

BİREYCİLİK VE TOPLULUKÇULUK DEĞERLERİ, KARİYER ÇAPALARI VE KARİYER TATMİNİ İLİŞKİSİ¹

RELATIONS OF INDIVIDUALISM AND COLLECTIVISM VALUES AND CAREER ANCHORS AND CAREER SATISFACTION

Önder SAKAL, Erzincan Üniversitesi, Türkiye, ondersakal@hotmail.com

Sebahattin YILDIZ, Kafkas Üniversitesi, Türkiye, yildiz@marmara.edu.tr

Öz: Bu çalışmada, bireycilik-toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma örneklemini 145 orta düzey yönetici oluşturmaktadır. Araştırma neden sonuç ilişkisine dayalı olarak açıklayıcı şekilde tasarlanmıştır. Araştırma bulguları, kültürün bireycilik-toplulukçuluk boyutlarının kariyer çapaları ve kariyer tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca bulgulara göre, kariyer çapalarının kariyer tatminindeki varyansı açıklayan önemli bir faktör olduğu görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Bireycilik, toplulukçuluk, kariyer çapaları, kariyer tatmini

Abstract: In this study, it was aimed to examine the relationships between individualism-collectivism values, career anchors and career satisfaction. The sample of the study consists of 145 mid-level managers. The study was designed as an explanatory study based on the cause and effect relationship. The findings of this study indicate that the individualism-collectivism dimensions of the culture are effective on the career anchors and career satisfaction. Moreover, according to the findings, it can be seen that career anchors are efficient factors explaining the variance in career satisfaction.

Key words: Individualism, collectivism, career anchors, career satisfaction

1.Giriş

Rekabet ve değişim, günümüz çalışma hayatının en önemli kavramlarıdır. Çalışma yaşamında, rekabeti yönetecek ve değişimi okuyacak olan insanın anlaşılması önemlidir. Kendi ördüğü “anlam ağında asılı bir varlık” olan insanın² (Geertz, 2010), “yapıp etmelerini -davranışlarını- sadece bir şartla iyi anlayabiliriz. Eğer onların amaçları ve kendi davranışlarına atfettikleri anlam hakkında bilgi sahibi olursak” (Zijderveld, 2013: 193). Ayrıca, günümüzde insanların büyük bir bölümünün kendilerini “iş”leri ile var ettikleri, çalışma üzerinde anlam bulmaya yönelik bir arayış içerisinde oldukları görülmektedir. Bu faktörler, örgütlerin çalışanlarını ve bireyin meslek/kariyer seçiminin önemini artırmaktadır. Yapılacak çalışmalar, meslek/kariyere ilişkin karar ve planlama sürecini yöneten “kariyer değerleri”nin anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Çalışma sayesinde farklı kültürel arka alanlara sahip çalışanların “kariyer değerleri”nin şekillenmesine ve kariyer tatminine ilişkin yöneticilere katkı sağlayacak bilgilerin elde edilmesi hedeflenmektedir. Kariyer ve meslek seçiminde etkili olan faktörler konusunda çeşitli araştırmalar olmakla birlikte, kültür boyutlarından bireycilik ve toplulukçuluk değerlerinin kariyer çapaları ve kariyer tatmini üzerindeki rolü ile ilgili yazında araştırma ihtiyacı olduğu gözlenmiştir. Kültür, birey veya grubun insanı ve evreni “okuma biçimi” ve “gerçekliği inşa ediş biçimi” (Morgan, 1986: 128) olarak ele alındığında, kariyer sürecinin şekillenmesinde etkili faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir.

2.Teorik Arka Plan

2.1.Kariyer çapaları

Kariyer çapaları, “mesleki veya kariyere ilişkin benlik kurgusu” şeklinde ifade edilebilir. Kariyer çapaları, üç bileşenden oluşan bir benlik kavramıdır. Bu bileşenler, bireylerin i. kendi algıladığı kabiliyet ve zihni yetenekler, ii. kendi algıladığı güdüler ve ihtiyaçlar, iii. kendi algıladığı tutum ve değerlerdir. Bireylerin meslek ve kariyer ile ilgili karar verme ve planlama sürecinde kullandığı en önemli “seçim kriteri”, kendisinde hâkim olan kariyer çapası olabilmektedir (Evans 1996; Marshall ve Bonner 2003; Adıgüzel 2009; Bigliardi ve Alberto 2009). Schein’e göre (1987), bireyler kariyer çapaları ve kendi işleri arasında uyumu

¹ Bu makale, 2. Örgütsel Davranış Kongresi’nde (7-8 Kasım 2013, Kayseri) sunulan bir bildirinin geliştirilmiş şeklidir.

² Kültürel antropoloji alanında dünyanın en önemli düşünürlerinden biri olan Clifford Geertz (1926-2006), kültürün ortak simgeler ve anlamlar sistemi olduğunu düşünür ve bunu örümcek ağı analogisiyle şöyle ifade eder: “İnsan kendi kendine ördüğü anlam ağında asılı bir hayvandır. Kültürü bu ağlar olarak ele alıyorum.” Antropolog o anlamlar ağını bir metin olarak kabul edip çözmeli ve yorumlamalıdır.

sağladıkları zaman, iş verimliliği, tatmin ve istikrar gibi pozitif kariyer çıktıklarına ulaşmaları daha olasıdır. Bireyin meslek ve kariyer seçiminde etkili olan faktörleri belirlemeye dönük çalışmalar içinde Edgar Schein'in, "kariyer çapaları (kariyer yönelimi/kariyer değerleri)" modeli en çok kabul gören modeldir ve 8 boyuttan (değer kümesi) oluşmaktadır (Schein, 1975, 1978, 1987, 1996). Schein (1996), kariyer çapasını, kişilerin kariyerlerine ilişkin istekleri, beklentileri, temel değerleri, beceri ve yetkinlikleri gibi unsurların tümünü temsil eden kariyer kimliği olarak tanımlanmaktadır. Burada kullanılan "*çapa metaforu*" kariyer değerlerinin "*sabitlik, durağanlık ve sabitleycilik*" yönlerini vurgulamaktadır (Çakmak Otluoğlu, 2014). Schein (1975, 1978) ilk çalışmalarında 5 değer kümesi tanımlamış (teknik fonksiyonel yetkinlik, yönetsel yetkinlik, güvenlik ve istikrar, özerklik ve bağımsızlık, girişimci yaratıcılık), 1987 ve 1990 yılındaki çalışmalarda modele 3 değer kümesi daha eklemiştir (hizmete adanma, saf meydan okuma, hayat tarzı) (Weber ve Ladkin, 2011: 171). Bu çapalar bileşen temeline göre sınıflandırılabilir: (1) yetenek tabanlı çapalar (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimci yaratıcılık); (2) ihtiyaç tabanlı çapalar (güvenlik-istikrar, özerklik ve bağımsızlık, hayat tarzı) ve (3) değer tabanlı çapalar (saf meydan okuma, hizmete adanma) (Feldman ve Bolino, 1996).

2.2.Kariyer tatmini

Kariyer tatmini, kariyere ilişkin hedef ve beklentilere ulaşma derecesine ilişkin algıyı ifade eder. Kariyer tatmininin bir boyutunu, insanların kariyerlerinden elde ettikleri tatmin ve kariyer başarıları oluştururken; diğer boyutunu ise, gelecekte elde etmek istedikleri kariyer ilerlemeleri için bireylerin algıladıkları umut oluşturur (Nauta ve diğerleri, 2009). Greenhaus ve diğerleri (1990), çalışanların kariyer tatmininde beş temel faktörün önemini vurgulamıştır. Bu faktörler şöyledir; (KT1) kariyer başarıları, (KT2) tüm kariyer hedeflerine ulaşma derecesi, (KT3) gelir hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi, (KT4) kendini geliştirme hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi, (KT5) yeni beceri ve yetkinlik elde etme konusunda elde edilen ilerlemeler.

2.3.Bireycilik-toplulukçuluk paradigması

Bireycilik-Toplulukçuluk hangi düzeyde ele alınır alınsın (toplum ya da birey), kültür alanına ait bir varsayımdır. Morgan'a göre; "*kültür hakkında konuşurken aslında insanların belli olay, hareket, nesne, ifade veya durumu çeşitli şekillerde görme ve anlamasını sağlayan bir gerçeklik inşasından bahsediyoruz. Bu anlayış şekilleri kişinin davranışlarının mantıklı ve makul olabilmesi için temel sağlar*" (Akt. Yağmurlu, 1997; Morgan, 1986: 128). Bireycilik ve toplulukçuluk, hem kuramsal hem de ampirik örgütsel çalışmalarda en çok incelenen kültürel farklılaşma boyutlarıdır (Wasti ve Erdil, 2007; Triandis, 1995; Göregenli, 1995). Bu çalışmada bireycilik-toplulukçuluk, bireyin bakış açısını (paradigma) belirleyen 'benlik kurgusu'nun, iki formu olarak ele alınmaktadır. "Bu benlik kurgularından birisi, 'öteki'ne uzanan, diğeri ise başkalarından 'ayrılmış' olan benliktir" (Kağıtçıbaşı, 2012). Hofstede (1980; 1984), bu boyutları şöyle tanımlamıştır: "*Bireycilik, bireyler arası bağların sıkı olmadığı toplumlarda geçerlidir; her birey kendisi ve ailesine bakmakla yükümlüdür. Toplulukçuluk ise, bireylerin doğdukları andan itibaren hayatları boyunca, güçlü ve bağlı gruplara aidiyet ve sadakatin söz konusu olduğu toplumlara özgüdür*". Hofstede (1991) kültürü, bireylerin beyinlerine yüklenen bir yazılıma benzetmekte ve mental bir program olarak ifade etmektedir. Bireycilik, programın her bir bireye tamamen farklı bir formda yüklenmesini ifade etmektedir. Bu anlayışta birbirine tamamiyle benzeyen birey yoktur. Toplulukçu kültürde ise, bireyin davranışları belirli bir kalıba göredir. Aynı programın farklı beyinlere yüklenmesi gibidir. Bu durum iki ucu temsil etmektedir. Ancak bu iki boyut arasındaki sınırlar belirsizdir (Hofstede, 1991; Hofstede, 2001). Oyserman, Coon ve Kimmelmeir'in (2002) tanımı, bireycilik-toplulukçuluk boyutlarını "varoluş biçimi" olarak çerçeveler. Bireycilik, bireyin, amaçlarının, iradesinin merkeze alındığı, toplumsal olanın ise çevrede konumlandırıldığı bir varoluş biçimidir. Toplulukçuluk ise, bağlı olunan grup ve üyelerini, öteki gruplar ve üyelerinden ayırırken, ait olunan grup üyeleri arasında, karşılıklı yükümlülük tesis eden bağlar kuran, bir varoluş biçimini ifade eder. "Ben" merkezli çözümlemenin yapıldığı bireyci toplumlarda, birey, insanlardan ve toplumdan ayrı bir varlıktır. Bireyci kültür özellikleri olarak, bireylerin özerk olması; bireysel başarı, rekabet ve güç hedeflenmesi; bağımsızlığı yansıtan inançların onaylanması; zevk, rekabet, özgürlük, özerklik gibi değerlerin vurgulanması; birey amaçlarının ve çıkarlarının grup amaçlarından ve çıkarlarından önce gelmesi sayılabilir. Bireyci kültürde, birey, kendi duygularına, kendisini farklı kılan özelliklere, kişisel ihtiyaçlarına ve haklarına odaklanır. "Biz" temelinde çözümlemenin yapıldığı toplulukçu toplumlarda, birey, özerk/bağımsız bir varlık olarak değil, kendisinin bağlı olduğu gruba ve ilişkilere göre tanımlanır. Toplulukçu kültür özellikleri olarak, toplumsal bir kimliğe sahip olunması; karşılıklı bağımlılığı yansıtan inançların onaylanması; güvenlik, itaatkârlık, görev, fedakârlık, yükümlülük, hiyerarşi, grup uyumu gibi değerlerin vurgulanması sayılabilir. Toplulukçu kültürde grubun çıkarları, sürekliliği, işbirliği ve kendini kontrol hedeflenir. Bu kültür formunda birey, başkalarının duygularını anlamaya, kendisini grupla aynı kılan özelliklere ve grubun ihtiyaçlarına

odaklanır (Triandis, 1994; Hofstede, 1980; Hofstede, 2011; Sargut, 1994;). Bireycilik-toplulukçuluk paradigmasına ilişkin, boyutluluk, genellik ve ölçüm düzeyi tartışmaları araştırmamız açısından önemli olduğu için kısaca değinilecektir. *Bireycilik ve toplulukçuluk, tek bir sürekliliğin iki ayrı ucunda yer alan tek bir boyut mudur?* Hofstede, bireyciliğin kültürel düzeyde tek boyutlu olduğunu bulgulamıştır. Bireycilik-toplulukçuluk, Hofstede'nin çalışmasında birbirinin karşıtı olarak ele alınır (individualism versus collectivism) (Hofstede, 1984). Ancak, bireysel düzeyde yapılan analizler, bireycilik-toplulukçuluğun çok boyutlu (en az iki) olduğunu, yani bu iki kavramın birbirinden bağımsız olduğunu bulgulamıştır (Kağıtçıbaşı, 2012: 127). Triandis ise, bireysel düzeyde toplanacak verilerle yapılacak faktör analizinin, bireylerin hem bireyci hem de toplulukçu özellikleri aynı anda taşıyabileceklerini göstereceğini iddia eder. Yani, Triandis'e göre her birey, hem bireyci hem de toplulukçu eğilimlere sahiptir (Triandis, 1994). Markus ve Kitayama (1991), bireyin bağımsız ve karşılıklı bağımlı benliği bir arada barındırabileceğini vurgular. Bu boyutlar bağımsız olduğundan bir bireyin bireycilik değerlerinin yüksek olduğunu bilmemiz onun toplulukçuluğu hakkında bize bilgi vermeyebilir. Bireyler her iki boyutta veya birinde baskın varsayımlara veya değerlere sahip olabilir. "Bireycilik-toplulukçuluk eğilimleri bireylerde ya da gruplarda aynı anda ve bir arada görülebilir". Farklı durumlarda, değişik hedef gruplara karşı ya da değişik etkileşim amaçlarında bireycilik ya da toplulukçuluk ön plana çıkabilir (Kağıtçıbaşı, 2012; Singelis, 1994; Oyserman, Coon ve Kimmelmeir, 2002). Bireycilik-toplulukçuluk (BT) tek bir kavram olarak değil, B (bireycilik) ve T (toplulukçuluk) adında iki bağımsız kavram olarak görülmelidir (Ton, 2008: 18). *BT ölçümlerinde analiz düzeyi ne olmalıdır? Bulgarlar genellenebilir mi?* Hofstede'nin çalışması (Hofstede, 1980; Hofstede, 1984); ülke düzeyinde yaptığı araştırma sonucunda elde edilen bireycilik skorlarının, ülkenin tüm bireyleri için geçerli olamayacağı (Wasti ve Erdil, 2007); kullandığı deneklerin toplumun tüm katmanlarını yansıtmadığı (Sargut, 1994) yönüyle eleştirilmiştir. Ayrıca; Wasti ve Erdil (2007), IBM çalışanları üzerinde yapılan araştırmanın, örgütsel alanda ölçtüğü değerlere ilişkin sonuçların yaşamın başka alanlarında (kamusal, sosyal v.s.) farklılık gösterebileceğini ifade etmişlerdir. Toplumlar, homojen bir nüfus yapısına sahip olmadıklarından, "ülke düzeyi"ndeki bulguların "birey düzeyi"nde geçerli olduğu söylenemez. Kültürel yönelimler, birey düzeyinde farklılaşırken (Triandis, 1995); bu eğilimler zaman içinde de sabit kalmazlar (Oyserman, Coon ve Kimmelmeir, 2002). Kültürler, değişir ve dinamiklerdir. Bu açıdan kültürler arası çalışmaların "aşırı görecelik tuzağına düşme tehlikesi vardır" ve olgudaki farklılaşmayı (ya da farklılaşmama durumunu) gerçekte neyin açıkladığının ortaya konması, "kültürün her şeyi içeren geniş yapısı" (Kağıtçıbaşı, 2012) nedeniyle zor ve sorunludur. Literatürde, araştırmalara konu olan kültür boyutlarının doğrudan ölçümlenmesi gerektiği; aksi halde, değişkenlerdeki varyansın kültür kaynaklı olduğunun iddia edilemeyeceği; "bireysel düzeydeki sosyal-psikolojik süreçleri anlamak için yine birey düzeyinde kültürel değerler ölçülmesi" yapılmasının önemi vurgulanmıştır (Wasti ve Erdil, 2007; Schaffer ve Riordan, 2003).

3.Araştırmanın Yöntemi

Araştırma neden sonuç ilişkisine dayalı olarak açıklayıcı (explanatory) şekilde tasarlanmıştır. Veri toplama tekniği ankettir. Bu çalışmada, analiz seviyesi birey düzeyindedir. Bireycilik-Toplulukçuluk, insan grupları veya kategorilerini karşılaştıran sosyolojik bir değişken değil, bireylerarası farklılıkları yöneten psikolojik değişkenlerden biri olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmanın sorunsalı, *bireycilik-toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkileri analiz etmektir.*

3.1.Değişkenler arası ilişkiler ve hipotezler

Schein (1984), kültürün kariyer üzerinde etkili olabileceğine işaret etmiştir. Kariyer kararlarının kültürler arasında farklılık gösterdiği (Thomas ve Inkson, 2007; Aycan ve Fikret-Paşa, 2003; Beynon, J. ve diğ., 1998), kariyer anlayışlarının ve kariyer tanımlarının kültürden etkilendiği değerlendirilmektedir (Briscoe ve ark., 2007; Chudzikowski ve ark., 2009; Khapova, Vinkenburg ve Arnold, 2009). Brown (2002)'a göre bireycilik-toplulukçuluk gibi kültürel değerler kariyer geliştirme sürecinde önemli bir etkiye sahiptir. Seçer ve Çınar (2011)'a göre, dikey ve yatay bireyciliğin çok yönlü veya sınırsız kariyer gibi kariyer biçimlerine etkisi vardır. Kültürün kariyer hareketliliği üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan diğer bir çalışma Erdoğan ve Aytekin'e (2012) aittir. Gürbüz ve Sıgır (2012)'nın Türkiye ve ABD örneklemelerini karşılaştırdığı çalışmasında, bazı kariyer çapalarının, hem toplumsal kültürden hem de bireylerin kendilerine, başkalarına ve dünyaya ilişkin, öz değerlendirmeleri anlamına gelen temel benlik değerlendirmesinden etkilendiği bulunmuştur. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

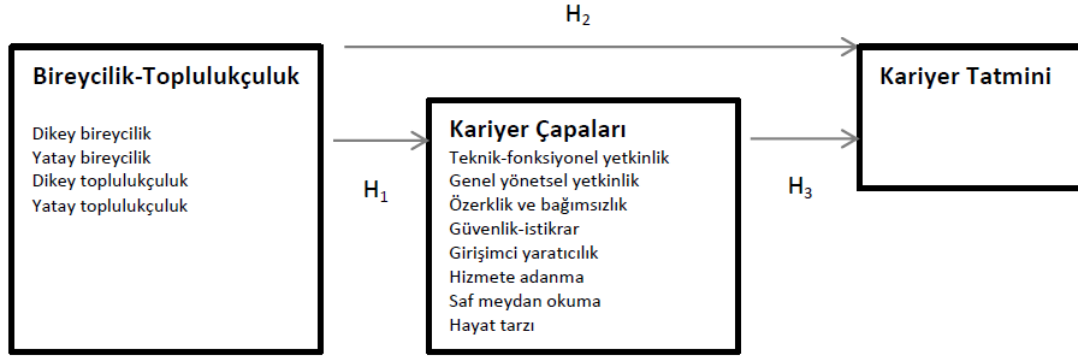
Hipotez 1: *Bireycilik-toplulukçuluk değerlerinin kariyer çapaları üzerinde etkisi vardır.*

Hipotez 2: *Bireycilik-toplulukçuluk değerlerinin kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır.*

Ayrıca bireyler, kendilerine ait kariyer çapalarının (değerlerinin) farkında olarak kariyerlerini planladıklarında gelecekte daha yüksek düzeyde kariyer tatmini elde edebileceklerdir. Tan ve Quek (2001) Singapur'daki eğitimciler üzerinde yaptığı çalışmada kariyer çapalarının içsel ve dışsal tatmin üzerindeki etkileri olduğunu ortaya çıkarmıştır. İbicioğlu ve diğerleri (2011) çalışmasında, Kariyer Çapalarının Kariyer Memnuniyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir ve sonuçta, teknik fonksiyonel yetkinlik ile genel yönetsel yetkinliğin kariyer memnuniyetini etkilediği, diğer çapaların ise etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 3: *Kariyer çapalarının kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır.*

Araştırmanın modeli şu şekildedir:



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.2.Örnekleme

Araştırmanın örneklemini *orta düzey yöneticiler* oluşturmaktadır. Değişkenler arası ilişkilerin resmedilmesinde orta düzey yöneticilerin daha uygun olacağı varsayılmıştır. Örnekleme yöntemi ise kolayda örneklemedir. Veri toplama “çevrimiçi anket uygulaması” şeklinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla telefonla görüşüldükten sonra kendilerine “çevrimiçi anket uygulaması” bağlantısı e-posta yoluyla gönderilerek katılımları sağlanmıştır. Uygulama sonunda 153 orta düzey yöneticiden anket dönüşü olmuştur. Değerlendirmeye elverişli olmayan 8 anket araştırmaya dahil edilmemiş, veri seti 145 anketle oluşturulmuştur. Araştırma katılımcılarından bazılarının görev yaptıkları örgütlerdeki unvanları şöyledir; bölge müdürü, proje sorumlusu, belgelendirme müdürü, medya ilişkileri yöneticisi, laboratuvar yöneticisi, muhasebe müdürü, pazarlama müdürü. Örnekleme uygulanan anket aracılığı ile oluşturulan veri seti SPSS 19 istatistik paket programında analiz edilmiştir.

3.3.Ölçekler

Araştırmada, bireycilik ve toplulukçuluk değerlerini “bireysel düzeyde” ölçmek amacıyla, Triandis ve Gelfand (1998) tarafından geliştirilen ve Li ve Aksoy (2007) tarafından geçerliliği sağlanan 16 ifadeli ölçek kullanılmaktadır. Her boyut 4 ifade ile ölçülmektedir. Ölçek, bireycilik ve toplulukçuluk boyutlarını, güç mesafesi eklenerek dört boyuta (dikey-yatay bireycilik, dikey-yatay toplulukçuluk) ayrıştırılmış bir yapıda ölçülmektedir. Triandis (1994) ve Singelis, Triandis, Bhawuk ve Gelfand (1995) tarafından bireycilik ve toplulukçuluk boyutlarını “arıtma amacıyla”: “eşitlikçi” veya “hiyerarşik” yapının benimsenmesine (Hofstede'nin güç mesafesi boyutuna yakın bir kavramsallaştırmadır) göre şekillenen, dörtlü bir tipoloji önerilmiştir. Bu dörtlü tipoloji: dikey bireycilik (ör., “Rekabet doğanın kanunudur.”), yatay bireycilik (ör., “Başkalarından bağımsız bireysel kimliğim benim için çok önemlidir.”), dikey toplulukçuluk (ör., “Yakın çevremın kararlarına saygı göstermek benim için önemlidir.”) ve yatay toplulukçuluk (ör., “Başkalarıyla işbirliği yaptığım zaman kendimi iyi hissedirim.”) şeklindedir. Dikey ve yatay toplulukçuluk, sırayla, ya hiyerarşik yapıyı kabul ederek ya da eşitliği vurgulayarak, kendini “bir topluluğun parçası” olarak algılamaktır. Dikey ve yatay bireycilik ise, sırayla, ya hiyerarşik yapıyı kabullenme ya da eşitliği vurgulayarak, kendini “özerk birey anlayışı” ile çerçevelemektedir (Singelis, Triandis, Bhawuk ve Gelfand, 1995).

Kariyer çapalarını ölçmek amacıyla Schein'in (1990) çalışmasında yer alan 40 ifadeli ölçek kullanılmaktadır. Schein'in modelinde kariyer değer kümeleri (kariyer çapaları); teknik-işlevsel yetkinlik (ör., “İşimde en çok tatmin olduğum zaman, özel becerilerimi ve yeteneklerimi kullanabildiğim zamandır”), genel yönetsel yetkinlik (ör., “Genel yönetim işlerinden beni uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense

çalıştığım kuruluştan ayrılmayı tercih ederim.”), güvenlik-istikrar (ör., “Güvenlik ve istikrar, benim için özgürlük ve karar hakkından daha önemlidir.”), özerklik-bağımsızlık (ör., “Ancak eksiksiz karar hakkı ve özgürlük elde edersem kariyerimde başarılı olduğumu hissederim.”), girişimci yaratıcılık (ör., “Kendi işimi kurmayı ve işletmeyi hayal ediyorum.”), hizmete adanma (ör., “İnsanlığa ya da topluma gerçekten katkı sağlayan bir kariyere sahip olmayı hayal ediyorum.”), saf meydan okuma (ör., “Son derece zorlayıcı sorunları çözebileceğim bir kariyere sahip olmayı hayal ediyorum.”) ve hayat tarzı (ör., “Daima kişisel ve aile ilişkilerime müdahaleyi en aza indirecek iş fırsatları ararım.”) olmak üzere sekiz yönelimden oluşmaktadır (Schein, 1996). Bu ölçekte her faktör 5 ifade ile ölçülmektedir.

Kariyer memnuniyetini ölçmek amacıyla ise, Greenhaus’un 5 ifadeli (ör., “Tüm kariyer hedeflerim düşünüldüğünde sağladığım ilerlemelerden memnunum.”) kariyer tatmini ölçeği kullanılmaktadır (Greenhaus ve diğerleri, 1990). Tüm ölçeklerde yer alan maddeler, 5’li Likert ölçeğine göre katılımcılar tarafından cevaplandırılmıştır.

4.Bulgular ve Tartışma

Veri setinden demografik özelliklere ilişkin elde edilen bulgular Tablo-1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Verilerin Demografik Özellikler Tablosu

Demografik Özellikler	Frekans (f _i)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	72,4
	Kadın	27,6
	Toplam	100,0
Medeni durum	Bekar (hiç evlenmemiş)	26,2
	Evli	70,3
	Boşanmış/ayrı	3,4
	Dul (eşi ölmüş)	0,0
	Toplam	100,0
Çocuk sayısı	0	43,4
	1	29,0
	2	23,4
	3	2,8
	4	1,4
	Toplam	100,0
Öğrenim durumu	Lise	6,2
	Lisans	55,2
	Yüksek lisans	29,0
	Doktora	9,7
	Toplam	100,0
Şu an çalıştığımız sektör	Özel	62,8
	Kamu	37,2
	Toplam	100,0

Tablo-1’e göre, veri setinden demografik özelliklere ilişkin elde edilen istatistiklerin bir kısmı şöyledir: cinsiyet, 105 erkek (,724), 40 kadın (,276); medeni durum, 38 bekâr (,262), 102 evli (,703), 5 boşanmış/ayrı (,034); çocuk sayısı, 63 “0 çocuk” (,434), 42 “1 çocuk” (,290), 34 “2 çocuk” (,234), 4 “3 çocuk” (,028), 2 “4 çocuk” (,014); öğrenim durumu, 9 lise (,062), 80 lisans (,552), 42 yüksek lisans (,290), 14 doktora (,097); sektör, 91 özel (,628), 54 kamu (,372). Katılımcıların yaş ortalaması 35,15 ve ortalama çalışma süresi 10,59 yıldır.

Araştırmanın geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılacak verilerin uygunluğunun denemesi amacıyla KMO ve Bartlett testleri uygulanmıştır. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör çıkarımı için uygunluğuna dair bilgi verir. KMO katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır. Faktörleşebilirlik için KMO’nun 0,60 ya da daha büyük bir değer alması gerekir. Bartlett testi ise, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonlar temelinde inceler ve anlamlılık satırındaki önem değerinin 0,05 ten küçük olması beklenir. Bu çalışmada Bireycilik-Topluluk ölçeği için KMO 0.716 ve Bartlett küresellik testi

anlamlılık değeri 0.000 olarak ölçülmüştür. Kariyer Çapaları ölçeği için ise KMO 0.772, Bartlett ise 0.000 olarak ölçülmüştür. Kariyer tatmini ölçeği için KMO 0.768 ve Bartlett ise 0.000 olarak ölçülmüştür.

Ölçeğin faktör yapısının güçlü olması, faktör analizinde elde edilen varyans oranlarının yüksek olmasına bağlıdır. Sosyal bilimler alanında yapılan analizlerde 0,40 ile 0,60 arasında değişen varyans oranları yeterli kabul edilmektedir. Ancak kültürü ölçmeye çalışan ve çok çeşitlilik barındıran ölçeklerde, beklenen ortalama değerlerin her zaman tutturulamadığı ve bunun normal olduğu kabul edilmektedir. Bu çalışmada kullanılan her üç ölçeğinde varyans ortalamaları 0,40'ın üzerindedir. Faktör analizinde bireycilik-toplulukçuluk için 4 faktör toplamda varyansın yaklaşık 0,61'ini; kariyer çapaları için 8 faktör toplam varyansın yaklaşık olarak 0,67'sini; kariyer tatmini ölçeği toplam varyansın yaklaşık 0,63'ünü açıklamaktadır.

Faktörlerin güvenilirlik (iç tutarlılık) katsayıları Cronbach's Alfa ile hesaplanmıştır. Bireycilik-toplulukçuluk ve kariyer çapaları alt ölçeklerinin güvenilirlik katsayıları sırasıyla; .676 (dikey bireycilik), .781 (yatay bireycilik), .811 (dikey toplulukçuluk), .540 (yatay toplulukçuluk), .558 (teknik fonksiyonel yetkinlik), .675 (genel yönetsel yetkinlik), .529 (güvenlik-istikrar), .758 (özerklik-bağımsızlık), .710 (girişimci yaratıcılık), .740 (hizmete adanma), .750 (saf meydan okuma), .716 (hayat tarzı) olarak hesaplanmıştır. Kariyer tatmini ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise .847 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla veri setine korelasyon analizi uygulanmıştır. Tablo-2, değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarını göstermektedir.

Tablo 2: Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Korelasyonlar																
	Ort.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Yaş	35,15															
Toplam çalışma süreniz	10,59	,914***														
Dikey bireycilik	3,18	-,119	-,059	[0,676]												
Yatay bireycilik	3,50	-,055	-,057	,456***	[0,781]											
Dikey toplulukçuluk	4,39	,061	,068	,042	,089	[0,811]										
Yatay toplulukçuluk	3,86	-,056	-,042	,122	,045	,452***	[0,540]									
Teknik fonksiyonel yetkinlik	3,79	-,227**	-,161	,207*	,137	,232**	,351***	[0,558]								
Genel yönetsel yetkinlik	2,85	-,131	-,054	,476***	,103	,045	,220**	,270**	[0,675]							
Özerklik ve bağımsızlık	3,49	-,122	-,078	,158	,178*	,147	,205*	,481***	,460***	[0,758]						
Güvenlik-istikrar	3,76	-,157	-,140	,147	-,008	,267**	,180*	,266**	,349***	,189*	[0,529]					
Girişimci yaratıcılık	3,36	-,062	,020	,145	,157	,155	,152	,183*	,327***	,433***	,137	[0,710]				
Hizmete adanma	3,69	-,209*	-,179*	-,018	,017	,306***	,414***	,564***	,119	,414***	,159	,324***	[0,740]			
Saf meydan okuma	3,49	-,097	-,066	,242**	,210*	,194*	,343***	,555***	,353***	,568***	,070	,359***	,581***	[0,750]		
Hayat tarzı	3,90	-,223**	-,153	,069	,069	,292***	,356***	,491***	,232**	,425***	,398***	,255**	,438***	,327***	[0,716]	
Kariyer tatmini	3,37	,070	,077	,088	,175*	,255**	,064	,164*	,077	,033	,205*	-,049	,110	,228**	,157	[0,847]

*p < 0,05, **p < 0,01, *** p < 0,001; Parantez içindeki değerler Cronbach alfa güvenilirlik katsayısıdır

Dikey bireycilik boyutu ile teknik fonksiyonel yetkinlik değişkeni ($r= 0.207$ $p< 0,05$), genel yönetsel yetkinlik değişkeni ($r= 0.476$ $p<0,001$) ve saf meydan okuma değişkeni ($r= 0.242$ $p<0,01$) arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Yatay bireycilik boyutu ile özerklik ve bağımsızlık değişkeni ($r= 0.178$ $p< 0,05$) ve saf meydan okuma değişkeni ($r= 0.210$ $p<0,05$) arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Dikey toplulukçuluk boyutu ile teknik fonksiyonel yetkinlik değişkeni ($r= 0.232$ $p< 0,01$), güvenlik-istikrar değişkeni ($r= 0.267$ $p<0,01$), hizmete adanma değişkeni ($r= 0.306$ $p< 0,001$), saf meydan okuma değişkeni ($r= 0.194$ $p<0,05$) ve hayat tarzı değişkeni ($r= 0.292$ $p< 0,001$) arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Yatay toplulukçuluk boyutu ile teknik fonksiyonel yetkinlik değişkeni ($r= 0.351$ $p< 0,001$), genel yönetsel yetkinlik değişkeni ($r= 0.220$ $p<0,01$), özerklik ve bağımsızlık değişkeni ($r= 0.205$ $p< 0,05$), güvenlik-istikrar değişkeni ($r= 0.180$ $p<0,05$), hizmete adanma değişkeni ($r= 0.414$ $p< 0,001$), saf meydan okuma değişkeni ($r= 0.343$ $p<0,001$) ve hayat tarzı değişkeni ($r= 0.356$ $p< 0,001$) arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Toplulukçuluk boyutlarının daha fazla kariyer çapası ile ilişkili olduğu görülmektedir. Dikey/yatay toplulukçuluk boyutlarının ilişkili olduğu ortak çapalar (hizmete adanma, hayat tarzı, güvenlik-istikrar ve teknik fonksiyonel yetkinlik), toplulukçuluk boyutunu çerçeveleyen değerlerle örtüşmektedir. Saf meydan okuma çapası tüm BT boyutları ile ilişkilidir. Teknik fonksiyonel yetkinlik çapası yatay bireycilik hariç tümü ile ilişkilidir. Hizmete adanma, hayat tarzı ve güvenlik-istikrar çapaları yalnızca toplulukçuluk boyutları ile ilişkilidir.

Yatay bireycilik ($r= 0.175$ $p< 0,05$) ve dikey toplulukçuluk ($r= 0.255$ $p< 0,01$) boyutları ile kariyer tatmini değişkeni arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Deci ve Ryan'a (2000) göre, bireyler, evrensel olarak sahip oldukları üç temel psikolojik gereksinim olan *özerklik*, *yetkinlik* ve *ilişki kurmak* gereksinimleri karşılandığı ölçüde motive olmakta ve kendini mutlu ve sağlıklı hissetmektedir. Ayrıca; Headey (2008), çalışmasında sağlıklı aile ya da arkadaşlık ilişkileri kurmak, başkalarına yardım etmek, gönüllü sosyal çalışmalara katılmak gibi maddi olmayan ve rekabet gerektirmeyen hedeflerine öncelik veren bireylerin yaşam doyumlarının önemli ölçüde yüksek seyrettiği gözlenmiştir. Diğer yandan gelir, servet, statü kazanmak, kariyer başarısı elde etmek gibi maddi ve rekabet gerektiren yaşam hedeflerine öncelik veren bireylerin ise yaşam doyumlarının olumsuz yönde seyrettiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda yatay bireycilik ve dikey toplulukçuluk boyutlarının kariyer tatmini ile pozitif ilişkili bulgulanması anlamlıdır. Bu ilişki, "özerklik, özgünlük ve bağımsızlık" değerleri ve "fedakârlık, sorumluluk, ötekine yönelme, başkaları için var olma" değerleri ile çerçevelenen iki ayrı değer kümesinin kariyer tatminini açıkladığını göstermektedir. Fedakâr, sorumluluk sahibi, ötekine yönelen ve başkaları için var olan bireylerde kariyer tatmininin daha yüksek olacağı söylenebilir. Ayrıca, özerklik ve özgünlük arayışı yüksek çalışanlarda, kariyere ilişkin memnuniyet algısının yüksek olması beklenebilir. Dikey bireycilik ve yatay toplulukçuluk ile kariyer tatmini değişkeni ve kariyer tatmini bileşenleri arasında korelasyon yoktur. Yatay bireycilik boyutu ile KT1 ($r= 0.298$ $p< 0,001$), KT2 ($r= 0.183$ $p< 0,05$) ve KT4 ($r= 0.298$ $p< 0,001$) bileşenleri arasında pozitif korelasyon vardır. Dikey toplulukçuluk ile KT1 ($r= 0.246$ $p< 0,01$), KT2 ($r= 0.212$ $p< 0,05$), KT3 ($r= 0.205$ $p< 0,05$) ve KT5 ($r= 0.201$ $p< 0,05$) bileşenleri arasında pozitif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır.

Kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinlik ($r= 0.164$ $p< 0,05$), güvenlik-istikrar ($r= 0.205$ $p< 0,05$), hayat tarzı ($r= 0.228$ $p< 0,01$) boyutları ile kariyer tatmini değişkeni arasında pozitif korelasyon bulgulanmıştır. Kariyer tatmini, hedefler, beklentiler ve algı çerçevesinde şekillenen bir olgudur. Hedefler, duygusal sistem için de önemli bir referans noktası olarak değerlendirilebilir (Dianer ve diğerleri, 1999: 284). Bireyin sahip olduğu hedeflerin içerikleri, türü, yapısı, hedeflere ulaşabilme, hedefleri doğrultusunda gösterdiği ilerleme gibi faktörler bireyin duygularını ve memnuniyet düzeyini etkilemektedir (Deci ve Ryan, 2000; Brunstein, 1993; Job ve diğerleri, 2009;

Headey, 2008). Teknik fonksiyonel yetkinlik, güvenlik-istikrar ve hayat tarzı çapaları ile kariyer tatmini arasındaki korelasyon bu bağlamda açıklanabilir. Örneğin; güvenlik-istikrar çapasına sahip bireyler için iş/meslek hayatında istikrar önemlidir. Bu durumda kariyerlerinde güvenlik ve istikrarı olumsuz etkileme olasılığı olan içerik ve düzeyde hedef ve beklentilere sahip olmayacakları düşünülebilir. Yöneticilerin yaşları ile teknik fonksiyonel yetkinlik ($r = -0.228$ $p < 0,01$), hizmete adanma ($r = -0.209$ $p < 0,05$) ve hayat tarzı ($r = -0.223$ $p < 0,01$) çapaları arasında negatif korelasyon bulunmuştur.

Değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi olup olmadığını anlamak için regresyon analizi kullanılmıştır. Tablo-3’de regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 3: Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	R ²	düzeltilmiş R ²	Unstandardized Coefficients		β	t	p	
			B	Std. Error				
Yatay bireycilik Dikey bireycilik Dikey toplulukçuluk Yatay toplulukçuluk	Teknik fonksiyonel yetkinlik	0,160	0,136	1,786	,437		4,089	,000
				,037	,065	,050	,568	,571
				,111	,067	,145	1,652	,101
				,096	,093	,090	1,036	,302
	Genel yönetsel yetkinlik	0,271	0,250	1,082	,520		2,079	,039
				-,130	,078	-,137	-1,679	,095
				,509	,080	,517	6,330	,000
				-,066	,110	-,049	-,599	,550
	Özerklik-bağımsızlık	0,077	0,051	1,704	,577		2,953	,004
				,123	,086	,131	1,425	,156
				,074	,089	,076	,826	,410
				,078	,122	,058	,635	,526
	Güvenlik-istikrar	0,103	0,077	2,183	,478		4,567	,000
				-,091	,071	-,116	-1,281	,202
				,149	,074	,183	2,019	,045
				,277	,101	,246	2,732	,007
	Girişimci yaratıcılık	0,058	0,031	1,593	,633		2,519	,013
				,109	,094	,107	1,152	,251
				,086	,098	,081	,877	,382
				,147	,134	,101	1,091	,277
	Hizmete adanma	0,194	0,171	1,321	,535		2,469	,015
				,021	,080	,023	,266	,790
				-,075	,083	-,078	-,902	,368
				,194	,113	,146	1,714	,089
Saf meydan okuma	0,173	0,150	1,022	,530		1,929	,056	
			,116	,079	,127	1,465	,145	
			,137	,082	,145	1,672	,097	
			,052	,112	,040	,460	,646	
Hayat tarzı	0,150	0,126	1,700	,499		3,407	,001	
			,031	,074	,037	,418	,677	
			,010	,077	,011	,127	,899	
			,195	,106	,161	1,837	,068	
Kariyer tatmini	0,092	0,066	1,542	,578		2,666	,009	
			,138	,086	,146	1,602	,112	
			,018	,089	,018	,200	,842	
			,368	,123	,272	2,994	,003	
Teknik fonksiyonel yetkinlik Genel yönetsel yetkinlik Özerklik-bağımsızlık Güvenlik-istikrar Girişimci yaratıcılık Hizmete adanma Saf meydan okuma Hayat tarzı	0,134	0,083	1,975	,510		3,876	,000	
			,007	,143	,006	,051	,959	
			-,023	,099	-,023	-,233	,816	
			-,160	,113	-,158	-1,419	,158	
			,253	,112	,210	2,255	,026	
			-,126	,087	-,135	-1,452	,149	
			-,067	,113	-,066	-,591	,555	
			,382	,122	,367	3,134	,002	
,097	,114	,086	,849	,398				

Regresyon analizi sonuçları, kültürün bireycilik-toplulukçuluk boyutunun, kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinlik çapasındaki varyansı %16 ($p < 0.001$), genel yönetsel yetkinlik çapasındaki varyansı %27,1 ($p < 0.001$), özerklik-bağımsızlık çapasındaki varyansı %7,7 ($p < 0.05$), güvenlik-istikrar çapasındaki varyansı %10,3 ($p < 0.01$), hizmete adanma çapasındaki varyansı %19,4 ($p < 0.001$), saf meydan okuma

çapasındaki varyansı %17,3 ($p<0.001$), hayat tarzı çapasındaki varyansı %15,0 ($p<0.001$) oranında anlamlı olarak açıkladığını göstermektedir. Girişimci yaratıcılık (%5,8) çapası ile ilgili bulgu istatistiksel olarak anlamlı değildir. BT boyutunun, kariyer tatminindeki varyansı ise %9,2 oranında anlamlı ($p<0,01$) açıkladığı bulunmuştur. Kariyer çapaları değişken seti, kariyer tatminindeki varyansı ($p<0,05$) anlamlı olarak %13,4 oranında açıklamaktadır. Bu bulgular araştırmanın 2. ve 3. Hipotezini desteklerken, 1. hipotezini ise kısmen desteklemektedir.

Yöneticilerin çeşitli demografik değişkene göre (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, sektör), araştırma değişkenleri alt boyut skorları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla farklılık testleri (t-testi, ANOVA) uygulanmıştır. Kadın çalışanların kariyer tatmini skoru ($Ort=3,57$), erkek çalışanlardan ($Ort=3,29$) anlamlı olarak yüksektir ($p<0,05$). Yine kadın çalışanların yatay bireycilik ($E_{ort}=3.39$, $K_{ort}=3.78$; $p<0,01$), teknik fonksiyonel yetkinlik ($E_{ort}=3.69$, $K_{ort}=4.04$; $p<0,01$) ve saf meydan okuma ($E_{ort}=3.41$, $K_{ort}=3.70$; $p<0,05$) skorları erkeklerden istatistiksel olarak anlamlı biçimde yüksektir. Kadınların kariyer tatmin skorunun, erkeklerin tatmin skorundan anlamlı biçimde yüksek olması da yukarıda ifade ettiğimiz, güvenlik-istikrar çapası ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide kullandığımız gerekçelerle açıklanabilir. Kadınların toplumsal rolleri ile bağlantılı olarak güvenlik-istikrar arayışının yüksek olacağı düşünülebilir. Ancak t-testi bulgularına göre cinsiyete göre güvenlik-istikrar skorları arasında anlamlı farklılık yoktur. Bu durumda, erkekler için iş hayatı/mesleki başarının öncelikli olmasına bağlı olarak hedef ve beklentilerin daha yüksek olması açıklayıcı olabilir. Özel sektör çalışanlarının teknik fonksiyonel yetkinlik çapası ($Özel_{ort}=3.65$, $Kamu_{ort}=3.87$; $p<0,05$) ve saf meydan okuma çapası ($Özel_{ort}=3.25$, $Kamu_{ort}=3.63$; $p<0,01$) skorları kamu sektörü çalışanlarından düşük iken, genel yönetsel yetkinlik skoru ($Özel_{ort}=3.06$, $Kamu_{ort}=2.73$; $p<0,01$) ise yüksektir.

Araştırma örneğinde öne çıkan kariyer çapalarının sırasıyla, hayat tarzı, teknik fonksiyonel yetkinlik, güvenlik-istikrar ve hizmete adanma olduğu görülmektedir. Gürbüz ve Sığı (2012)'nin Türkiye ve ABD örneklemlerini karşılaştırdığı çalışmada, Türk örneğinde öne çıkan kariyer çapaları sırasıyla, hizmete adanma, meydan okuma, teknik fonksiyonel yetkinlik ve hayat tarzıdır. Erdoğan (2004) un özel sektör çalışanlarında gerçekleştirdiği çalışmada ise, güvenlik-istikrar, hizmete adanma ve girişimci yaratıcılık olarak bulunmuştur. Bu bulgular Türkiye'nin ortaklaşa davranışa dönük ve ötekine yönelen kültürel yapısı (toplulukçu) (Hofstede, 1984; Oyserman ve diğ., 2002; Sargut, 2010) ile açıklanabilir.

5.Sonuç

Bu çalışmada bireycilik-toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Analiz bulguları, çalışmanın 2. ve 3. hipotezlerini desteklerken, 1. hipotezini ise kısmen desteklemektedir. Kültürün, kariyer çapalarını ve kariyer tatminini açıklayan önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Ayrıca; kariyer çapalarının kariyer tatmini üzerinde etkisi vardır. Bu bulguların geçerliliği örneklem sayısı artırılarak veya farklı sektörlerde incelemeler yapılarak tartışılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Beynon, J.; Toohey, K. ve Kishor, N. (1998), Do visible minority students of Chinese and South Asian ancestry want teaching as a career?: Perceptions of some secondary school students in Vancouver, B.C. *Canadian Ethnic Studies*, 30(2), ss. 50–73.
- Brown, D. (2002), The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction and Success: A Theoretical Statement, *Journal of Counseling & Development*, 80 (1), 48-56.
- Brunstein, J.C. (1993), Personal Goals and Subjective Well-Being: A Longitudinal Study, *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, ss. 1061-1070.
- Çakmak Otluoğlu, K.Ö. (2014), Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar, *Ege Akademik Bakış*, 14(2), ss. 221-230.
- Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (2000), The ‘What’ and ‘Why’ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry*, 11, ss. 227-268.
- Diener E. ve diğerleri (1999), Subjective Well-Being: Three Decades of Progress, *Psychological Bulletin*, 125(2), ss. 276-302.
- Erdoğan, N. (2004), Career Orientations of Salaried Professionals: the Case of Turkey, *Career Development International*, 9(2), ss. 153-175.
- Erdoğan N. ve Aytakin, İ. (2012), “Kültürün psikolojik hareketliliğe etkisi: Türk ve Kanadalı akademisyenlerin karşılaştırmalı analizi (The effects of culture on psychological mobility: comparative analysis of Turkish and Canadian Academics)”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi (Educational Sciences: Theory and Practices)*, 12(4), 2521-2540.
- Feldman, D. C., ve Bolino, M. C. (1996), Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences, *Human Resource Management Review*, 6(2), ss. 89–112.
- Geertz, C. (2010), “Kültürlerin Yorumlanması”, Çev. Hakan Gür, Dost Kitabevi, Ankara.
- Göregenli, M. (1995), Kültürümüz Açısından Bireycilik – Toplulukçuluk Eğilimleri: Bir Başlangıç Çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(35), ss. 1-14.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., and Wormley, W. M. (1990), Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(1), ss. 64–86.
- Gürbüz, S. ve Sığı, Ü. (2012), Kariyer Çapalarının, Temel Benlik Değerlendirmesi ve Kültürel Değerler ile İlişkisi: Türkiye ve ABD Karşılaştırması, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2012, İzmir.
- Headey, B. (2008), Life Goals Matter to Happiness: A Revision of Set-Point Theory, *Social Indicators Research*, 86, ss. 213–231.
- Hofstede, G. (1984), Cultural Differences in Management and Planning, *Asia Pacific Journal of Management*, 1, ss. 81-99.
- İbicioğlu, H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U. C. (2011), Kariyer Danışmanlığını Bir Sonraki Adıma Taşımak: Süreç Danışmanlığı Perspektifinde Kariyer Çapaları Kullanımı ve Bir Uygulama, *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi, İstanbul, 1928-1935*.
- Job, V. ve diğerleri, (2009), Effects of Achievement Goal Striving on Well-Being: The Moderating Role of the Explicit Achievement Motive, *Society for Personality and Social Psychology*, Cilt:35, ss. 983-996.
- Li, F. ve Aksoy, L. (2007), Dimensionality of Individualism-Collectivism and Measurement Equivalence of Triandis and Gelfand Scales, *Journal of Business and Psychology*, 21(3), ss. 313-329.
- Markus, H.R. ve Kitayama, S. (1991), Culture and Self: Implications for Cognition, Emotion and Motivation, *Psychological Review*, 98 (2), ss. 224-253.
- Nauta, A. ve diğerleri (2009), Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, ss. 233–251.
- Sargut, A.S. (2010), *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Schein, E. H. (1975), How career anchors hold executives to their career paths, *Personnel*, 52, ss. 11–24.

- Schein, E. H. (1987), Individuals and careers. In J. Lorsch (Ed.), Handbook of organizational behavior (ss. 155–171). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, E. (1990), “Types of Career Anchors”, Career Anchors: Your Real Values, Pfeiffer & Company, San Diego.
- Schein, E.H. (1996). Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century, Academy of Management Executive, 10(4), ss. 80-88.
- Seçer, B. ve Çınar, E. (2011), Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri, Yönetim ve Ekonomi, 18 (2), 49-62.
- Singelis, T.M, Triandis, H.C., Bhawuk, D.S. ve Gelfand, M.J. (1995). Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement, Cross-Cultural Research, 29(3), ss. 240-275.
- Tan, H.H. ve Quek, B.C. (2001), An Exploratory Study on the Career Anchors of Educators in Singapore, The Journal of Psychology, 135(5), ss. 527-545.
- Triandis, H.C. (1989), The Self and Behavior in Differing Cultural Contexts, Psychological Review, 96, ss. 506- 520.
- Triandis, H.C. ve Gelfand, M.J. (1998), Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism, Journal of Personality and Social Psychology, 74(1), ss. 118-128.
- Wagner, J.A. (1995), Studies of Individualism-Collectivism: Effects on Cooperation in Groups, Academy of Management Journal, 38(1), ss. 152-172.
- Wasti, A. ve Erdil, S.E. (2007), Bireyci ve Toplulukçuluk Değerlerinin Ölçülmesi: Benlik Kurgusu ve INDCOL Ölçeklerinin Türkçe Geçerlemesi, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 7(1), ss. 39-66.
- Weber, K. ve Ladkin, A. (2011), Career Identity and its Relation to Career Anchors and Career Satisfaction: The Case of Convention and Exhibition Industry Professionals in Asia, Asia Pacific Journal of Tourism Research, 16(2), ss. 167-182.
- Yağmurlu, A. (1997), Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar, Siyasal Bilgiler Dergisi, 52(1-4), ss. 717-724.
- Aycan, Z., ve Fikret-Paşa, S. (2003), Career Choices, Job Selection Criteria and Leadership Preferences in a Transitional Nation: The Case of Turkey, Journal of Career Development, 30 (2), ss. 129-14.
- Yarnall, J. (1998), Career Anchors, Results of an Organisational Studying in the UK, Career Development International, 3(2), ss. 56-61.
- Zijderveld, A.C. (2013), Kültür Sosyolojisi Kültür Sosyolojisine ve Metodolojisine Giriş, Çev. Kadir Canatan, Açılım Kitap, İstanbul.