaba ve MY-Planlanmış istek ve kararlılık boyutlarının kariyer gelişim arzusu alt boyutlarından mesleki gelişim arzusu üzerinde orta düzeyde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu görülmüştür. Durbin-Watson değerinin 1,883 olması modelde otokorelasyon olmadığını göstermiştir. Analizdeki anlamlı Beta (β) katsayıları, bağımsız değişkenlerin (İş tatmini: $\beta=0,144$; $p<0,001$ - MY-Planlanmış Çaba: $\beta=0,438$; $p<0,001$ - MY-Planlanmış İstek ve Kararlılık: $\beta=0,289$; $p<0,001$) bağımlı değişkendeki bir birimlik değişimdeki etkisini göstermiştir. Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin KG-mesleki

gelişim arzusunu %48,9 oranında açıkladığı görülmüştür ($R^2=0,489$; $p<0,001$). Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Beta Katsayısı (β)	Std. Hata	R^2	Düz. R^2	t	F	df	p	DW
Sabit		0,143	0,489	0,488	8,888	319,517	3	,000	1,883
İş Tatmini	0,144	0,029			5,239			,000	
MY-Planlanmış Çaba	0,438	0,022			17,418			,000	
MY-Planlanmış İstek ve Kararlılık	0,289	0,020			10,317			,000	

Bağımlı Değişken: Mesleki Gelişim Arzusu; DW: Durbin-Watson Değeri

Üçüncü aşamada yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları, iş tatmini, MY-Planlanmış çaba ve MY-Planlanmış istek ve kararlılık boyutlarının kariyer gelişim arzusu alt boyutlarından liderlik arzusu üzerinde orta düzeyde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğunu göstermiştir. Durbin-Watson değerinin 1,701 olması modelde otokorelasyon olmadığını göstermiştir.

Regresyon analiz sonuçları, MY-Planlanmış çabanın liderlik arzusu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu gösterirken ($\beta=0,222$; $p<0,001$) diğer bağımsız değişkenler iş tatmini ($\beta=0,024$; $p<0,05$) ve MY-Planlanmış istek ve kararlılığın ($\beta=0,039$; $p<0,05$) bağımlı değişken liderlik arzusu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir. Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin KG-liderlik arzusunu %6,3 oranında ve çok düşük düzeyde açıkladığı görülmüştür ($R^2=0,063$; $p<0,05$). Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Beta Katsayısı (β)	Std. Hata	R^2	Düz. R^2	t	F	df	p	DW
Sabit		0,314	0,063	0,060	2,972	22,445	3	0,003	1,701
İş Tatmini	0,024	0,064			0,651			0,515	
MY-Planlanmış Çaba	0,222	0,049			6,510			0,000	
MY-Planlanmış İstek ve Kararlılık	0,039	0,045			1,022			0,307	

Bağımlı Değişken: Liderlik Arzusu; DW: Durbin-Watson Değeri

Dördüncü ve son aşamada yapılan regresyon analizi sonuçları, iş tatmini, MY-Planlanmış çaba ve MY-Planlanmış istek ve kararlılık boyutlarının kariyer geliştirme arzusu (genel) üzerinde düşük düzeyde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu görülmüştür. Durbin-Watson değerinin 1,742 olması modelde otokorelasyon olmadığını göstermiştir.

Analizdeki anlamlı Beta (β) katsayıları, bağımsız değişkenlerin (İş tatmini: $\beta=0,095$; $p<0,005$ - MY-Planlanmış Çaba: $\beta=0,391$; $p<0,001$ - MY-Planlanmış İstek ve Kararlılık: $\beta=0,183$; $p<0,001$) bağımlı değişkendeki bir birimlik değişimdeki etkisini göstermiştir. Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin Kariyer geliştirme (genel) arzusunu %29,8 oranında açıkladığı görülmüştür ($R^2=0,298$; $p<0,001$). Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Beta Katsayısı (β)	Std. Hata	R^2	Düz. R^2	t	F	df	p	DW
Sabit		0,173	0,298	0,296	6,486	141,822	3	0,000	1,742
İş Tatmini	0,095	0,035			2,934			0,003	
MY-Planlanmış Çaba	0,391	0,027			13,264			0,000	
MY-Planlanmış İstek ve Kararlılık	0,183	0,025			5,567			0,000	

Bağımlı Değişken: Kariyer Geliştirme Arzusu (Genel); DW: Durbin-Watson Değeri

Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya ait hipotezlerin kabul veya red edilmelerine ilişkin durum Tablo 10’de gösterilmiştir.

Tablo 10. Araştırma Hipotezlerinin Kabul veya Red Durumu

HİPOTEZ	Kabul veya Red Durumu
H1: İş tatmininin mesleki yönelimde planlanmış çaba üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H2: İş tatmininin mesleki yönelimde planlanmış istek ve kararlılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H3: İş tatmininin kariyer geliştirmede mesleki gelişim arzusu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H4: İş tatmininin kariyer geliştirmede liderlik arzusu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H5: Mesleki yönelimin planlanmış çabanın kariyer geliştirmede mesleki gelişim arzusu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul

H6: Mesleki yöneliminde planlanmış istek ve kararlılığın kariyer geliştirmede liderlik arzusu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H7: İş tatmininin kariyer geliştirme arzusu (Genel) üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H8: Mesleki yönelimin planlanmış çabanın kariyer geliştirme arzusu (Genel) üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H9: Mesleki yönelimin planlanmış istek ve kararlılığın kariyer geliştirme arzusu (Genel) üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul

Tablo 10'un devamı



TARTIŞMA VE SONUÇ

İş tatmininin mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu üzerindeki etkisini inceleyen bu çalışmada nicel analiz yapılarak bulgular ortaya konulmuş ve üç parametre arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Araştırmaya özel ve devlet kurumlarında çalışan 1004 öğretmen dahil edilmiştir. Araştırmada nicel analiz yöntemi kullanılmış ve iş tatmini ölçeği, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu ölçekleri kullanılmıştır. Veriler SPSS 29.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma elde edilen bulgular incelendiğinde; katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (% 43) 31-40 yaş aralığında olduğu ve kadınların erkeklere kıyasla daha fazla temsil edildiği gözlemlenmiştir. Eğitim seviyesi açısından da lisans mezunu (% 84,2) çalışanların oranı oldukça yüksektir.

Geçerlilik ve güvenirlik analizleri, araştırma araçlarının yeterli düzeyde doğru ve tutarlı olduğunu, ölçüm araçlarının araştırma kapsamında sorgulanan kavramları etkili bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir. Faktör analizi, maddelerin faktör yapılarını başarıyla ortaya koymuş ve bu faktörlerin toplam varyansın önemli bir kısmını açıkladığı görülmüştür.

Araştırmada yer alan değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon katsayısı ($r = 0.873$) mesleki yönelim (genel) ve planlanmış istek ve kararlılık arasında en yüksek düzeyde bir ilişkiyi işaret etmiştir. Diğer taraftan en düşük ilişki iş tatmini ve liderlik arzusu arasında ($r = 0.126$) gerçekleşmiştir. Bu değerler, iş tatmini, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu arasında farklı düzeylerde olumlu ve anlamlı ilişkilerin varlığını ortaya koymuştur.

Çalışmanın devam eden bölümünde yapılan regresyon analizleri sonuçları iş tatmininin mesleki yönelim (genel) ve alt boyutları kariyer geliştirme arzusu (genel) ve mesleki gelişim arzusu alt boyutu üzerinde olumlu ve anlamlı etkisini ortaya koymuştur. Buna karşılık, iş tatmini ve planlanmış istek ve kararlılığın kariyer geliştirmede liderlik arzusu üzerinde anlamlı etkileri olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlardan hareketle, literatürde yer alan sonuçlara dayanarak kurulan hipotezlerden H1, H2, H3, H5, H7, H8 ve H9 hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer taraftan H4 ve H6 hipotezleri reddedilmiştir.

Önceki çalışmalardan Gross vd. (1997), Gasteiger (2007), Vanderberghe vd. (2011), Zhang vd. (2015), Thomson ve Gregory (2016) tarafından yapılan araştırmalar iş tatmini ve mesleki yönelim alanında sonuçlar literatüre dahil edilmiştir. Literatür taramasında belirlenen söz konusu çalışmaların sonuçlarının bu çalışmanın sonuçlarını (H1 ve H2) desteklediği belirlenmiştir.

Bu alanda yapılmış önceki çalışmalar ile bu çalışmanın sonuçları karşılaştırıldığında bu çalışmada iş tatmininin ve kariyer geliştirme arzusu üzerinde etkisi olduğuna dair ulaşılan sonuçlar (H3 ve H7) sonuçlar Gregson (1987), Lee (2000), Robbin (2008), Chen vd. (2014), Noe (2019), Pekel vd. (2020), Kaleli ve Yalçın (2021) ve Güleç vd. (2022) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları ile tutarlı olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak bu çalışmada iş tatmininin kariyer geliştirme arzusunun alt boyutu olan liderlik arzusunu etkilemediği görüldüğünden önceki çalışmaların bu çalışmada geliştirilmiş olan dördüncü hipotezi (H4) desteklemediği anlaşılmıştır.

Mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu bağlamında yapılan testlerin sonuçları araştırmanın beşinci, sekizinci ve dokuzuncu hipotezlerinin (H5, H8 ve H9) doğrulandığını ancak altıncı hipotezinin (H6) doğrulanmadığını göstermiştir. Mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu bağlamında literatürde bulunan çalışmalar ile bu çalışmanın sonuçları karşılaştırılmış ve büyük ölçüde tutarlılık sağlandığı belirlenmiştir (Super, 1990 ve Lent vd., 1994). Ancak mesleki yönelimde planlanmış istek ve kararlılığın kariyer geliştirmede liderlik arzusu üzerinde etkisi bakımından literatür ile tutarlılık sağlanmamıştır.

Araştırmanın sonucundan genel olarak bazı çıkarımlar yapılmıştır. Buna göre, iş tatmininin, kariyer geliştirme arzusu ve mesleki yönelim üzerindeki pozitif etkisi dikkat çekicidir. İş tatmin düzeyi yüksek çalışanların, mesleki gelişime ve kariyer geliştirmeye daha fazla eğilimli olduğunu gösteren bulgular, bu değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini anlamada önemli ipuçları sunmaktadır. Özellikle iş tatmininin, mesleki yönelim üzerindeki güçlü etkisi, çalışanların işlerinde duydukları memnuniyetin kariyerlerini şekillendirme biçimlerini doğrudan etkileyebilmektedir. Kariyer geliştirmede liderlik arzusu çalışanlar tarafından çok ilgilenilmediği ve memnuniyet kaynağı olarak dikkate alınmadığı, bunun yanısıra kariyer açısından bir hedef olarak belirlenmediği çıkarımına ulaşılmıştır.

Bu çalışmanın yürütülmesi sürecinde karşılaşılan durumlara bağlı olarak araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırmada katılımcı sayısı 1004 kişi olmakla birlikte araştırmanın örneklemi Rize ili genelindeki 5016 öğretmeni kapsadığından yüzde 20 oranında düşük katılım gerçekleşmiştir. Daha geniş bir katılım örneklemin temsil düzeyini ve araştırmanın sonuçlarının genel olarak kabul edilmesini sağlaması bakımından önem taşımaktadır. Bir diğer kısıt olarak, çalışmanın sadece nicel yöntem ile yapılmış olmasıdır. Nicel yöntemle birlikte nitel yönteminde uygulanması araştırmanın çok yönlü bulgulara ulaşacağı bir gerçektir. Bu gerçekten hareketle bu alanda gelecekte yapılması planlanan

araştırmaların Türkiye geneline yayılması ve özellikle öğretmenler ile öğretmenlerin kendilerini daha iyi ifade edebilecekleri, yüz yüze derinlemesine görüşmelerin yapılabilđi, açık uçlu ya da yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılarak nicel ve nitel karmaşı şeklinde farklı yöntemlerle yapılması önerilmektedir. Böylece araştırılan konunun altında yatan sosyal gerçekliği çok daha geniş bir perspektifte ortaya çıkarılması sağlanmış olacaktır.



KAYNAKLAR

- Adıgüzel, Z. (2010). İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 50.
- Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 4, 1-25.
- Akyüz, H. E. (2018). “Yapı Geçerliliği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi: Uygulamalı Bir Çalışma”, Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, c. 7, sy. 2, ss. 186–198, 2018, doi: 10.17798/bitlisfen.414490.
- Al- Badri, S., M. (2011). Applications of psychology - profession and education. Al Ain: University Book House
- Al- Ezza, S. (2001). Psychological counselling - methods and techniques. Amman: Culture office for publishing and distribution
- Al- Galbi, S. (2005). Fundamentals of the building of psychological and educational tests and scales. Damascus: Alaa El Din Establishment for printing and distribution, 12(3), 78-90
- Al- Messaoudi, A. (2007). The psychometric properties of self-directed testing (Holland) in the career tendencies on the Saudi environment. Master thesis, College of Education, Mutah University, Jordon.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. Organizational Behavior and Human Performance, 4(2), 142-175.
- Alotaibi, A. G. (2001). “Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait”. Public Personnel Management, 30, 358-384.
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N. and Brommels, M. (2020: 35(2), 122-135). The Application of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals. Heliyon, 6(9), e04829, doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829

Arnold, J. CF. (1986). Organizational Behavior. McGraw- Hill Series International Edition Management, New York.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press.

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. Academy of Management Journal, 32(4), 803-829.

Azgın, A. O. ve Şenler, B. (2019). İlkokulda STEM: Öğrencilerin kariyer ilgileri ve tutumları. [STEM in primary school: students' career interest and attitudes]. Journal of Computer and Education Research, 7 (13), 213-232. doi: 10.18009/jcer.538352

Bağcı, B. (2018). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(4), 308.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Freeman.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York, NY: Freeman.

Baruch, Y. (2004). Managing careers: theory and practice. Harlow, England: Prentice Hall, 87.

Başaran, İ. (1998). Örgütsel Davranış, Gül Yayınevi, Ankara.

Baştürk, S., Dönmez, G. ve Dicle, A. N. (2013). Geçerlik ve güvenirlik. S. Baştürk (Ed.), Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Vize Yayıncılık

Bateman, T.S., Snell, S.A, (1999), “Management – Building a Competitive Advantage”, Boston. Mc Graw – Hill.

Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Blomme, R. J., van Rheede, A., & Tromp, D. M. (2010). The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: a research study on the

impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees. *International Journal of Human Resource Management*, 21, 144–162. doi: 10.1080/09585190903466954

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Bogler, R. (2001). “The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction”, *Educational Administration Quarterly*, 37, 657-681.

Bozyiğit, E. & Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri [Career stress determinants of the students in faculty of sports sciences]. *Journal of Computer and Education Research*, 8 (15), 181-200. doi: 10.18009/jcer.679874

Breaugh, J. A. (1981). Predicting Absenteeism from prior Absenteeism and Work Attitude. *Journal of Applied Psychology*, 555-560.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.002

Brown, D. (2002). *Career choice and development*. (4th ed). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Brown, D. (2002). The role of work values and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical perspective. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 48-56.

Brown, S. ve Lent, R. (2005). *Career development and counselling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, Inc

Burke, R. J. (2020). *The link between career development and job satisfaction*. *Journal of Career Development*, 46(2), 124-137

Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. (18. Baskı). Pegem Akademi.

Cansız, H. (2019). Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının İş Doyumlarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, 45-60

Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248-267.

Capuzzi, D. ve Stauffer, MD. (2006). *Career Counseling: Foundations, Perspectives and Applications*. New York, NY: Pearson, 112.

Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80-91. doi: 10.1016/j.jvb.2010.09.002

Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of work life, Profits*. New York: McGraw-Hill.

Caulton, J. R. (2012). The Development and Use of the Theory of ERG: A Literature Review. *Emerging Leadership Journeys*, 5, 2-8

Chahal, H. ve Mehta, S. (2010). Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB): A Conceptual Framework in Reference to Health Care Sector. *J Serv Res*; 10(2):25–44.

Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*; 52(10): 125-127

Chang, S. (2011). *Career development planning and its impact on organizational success*. *Journal of Human Resources Management*, 12(4), 78-90

Changa, C.C., Chiub, C.M. ve Chen, C.A. (2010). “The effect of TQM practices on employee satisfaction and loyalty in government”, *Total Quality Management*, 21(12): 1299–1314.

Chay, HL.ve Bruvold, NT. (2003). Creating value for employees: Investment in employee development. *International Journal of Human Resource Management*; 14(6):981-1000

Chen, H., Liu, F., & Wen, Y. (2022). The influence of college students' core self-evaluation on job search outcomes: chain mediating effect of career exploration and career adaptability. *Current Psychology*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02923-4>

Chen, TY., Chang, PL., Yeh, CW. (2014). The study of career needs, career development programmes and job satisfaction levels of R&D personnel: The case of Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*; 14(6):1001-1026

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.

Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D. and Warr, P. B. (1981). *The Experience of Work*, New York, NY: Academic Press.

Cribbin, J. J, (1972). "Effective Managerial Leadership", American Management Association, New York.

Çakır, A. (2014). Faktör Analizi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı.

Çakmak, D. (2022). Parametrik ve Parametrik Olmayan Yöntemler. Hitit Üniversitesi. Gıda Mühendisliği Bölümü. Ders Notları.

Çalışkur, A., Demirhan, A., & Bozkurt, S. (2012). Değerlerin belirli meslek alanları ve demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 219-236.

Çekmecelioğlu, GH. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *İCÜ İkt. ve İd. Bil. Dergisi*;6(2):23-39

Daniels, N. (1996: 17(5), 233-245). *Justice and Justification: Reflective Equilibrium in Theory and Practice*, Cambridge University Press, New York.

Davis K, (1982). "Human Behavior at Work", New Delhi, Tata McGraw Hill Publications.

Davis, G, (2004). "Job Satisfaction Survey Among Employees in Small Business", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(4): 491-513.

Dawis, RV. (2018). The theory of work adjustment and person-environment correspondence counseling. In: Brown D et al., editors. Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice. 3rd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass; pp. 75-120

Dawis, RV. ve Lofquist, LH. (2013). From TWA to PEC. Journal of Vocational Behavior. 2013;43:113-121

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum Press.

Demir, A. H., & Arabacı, İ. (2021). Sınıf Öğretmenlerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Mesleğe Yönelik Tutum ve Kariyer Geliştirme Arzuları Arasındaki İlişki. Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama, 12(23), 1-21.

Demir, N. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Türkmen Kitapevi, İstanbul.

Demiral, Ö. (2017). Effects of Training on Employee Job Satisfaction and Achievement: ‘Train to Gain’ Evidence From Manufacturing Businesses in Turkey, BMIJ, (2017), 5(3): 765-785

Demirel, Y. ve Özçınar, MF. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Dergisi;23(1):129–45.

Demirtaş, A. S. & Kara, A. (2022). Cognitive control and flexibility as predictor of career adaptability in emerging adults. Kastamonu Eğitim Dergisi, 30(2), 390-397. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.803515>

Deniz, M. (2005). “Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Tatmini”, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Nobel, Ankara, .150-170.

Dessler, G. (2015). Human Resources Management, fourteenth edition. Boston: Pearson Education, Prentice Hall, Inc., 92.

Deutsch, M, (1975). “Equity, Equality, and Need:What Determines Which Values Will be Used as Determinants of Distributive Justice?”, Journal of Social Issues, 31, 137-149.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

Dinham, S. ve Scott, C. (1998). “An International Comparative Study of Teacher Satisfaction, Motivation and Health: Australia, England and New Zealand”, Paper presented at the American Educational Research Association, Annual Meeting, San Diego, 81-84.

Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36, 567–589. doi: 10.5465/AMR.2011.61031812

Dodson, TA. ve Borders, LD. (2006). Men in traditional and non-traditional careers: Gender role attitudes, gender role conflict, and job satisfaction. *The Career Development Quarterly*; 54(4):283-296

Doğan, H. (2009). “A Comparative Study for Employee Job Satisfaction in Aydın Municipality and Nazilli Municipality”, *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 9(2): 423-433.

Durak, İ. ve Serinkan, C. (2007). “Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma”, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (13), 119-135.

Ehigbor, B. O. ve Akinlosotu, T. N. (2016). Parents’ occupation as correlate of students’ career aspiration in Public Secondary Schools in Ekpoma Metropolis. *AFRREV IJAH: An International Journal of Arts and Humanities*, 5(3), 197-212

Erdem, A. R. (1998). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4), 51-57.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı, Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasında İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.

Erdoğan, İ. (1996). “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, *İ.Ü. İşletme Fak.Yay. cilt:6, sayı:1, no:266, İstanbul*.

Eren, A., ve Tezel K. V. (2010). Factors influencing teaching choice, professional plans about teaching, and future time perspective: A mediational analysis. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1416-1428.

Ernst & Young. (2020). *The future of work: Understanding the expectations of the millennial generation*. Ernst & Young Global Limited, 15.

Erogluer, K. (2008). “Örgütlerde İletişimin Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Konuya İlişkin Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

Erogluer, K. (2011). “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 11(1), 121-136.

Erol, C. (2013). Mesleki yönelimlerde çalışanların kişilik ve demografik özelliklerinin rolü; sakarya üniversitesi işletme bölümü örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 137-146.

European Centre for the Development of Vocational Training. (2014). Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Evidence from Cedefop’s European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Feldman, D. C.ve Arnold, H.J. (1985). “Managing Individual and Group Behavior in Organizations”, McGraw-Hill Book Company.

Fogarty, T.J. (1994). "Mental Change and Job Satisfaction: An Integral Examination." *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 347-360.

Fouad, N. A.ve Byars-Winston, A. (2005). Cultural context of career choice: Meta-analysis of race/ethnicity differences. *Career Development Quarterly*, 53(3), 223-233.

Frye, M. (2004). Equity-based Compensation for Employees: Firm Performance and Determinants. *Journal of Finance Resources*, Vol. 27 (1), 31-54.

Gasteiger, R. M. (2007). Selbstverantwortliches Laufbahnmanagement. Das proteische Erfolgskonzept [Self-Directed Career Management. The Protean Approach to Career Success]. Göttingen: Hogrefe.

Gemmil, G. R. ve Heisler, W. J. (1972). "Machiavellianism as a Factor in Managerial Job Strain, Job Satisfaction, and Upward Mobility", *Academy of Management Journal*, 15 (1): 51-62.

Genç, S., & Soysal, M. İ. (2018). Parametrik ve Parametrik Olmayan Çoklu Karşılaştırma Testleri. *Black Sea Journal of Engineering and Science*, 1(1), 18-27.

George, F. (2000). *Organizational Behavior*. London: Addison-Wesley.

Gilpin, A. R., & Köklü, N. (2019). Meta analiz için etki büyüklüğü ölçümleri konusunda kendal tau'sunu spearman rho'suna dönüştürmek için tablo. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 27(1), 329-334. https://doi.org/10.1501/Egifak_00000000433

Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.

Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. ve Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.

Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., & Godshalk, V.M. (2010). *Career management* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage, 123.

Gregson T. (1987). Factor analysis of multiple-choice format for job satisfaction. *Psychological Reports*, 61(5):747-750

Gross, J. J., Carstensen, L. L., Pasupathi, M., Tsai, J., Götestam Skorpen, C., & Hsu, A. Y. C. (1997). Emotion and aging: Experience, expression, and control. *Psychology and Aging*, 12, 590–599. doi: 10.1037/0882-7974.12.4.590

Guest, D. E., & Conway, N. (2004). *Employee well-being and the psychological contract*. London: CIPD.

Güleç Bekman, Ö. ve Gündüz, Ş. (2022). Yöneticilerin Z Kuşağından Beklentileri ve Z Kuşağının İş Yaşamı Beklentileri. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 18(2), 649 – 682. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.960547>

Gysbers, N.C., Heppner, M. J. ve Johnston, J.A. (2003). Career counselling: Process, issues, and techniques (2nd ed.). Boston, MA: Pearson Education.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250-279.

Halim, L., Rahman, N.A., Zamri, R. ve Mohtar, L. (2018). The roles of parents in cultivating children's interest towards science learning and careers. Kasetsart Journal of Social Sciences, 39(2), 190-196.

Hall, D. T. (2002). Careers in and out of organizations. Sage Publications.

Hasırcı, I. (2020). Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Eğilimleri İle İlişkisinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Rolü ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.

Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. B. (1959). "The motivation to work". John Wiley & Sons, 45.

Hind, P. and Baruch, Y. (1997). "Gender Variations in Perceptions of Performance Appraisal", Women in Management Review, 12(7), 276-289.

Hodson, R. (1991). "Worker Satisfaction and Dissatisfaction: Differential Definitions." Work and Occupations, 18(4), 426-452.

Hoerr, J. (1989). The payoff from teamwork: The gains are substantial- so why isn't it spreading faster? Business Week, pp. 58-59.

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Homans, G.C. (1961). "Social Behavior: Its Elementary Forms." Harcourt, Brace & World.

Hoon, L.S. (2000). A managerial perspective of the objectives of HRM practices in Singapore: An exploratory study. *Singapore Management Review*; 22(1):65-82

Hoon, L.S. (2012). A managerial perspective of the objectives of HRM practices in Singapore: An exploratory study. *Singapore Management Review, Bulletin 2*, 45-68.

Hoppock, R, (1935). “Job Satisfaction”, Harper Publishing, New York.

Hunjra, A. I., Chani, M. I., Aslam, S., Azam, M. ve Rehman, K. (2010). “Factors effecting job satisfaction of employees in Pakistani banking sector”, *African Journal of Business Management*, 4(10): 2157-2163.

Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resources Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, Vol. 38 (3), 635-672.

Inuwa, M. (2022). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*;1(1):90-103

İşcan, F. ve Timiroğlu, M. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:21, s.122-129.

Jenkins, P., & Cho, H. (2013). The impact of career counseling and guidance programs on college students' career planning. *Journal of Career Development*, 39(4), 302-315.

Johns, G. (2002). The Psychology of Lateness, Absenteeism and Turnover. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, Vol. 2, 232-252.

Johnson, R., Ryan, A. ve Schmit, M. (1994). Employee Attitudes and Branch Performance at Ford Motor Credit.” In *linking Employee Survey Data to Organizational Outcome Measures*. Nashville: Society for Industrial and Organizational Psychology, 89-100.

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. ve Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.

Judge, T. A., Thoresan, C. J., Bono., J. E. ve Patton, G. K. (2011). The Employee Satisfaction– Employee Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, Vol. 127 (3), 376-407.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 385.

Kadushin, G. ve Egan, M. (2001). Ethical Dilemmas in Home Healthcare: A Social Work Perspective. *Health and Social Work*, Vol. 26, 136-149.

Kahn, R. (1973). “The Work Module: A Tonic for Lunchpail Lassitude. *Psychology Today*, February, 27(5): 94

Kaleli, B. ve Yalçın, B. (2021). Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri ilişkisinin kuşaklar kapsamında analizi. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 87-109. doi: 10.17218/hititsbd.902165.

Kaliski, B. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, Second Edition. Thompson Gale, Detroit.

Kara, A. (2023). Üniversite öğrencileri için Kariyer Arzusu Path (Yol) Modelinin Kariyer Yapılandırma Kuramındaki Uyum Modeli Kapsamında Test Edilmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 1594-1613. <https://doi.org/10.51460/baebd.1240012>

Karadal, H. (1999). “Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana, 60-61.

Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik Tekniklerin Güç ve Etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 18-40.

Keleş, N.Ç. (2006). “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine ilişkin ilaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma” *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Konya. 243263.

Kelli, B. (2012). A Study of Motivation: How to Get Your Employee Moving. SPEA Honors Thesis Spring-2012. Indiana University.

Khan, A. (2018). Application of career education in national curriculum of Pakistan at elementary level. *International e-Journal of Educational Studies (IEJES)*, 2 (4), 114-119.

Koch, J. ve Steers, R. (1978). "Job Attachment, Satisfaction and Turnover Among Public Sector Employees", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 12, Issue. 1, 119-128.

Kolbaşı, E. ve Bağcı, Z. (2019). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: bir kamu kurumu üzerinde analitik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (4), 119-123.

Kopelman, R.E., Protzas, D.J. ve Davis, A.L. (2008). "Douglas McGregor's Theory X and Y: Toward a Construct-Valid Measure", *Journal of Managerial Issues*, 20(2), 255-271.

Korkmaz, M. ve Somer, O. (2010: 257). İş Yaşamında Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Modeli. A. Yelboğan (Ed.). *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları içinde*. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

Kossek, E. E., Baltes, B. B. ve Matthews, R. A. (2011). How work family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352-369.

Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & DeMarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935–962.

Kreitner, R. ve Kinicki, A. (2006). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill, 9.

Krumboltz, J. D., Mitchell, M. L., & Jones, R. A. (1976). A social learning theory of career decision making. In *The Counseling psychologist* (Vol. 6, pp. 71–81).

Kuzucu, Y. ve Şimşek, Ö. F. (2013). Self-determined choices and consequences: The relationship between basic psychological needs satisfactions and aggression in late adolescents. *The Journal of General Psychology*, 140(2), 110-129.

Landy, F. (1989). *Psychology of Work Behavior*, 4th Edition. Belmont: Wadsworth.

Lawler, E. E. ve Porter, L. W. (1967). "The Effect of Performance on Job Satisfaction", *Industrial Relations*, Cilt No 7, Sayı 1, s. 20-28.

Lee, SH. (2000). A managerial perspective of the objectives of HRM practices in Nigeria: An exploratory study. *Nigeria Management Review*; 22(1): 65-82.

Leibowitz, ZB., Farren, C. ve Kaye, BL. (1986). *Designing Career Development Systems*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 72.

Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.

Liu, C., Borg, I., & Spector, P.E. (2004). An examination of the relationship between work environment and job satisfaction: The role of person-environment fit. *Personality and Individual Differences*, 36(5), 959-972.

Llorente, R.M.B. ve Macías, E.F. (2005). "Job satisfaction as an indicator of the quality of work", (ELSEVIER) *The Journal of Socio-Economics* , Volume 34, Issue 5 , October 2005, Pages 656–673, Erişim:<http://web.usal.es/~efm/jse.pdf> , yada <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053535705000181>

Lloyd, S. ve Hamner, W.C. (1979). "Individual Versus Systems Rewards: Who's Dissatisfied Why and What's Their Likely Response", *Academy of Management Journal*, Vol.22 No:4, 781-802.

Locke, E.A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction", *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, IL: Rand McNally, Chicago, 1297-1349.

Lofquist, L.H. ve Dawis, R.V. (1969). "Adjustment to Work: A Psychological View of Man's Problems in a Work-oriented Society." Appleton-Century-Crofts.

Loscocco, A. ve Roschelle, R.(1991). "Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 39, s.182

Luthans, F. (1989). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Publishing.

Marcus, B. ve Curt, C. (1999). "First Break All the Rules: What the World's Greatest Managers do Differently, 1st Edition.

Martin, AF., Romero, FP., Valle, CR., Dolan, SL. (2001). Corporate business strategy, career management and recruitment: Do Spanish firms adhere to contingency model? *Career Development International*; 6(3):149-155

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Mathis, R. L. ve Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. South-Western College Pub.

McDaniels, C. ve Gysbers, NC. (1992). *Counselling for Career Development*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Michaels, C. ve Spector, P. (1982). Causes of Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 53-59.

Miner, B. (1992). *Industrial – Organizational Psychology*, McGraw-Hill Inc., Singapore.

Miner, JB. (2006). *Organizational Behavior 3: Historical Origins, Theoretical Foundations and the Future*. Armonk, New York, London, England: Routledge.

Morse, N.C. (1953). "Satisfaction in the White Collar Job." University of Michigan Press.

Myers, I.B. (1962). *The Myers-Briggs Type Indicator: Manual*. Princeton, NJ: Educational Testing Service.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.

Niles, S.G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career Development Interventions in the 21st Century* (4th ed.). Boston, MA: Pearson.

Noe, RA. (1996). Human Resource Management—Gaining a Competitive Advantage. 1nd ed. New York: Irwin McGraw-Hill.

Noe, RA. (2019). Human Resource Management—Gaining a Competitive Advantage. 2nd ed. New York: Irwin McGraw-Hill.

Norman, R. F. (1925). Psychology in Industry, 3rd Edition. New Delhi: Oxford and I.B.H. Publishing co. Pvt Ltd.

OECD. (2004). Career guidance and public policy: Bridging the gap. Paris: OECD Publishing.

Oshagbemi, T. (1999). “Overall Job Satisfaction: How Good are Single Versus Multiple-Item Measures?”, Journal of Managerial Psychology, 14 (5). 388-403.

Öner, R. (2021). ERG Teorisi ve Hedonik Tüketim Bağlamında Iphone 11’in Tanıtımının İncelenmesi. İletişim Ve Toplum Araştırmaları Dergisi, 1(1), 62-78. <https://doi.org/10.29228/itamder.54140>

Örücü, E., Hasırcı, I., & Başaran, S. (2021). Ücret Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisinde Çalışanların Eğitim Düzeylerinin Düzenleyici Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi(33), 67-82. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.883911>

Özdamar, K. (2002). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Özdamar, K. (2004). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler). Kaan Kitabevi, 528s, ESKİŞEHİR.

Özdaşlı, .Y., Kanten, Y., & Kanten, Ö. (2009). Yöneticilerin Kariyer İlerleme Arzusu İle Örgütsel Bağlılıklarının, Akıl Hocalığı Eğilimlerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(3), 229-243.

Özer, G. ve Günlük, M. (2010). “The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants’ turnover intention”, African Journal of Business Management, 4(8): 1500-1509.

Özer, G., & Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*(48), 89-100.

Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi , Bireysel ve Örgütsel Etkileri , Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sos Bilim Dergisi*;2(2):43–70.

Parnell, J. A. ve Crandall, W. (2003). “Propensity for Participative Decision-making, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Intentions to Leave Among Egyptian Managers”, *The Multinational Business Review*, 11, 36-73.

Patel, A., & İşleyen, B. (2014). The impact of career development training on engineering students' professional orientation and career advancement. *Journal of Engineering Education*, 15(2), 45-56.

Pearson, C. ve Ananthram, S. (2018). Career development, job satisfaction, and career commitment: Evidence from the Singaporean hospitality industry. *Paradigm*;12(2):12-28

Pekdemir, I., Özçelik, O., Karabulut, E., & Arslantaş, C. C. (2006). Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma, *Verimlilik Dergisi*, 4, 11-36.

Pekel, B., Kaya, T., Çalışkan, F., Doğan, M., Öner, S., Kaya, T., Özyıldız, Z., Erbay, E. (2020). Z kuşağı öğrencilerinin iş hayatı kişilik özelliklerinin ve iş beklentilerinin belirlenmesi: Ankara Üniversitesi örneği. *Sağlık Hizmetlerinde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 1(1), 1-9

Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.

Potgieter, IL., Coetzee, M. ve Ferreira, N. (2018). The role of career concerns and workplace friendship in the job embeddedness-retention practices satisfaction link. *SA Journal of Industrial Psychology*; 44(1):1-9

Ramsey, J., Punnett, BJ., Greenidge, D. (2008). A Social Psychological Account of Absenteeism in Barbados. *Hum Resour Manag J*; 18(2):97–117.

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. RajaGrafindo Persada.

Rize İl Eğitim Müdürlüğü (2024). Öğretmen Sayısı. <https://rize.meb.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 11.09.2024)

Robbin, SP. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Robbins, S. P. (1994). “Örgütsel Davranışın Temelleri”, Çev: Sevgi Akış Öztürk, Etam A.Ş., Eskişehir.

Rots, I., Kelchtermans, G., & Aelterman, A. (2012). Learning (not) to become a teacher: A qualitative analysis of the job entrance issue. *Teaching and Teacher Education*, 28, 1-10

Rue, L. W. ve Byars, L. L. (1989). *Management: Theory and Application* (5th Edition). Homewood: IL: Richard D. Irwin.

Saklan, A. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: “Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama.” Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 40-41.

Sarker, C. (2003). “The Relationships of Age and Length of Service with Job Satisfaction: An Examination of Hotel Employees in Thailand”, *Journal Managerial Psychology*. 19, 738-771.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Wiley.

Schein, EH. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Schein, EH. (1980). *Organizational Psychology*. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Schein, EH. (1987). Individuals and carrers. In: Lorsch JW, editor. *Handbook of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; pp. 155-171

Schein, EH. (2011). Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Reading, MA: Addison-Wesley; 2nd Press, 82.

Schein, EH. (2012). Individuals and carrers. In: Lorsch JW, editor. Handbook of Organizational Behavior. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 7. Volume, 65.

Schmidt, S. W. (2004). "The Job Training and Job Satisfaction Survey: Technical Manual", <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED494451.pdf>

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review, 51(1), 1-17.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L. ve Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. Academy of Management Journal, 44(2), 219-237.

Sekaran, U., ve Bougie, R. (2010). Research Method for Business, A Skill Building Approach (5th ed.). UK: West Sussex: John Wiley & Sons Inc.

Serper, Ö. (2003). "Uygulamalı İstatistik 2 ", Bursa: Ezgi Kitabevi.

Siagian, S. P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Siegel, L. ve Lane, I. M. (1974). "Psychology in Industrial Organizations", Homewood, IL: Irwin, 519.

Siegel, P.H. ve Lane, I.M. (1982). "Psychological Dimensions of Organizational Behavior." Macmillan.

Simionel, A.B. (2011). "Douglas McGregor Theory X and Theory Y", Revista de Management si Inginerie Economica, 10(3), 229-234.

Smith, P.C., Kendall, L.M. ve Hulin, C.L. (1969). "The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes." Rand McNally.

Snossy, A., S. (2003). Intervention with professional groups to develop career tendencies among young people. Journal of Studies in Social Sciences, Social Work and Humanities, 15, 54- 73.

Solly, B.A. ve Hohenshil, T.H. (1986). "Job Satisfaction Among Employees: Testing a Comprehensive Model." *Journal of Career Development*, 12(2), 119-126.

Spector, P.E. (1997). "Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences." Sage Publications.

Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A., Kessler, S. (2006). "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Behaviours Created Equal?", *Journal of Vocational Behaviour*, 68(3), 446-460.

Spencer, L. M. ve Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley, 45.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.

Super, D. E., Savickas, M. L. ve Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.

Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.

Thompson, R., & Gregory, S. (2016). The impact of professional orientation on career development processes of psychology students. *Journal of Career Development and Psychology*, 22(1), 34-45.

Tien, H., L. (2011). An exploration of adult career interests and work values in Taiwan. *Asia Pacific Education Review*, 12(4), 559-568.

Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., & Ferris, G. R. (2005). Political will, political skill, and political behavior. *Organizational Behavior*, 26, 229-245.

Türkoğlu, S. (2011). "İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tütüncü, H. (2002). İş tatmini ve bireysel beklentiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 102-110.

Tylczak, L. (1990). *Attacking Absenteeism: Positive Solutions to An Age-old Problem- A Practical Guide to Help slash Absenteeism*. Menlo Park, California: CRISP Publications, Inc.

Uluer, E. M., & Kısaç, İ. (2024). Üniversite öğrencilerinin mesleki yönelimlerine göre kişisel ve sosyal erdemlerindeki farklılıklar. *Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(53), 1-19.

Uslu Divanoğlu, S., & Usta, Ş. (2017). İş Tatmini ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 111.

Vandenberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K., & Roussel, P. (2011). Assessing longitudinal change of and dynamic relationships among role stressors, job attitudes, turnover intention, and well-being in neophyte newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 652–671. doi: 10.1002/job.732

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Wahyudi, S. (2002). *Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir*. Pustaka Pelajar.

Yıldırım, A., & Demirel, E. T. (2015). Ücret tatmininin yaşam tatminini belirleyici etkisi var mı? Elazığ banka çalışanları örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(2), 133-154. <https://doi.org/10.18069/fusbed.17247>

Young, H.R. (1984). "Job Satisfaction and Work Performance." *Journal of Occupational Psychology*, 57(2), 115-123.

Zhang, X., Wu, Y., & Liu, J. (2015). The impact of professional career development programs on teachers' career goals and achievements. *Journal of Educational Management*, 29(3), 112-124.

EKLER

EK-A: Demografik Bilgi Formu ve Gönüllü Onam Formu

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Cinsiyet	☐ Kadın ☐ Erkek
Yaş	☐ 20-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51-60
Öğrenim Durumu	☐ Lisans ☐ Lisansüstü
Eğitim Kurumu	☐ Anaokulu ☐ İlköğretim ☐ Lise ve Dengi ☐ Özel Eğitim R. ve U.
Mesleki Deneyim	☐ 0-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16-20 ☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35
Görev Türü	☐ Müdür ☐ Müdür Yardımcısı ☐ Öğretmen
Yeniden Öğretmenlik Seçme Durumu	☐ Evet ☐ Hayır
Memleket	☐ Artvin ☐ Erzurum ☐ Rize ☐ Samsun ☐ Trabzon ☐ Diğer
Günlük Çalışma Süresi	☐ 0-4 saat ☐ 5-8 saat ☐ 9 ve üzeri

GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sayın.....

Sizi “İş Tatmininin Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzusu Üzerindeki Etkisi” başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Siz bu araştırmanın **örneklem grubu** içinde yer alacaksınız. Sizden elde edilecek bilgiler veya veriler, literatür bilgi veya verilerle karşılaştırılarak bir sonuca ulaşılabacaktır.

Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın niçin yapıldığını, nasıl yapılacağını ve bu araştırmanın sağlıklı gönüllü katılımcılara getireceği olası faydaları, riskleri ve rahatsızlıklarını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Çalışmaya başlamadan önce çalışma detaylarını içeren dosya sizinle paylaşılacaktır ve bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız. İsterseniz bu bilgileri aileniz, yakınlarınız ve/veya doktorunuzla tartışınız. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz. Katılmayı kabul ettiğiniz takdirde, gerekli doldurup imzalanmış bu formun bir kopyası **talep etmeniz durumunda** saklamanız için size verilecektir.

Araştırmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. Her iki durumda da bir ceza veya hakkınız olan yararların kaybı kesinlikle söz konusu olmayacaktır.

Araştırma Sorumlusu
(İsim Soyisim imza)

EK-B: Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Ölçeği

Mesleki Yönelim Boyutu
1.Öğretim faaliyetlerinizde ne kadar çaba harcayacaksınız?
2.İyi bir öğretmen olmak için ne kadar çaba göstereceksiniz?
3.Bir öğretmen olarak ne kadar çaba göstermeyi planlıyorsunuz?
4.Etkili bir öğretmen olmak için ne kadar sıkı çalışacaksınız?
5.Öğretmenlik mesleğinde kalacağınızdan ne kadar eminsiniz?
6.Öğretmenlikte kalacağınızı ne kadar kesin görüyorsunuz?
7.Öğretmenliği kararlı bir şekilde sürdüreceğinize dair kendinizden ne kadar eminsiniz?
8.Öğretmenlik kariyerinde ısrarcı olacağınızdan ne kadar eminsiniz?
Kariyer Geliştirme Boyutu
9.Mesleki gelişim kurslarına katılmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?
10.Mesleğinizde daha fazla gelişimi ne ölçüde hedefliyorsunuz?
11.Güncel eğitim gelişmeleri hakkında bilgi sahibi olmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?
12.Müfredat bilgisi edinmeye devam etmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?
13.Öğretme becerilerinizi nasıl geliştireceğinizi öğrenmeye devam etmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?
14.Okulda yönetici konumuna gelmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?
15.Okulda liderlik rolü üstlenmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?
16.Okullarda bir müfettiş görevine ulaşmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?
17.Okulda liderlik sorumlulukları almayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?

EK-C: İş Tatmini Ölçeği

1.İş Memniyeti
2.Genelde arkadaşlarımla ve ailemle işim hakkında konuşurum.
3.Başkalarına bu işi yaptığımı söylemekten gurur duyuyorum.
4.Bu işi yapmak benim için iyi bir itibar getirmiyor.
5.Genel olarak çalışırken yaptıklarımdan dolayı çok memnunum.
6.Bu işi bırakmayı hiç düşünmüyorum.
7.Genel olarak işimin gerektirdiği şeyleri yapmaktan çok memnunum.
8.Yaptığım bu iş , yeteneklerimle en iyi şekilde eşleşen iştir.



EK-D: Geçerlilik Testi (EFA-AFA) Test Sonuçları

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Öğretim faaliyetlerinizde ne kadar çaba harcayacaksınız?	5,2450	1,03562	1004
İyi bir öğretmen olmak için ne kadar çaba göstereceksiniz?	5,4880	,99993	1004
Bir öğretmen olarak ne kadar çaba göstermeyi planlıyorsunuz?	5,4671	1,00840	1004
Etkili bir öğretmen olmak için ne kadar sıkı çalışacaksınız?	5,4203	1,00875	1004
Öğretmenlik mesleğinde kalacağınızdan ne kadar eminsiniz?	5,4104	1,48805	1004
Öğretmenlikte kalacağınızı ne kadar kesin görüyorsunuz?	5,3586	1,47526	1004
Öğretmenliği kararlı bir şekilde sürdüreceğinize dair kendinizden ne kadar eminsiniz?	5,4074	1,40586	1004
Öğretmenlik kariyerinde ısrarcı olacağınızdan ne kadar eminsiniz?	5,2829	1,44547	1004
Mesleki gelişim kurslarına katılmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?	5,0986	1,26114	1004
Mesleğinizde daha fazla gelişimi ne ölçüde hedefliyorsunuz?	5,3446	1,12648	1004
Güncel eğitim gelişmeleri hakkında bilgi sahibi olmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?	5,4004	1,08053	1004
Müfredat bilgisi edinmeye devam etmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?	5,2799	1,12364	1004
Öğretme becerilerinizi nasıl geliştireceğinizi öğrenmeye devam etmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?	5,3456	1,13631	1004
Okulda yönetici konumuna gelmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?	2,8964	1,96916	1004
Okulda liderlik rolü üstlenmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?	3,5817	1,85418	1004
Okullarda bir müfettiş görevine ulaşmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?	2,4502	1,78297	1004

Okulda liderlik sorumlulukları almayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?	3,6046	1,81278	1004
İş Memnuniyeti	5,0847	1,59317	1004
Genelde arkadaşlarımla ve ailemle işim hakkında konuşurum.	5,2679	1,46373	1004
Başkalarına bu işi yaptığımı söylemekten gurur duyuyorum.	5,5249	1,55471	1004
Bu işi yapmak benim için iyi bir itibar getirmiyor.	3,6066	2,01974	1004
Genel olarak çalışırken yaptıklarımdan dolayı çok memnunum.	5,5239	1,26161	1004
Bu işi bırakmayı hiç düşünmüyorum.	5,1783	1,78201	1004
Genel olarak işimin gerektirdiği şeyleri yapmaktan çok memnunum.	5,5548	1,33814	1004
Yaptığım bu iş , yeteneklerimle en iyi şekilde eşleşen iştir.	5,2002	1,59284	1004

EK-E: Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 05.02.2023-80705



T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı : E-18457941-050.99-80705
Konu : Etik Kurul Kararı (Fikret SÖZBİLİR ve
Erol ERGÜN)

05.02.2023

HOPA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 25.01.2023 tarihli ve E.79277 sayılı yazınız.

Fakülteniz İşletme Bölümü öğretim üyelerinden Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR'in tez danışmanlığını yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Erol ERGÜN'e ait "*İş Tatmininin, Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzusu Üzerindeki Etkisi*" başlıklı çalışma Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 31 Ocak 2023 tarihinde yapmış olduğu toplantısında incelenmiş olup, oybirliği ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Hüseyin PEKER
Kurul Başkanı

Mevcut Elektronik İmzalar

HÜSEYİN PEKER (Etik Kurulu - Kurul Başkanı) 05.02.2023 22:24

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BS43JZZ2Y2* Pin Kodu : 99572
Telefon: +90 466 215 10 00
e-Posta: artvincoruh@artvin.edu.tr Web: http://www.artvin.edu.tr/
Kep Adresi: artvincoruhuni@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/artvin-coruh-universitesi-ebys>

Bilgi için: Hakan KAYA
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-F: Rize Milli Eğitim Müdürlüğü Tez Çalışma İzni



T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-57774812-605.01-71511447
Konu : Tez Çalışması İzni

03.03.2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Artvin Çoruh Üniversitesi Rektörlüğünün Bilâ tarihli ve 83274 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 1563890 (2020/2) sayılı Genelgesi.

Artvin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Erol ERGÜN'ün "İş Tatmini Mesleki Yönelim ve Kariyer Geliştirme Arzusu Üzerindeki Etkisi" konulu bilimsel araştırması kapsamında ekte sunulan Ölçek formlarını 2022-2023 Eğitim Öğretim Yılında ilimiz ve ilçelerindeki tüm kademelerdeki görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlere uygulama isteği ilgi yazı ile bildirilmektedir.

Söz konusu Ölçek formlarını 2022-2023 Eğitim Öğretim Yılında denetimi okul idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ilimiz ve ilçelerindeki tüm kademelerdeki görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlere uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim

Ahmet GÜRBÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR

Engin EMEN
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Adres : İl Millî Eğitim Müdürlüğü RİZE

Telefon No : 0 (464) 280 53 00
E-Posta: rizemem@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Hamit GÖMLEKSİZ

Unvan : Şef

İnternet Adresi: rize.meb.gov.tr

Faks: 4642805316



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.ayrui.meb.gov.tr/adresinden> 5e8a-a207-3c68-8565-052f kodu ile doğrulanabilir.

EK-G: Çalışmada Kullanılan Anket

İŞ TATMİNİ, MESLEKİ YÖNELİM VE KARIYER GELİŞTİRME ARZUSU

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının iş tatmininin, mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzusu üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılmaktadır. Elde edilecek veriler bilimsel bir çalışmada kullanılacak olup ankette istenen demografik veriler kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmaya anketi cevaplandırarak yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR

Erol ERGÜN

AÇÜ İşletme Anabilim Dalı Öğr. Üyesi

AÇÜ İşletme A.B. Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

İletişim ve sorularınız için: e-mail

,

1. Yaşınız: 2. Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek
3. Eğitim Durumunuz ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
4. Eğitim Kurumunuz ☐ Anaokulu ☐ İlköğretim ☐ Lise ve Dengi Okul ☐ Özel Eğitim Rehabilitasyon & Uygulama
5. Mesleki Deneyiminiz: (Yıl)
6. Göreviniz: ☐ Müdür ☐ Müdür Yardımcısı ☐ Öğretmen
7. Yeniden seçme şansınız olsa yine bu mesleği seçer miydiniz? ☐ Evet ☐ Hayır
8. Memleketiniz :
9. Günlük çalışma süreniz:saat

MESLEKİ YÖNELİM VE KARIYER GELİŞTİRME ARZUSU ÖLÇEĞİ	Hiç	Çok Az	Az	Rutin Olarak	Normalden Fazla	Çok Fazla	Son Derece Fazla
1. Öğretim faaliyetlerinizde ne kadar çaba harcayacaksınız?	1	2	3	4	5	6	7
2. İyi bir öğretmen olmak için ne kadar çaba göstereceksiniz?	1	2	3	4	5	6	7
3. Bir öğretmen olarak ne kadar çaba göstermeyi planlıyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7
4. Etkili bir öğretmen olmak için ne kadar sıkı çalışacaksınız?	1	2	3	4	5	6	7
5. Öğretmenlik mesleğinde kalacağınızdan ne kadar eminsiniz?	1	2	3	4	5	6	7
6. Öğretmenlikte kalacağınızı ne kadar kesin görüyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7
7. Öğretmenliği kararlı bir şekilde sürdüreceğinize dair kendinizden ne kadar eminsiniz?	1	2	3	4	5	6	7
8. Öğretmenlik kariyerinde ısrarcı olacağınızdan ne kadar eminsiniz?	1	2	3	4	5	6	7
9. Mesleki gelişim kurslarına katılmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7
10. Mesleğinizde daha fazla gelişimi ne ölçüde hedefliyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7
11. Güncel eğitim gelişmeleri hakkında bilgi sahibi olmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7
12. Müfredat bilgisi edinmeye devam etmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7
13. Öğretme becerilerinizi nasıl geliştireceğinizi öğrenmeye devam etmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7
14. Okulda yönetici konumuna gelmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7
15. Okulda liderlik rolü üstlenmeyi ne ölçüde hedefliyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7
16. Okullarda bir müfettiş görevine ulaşmayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7
17. Okulda liderlik sorumlulukları almayı ne ölçüde hedefliyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7

Arka Sayfadaki Anket Soruları ile Devam Etmenizi Bekliyoruz

Sayfa 1

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. İş Memnuniyeti	1	2	3	4	5	6	7
2. Genelde arkadaşlarımla ve ailemle işim hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5	6	7
3. Başkalarına bu işi yaptığımı söylemekten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6	7
4. Bu işi yapmak benim için iyi bir itibar getiriyor.	1	2	3	4	5	6	7
5. Genel olarak çalışırken yaptıklarımın dolayı çok memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
6. Bu işi bırakmayı hiç düşünmüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
7. Genel olarak işimin gerektirdiği şeyleri yapmaktan çok memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
8. Yaptığım bu iş, yeteneklerimle en iyi şekilde eşleşen iştir.	1	2	3	4	5	6	7

ANKETİMİZE KATKILARINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ

Sayfa 2

Adı Soyadı	Erol ERGÜN			
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlkokul	Kurtuluş İlkokulu		Rize	1989-1994
Ortaokul	Zihni Derin Ortaokulu		Rize	1994-1997
Lise	Fener Lisesi		Rize	1997-2000
Lisans	1-Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi	İlköğretim Sınıf Öğretmenliği	Trabzon	2004-2008
	2-Anadolu Üniversitesi	İşletme		2017-2020
	3-İstanbul üniversitesi	Çocuk Gelişimi		2020-2023
Yüksek Lisans	Artvin Çoruh Üniversitesi	İşletme		2022-2025
İş Deneyimi				
e-posta				
Yayınlarım				