

Öz Değerlendirme ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Sınırsız Kariyerin Aracılık Rolü

Enver AYDOĞAN*

Kübra AKSU**

Geliş Tarihi (Received) 25.07.2023– Kabul Tarihi (Accepted): 30.11.2023

DOI: 10.26745/ahbvuibfd.1332422

Öz

Öz değerlendirme ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide sınırsız kariyerin aracılık rolünü inceleyen bu çalışma ile örgütler ve bireyler açısından önemli sonuçlara yol açabileceği yapılan birçok çalışmayla ortaya koyulmuş ilgili değişkenlere açıklık getirilerek, alanyazına katkı sağlanması ve hem örgütler hem bireyler açısından yol gösterici olabilme amaçlanmıştır. Çalışmada kullanılan veriler, 2019 yılı Kasım-Aralık ayları içinde kolayda örneklem tekniği kullanılarak hizmet sektöründe görev yapan 180 çalışandan elde edilmiştir. IBM SPSS 24 programı ile korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre öz değerlendirmenin, kariyer başarısı ve sınırsız kariyeri olumlu yönde etkilediği ve aralarında pozitif yönlü kuvvetli ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında, sınırsız kariyerin öz değerlendirme ile kariyer başarısı arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu saptanmıştır. Bu çalışma, ilgili değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek ilgili alanyazına katkı sağlamanın yanında, öz değerlendirme ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide sınırsız kariyerin kısmi aracılık rolünün olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Başarısı, Öz Değerlendirme, Sınırsız Kariyer

The Mediator Role of Boundaryless Career In The Relationship Between Core Self Evaluation And Career Success

Abstract

The aim of this study is to investigate the mediating role of boundaryless career in the relationship between career success and self-evaluation. In the research, the questionnaire application, one of the quantitative research methods, was applied to 180 employees. The data used in the study were obtained from employees working in service sector by using convenience sampling technique in November-December 2019. Correlation and regression analyzes were performed with IBM SPSS 24 program. According to the results of the analysis, it has been determined that self-evaluation has a positive effect on career success and boundaryless career, and there are strong positive relationships between them. In addition, it was determined that boundaryless career has a partial mediation effect between self-evaluation and career success. With this study, it is aimed to examine the relationship between self-assessment and career success in an intermediary model and to reveal how boundaryless career plays a role in this relationship and it is evaluated that it contributes to the literature.

Keywords: Career Success, Self-Assessment, Boundaryless Career

*Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, Ankara/Türkiye, enver.aydogan@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7327-7148

**Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim Organizasyon Bölümü, Ankara/Türkiye, kubra.aksu@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7164-0115

Giriş

Kariyer başarısının şekillenmesinde kişiliğin rolüne olan ilgi sıklıkla ele alınan kavramlardan biri olmuştur. Çeşitli kişilik faktörleri arasında gösterilen öz değerlendirme, bireyin kendisiyle ilgili yaptığı temel değerlendirmeleri kapsamaktadır ve dört kişilik özelliği içermektedir: öz saygı, genel öz yeterlilik, nevrotiklik ve kontrol odağı. Araştırmacıların ilgisini çeken öz değerlendirme kavramının kariyer başarısı üzerindeki etkisi Ganzach ve Pazy, (2018) ve Judge vd, (2011)'nin yaptığı çalışma ile ortaya koyulmuştur. Kişiliğin kariyer başarısı üzerindeki önemli rolü nedeniyle, öz değerlendirmenin araştırmada ele alınması anlamlı olarak görülmektedir. Alanyazında, öz değerlendirme ve kariyer başarısı arasında yapılan araştırmalar incelendiğinde iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır (Judge vd,2011: Hermann vd. 2005).

Geleneksel kariyer anlayışından farklı olan sınırsız kariyer, örgüte bağlı kariyerin aksine örgüt ötesi kariyeri ifade etmektedir (Arthur ve Rousseau, 1996:8). Çalışanlar sürekli aynı örgütte kalmaktan ziyade, iş güvenliklerinin daha iyi sağlandığı ve kariyer başarılarını teşvik eden başka örgütlerde de çalışma eğilimindedirler (Ballout, 2009:656). Çalışanlar diğer örgütlerde istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla bilgi, beceri ve yetkinliklerini güncel tutmak için atılımlarda bulunmaktadır. Bu noktada kişilerin ne tür kariyer tutumlarına sahip oldukları bilinirse kariyer beklentilerinin de örgüt tarafından anlaşılması kolaylaşabilir. Bu şekilde çalışanların örgüt çıktısına olan katkılarının da artması olasıdır (Pasha vd, 2017:4).

Literatür incelendiğinde öz değerlendirme ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide sınırsız kariyerin aracı rolü ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak mevcut çalışmanın alanyazın taraması çerçevesinde söz konusu iki değişken arasında sınırsız kariyerin aracı rolü bilimsel açıdan merak konusudur. Çalışmanın ana motivasyonu öz değerlendirme ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide sınırsız kariyerin aracı rolünün olup olmadığını ortaya koymaktır.

1.Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde; öz değerlendirme, kariyer başarısı ve sınırsız kariyer konularına yer verilmektedir.

1.1.Öz Değerlendirme

Öz değerlendirme, Judge vd. tarafından 1997 yılında ortaya atılmıştır. Öz değerlendirme kişilerin kendilerini, diğerleriyle yetenek ve becerilerini psikolojik bakımdan değerlendirmeleri olarak ifade edilmektedir (Judge, Locke, ve Durham, 1997:152). Bireyin kendisine inancı, çevresine ve kendisine duyduğu güven, çevresi ile ilişkisi, belirlediği amaç, hedef ve beklentilerine etki eden ana dinamiklerin değerlendirilmesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Judge, Locke, Durham, ve Kluger, 1998:18) Öz değerlendirme çalışanların kendilerine ulaşabilecekleri hedef koymaları ve hedefe ulaşabilmek için motivasyonlarının artırılması bakımından önemli bir kavram olarak görülmektedir (Şimşek, 2016: 23). Farklı bir tanıma göre öz değerlendirme kavramı, kişinin performansının güçlü ve zayıf yönlerinin farkına vararak performansını iyileştirmek, geliştirmek veya öğrenme ihtiyaçlarını belirlemek için kendisini değerlendirmesi şeklinde ifade edilmektedir. Öz değerlendirme, kişinin kendi öğrenmesini belirli ölçütler kullanarak değerlendirdiği süreç olarak da tanımlanmaktadır. Bu ölçütler sonucunda kişi kendini, iş yaşamında gösterdiği performans, başarı ve bunun neticesinde elde ettiği kazanımlar açısından değerlendirir (Logan,2009:32).

Judge vd. (2003), öz değerlendirmenin: öz saygı, genel öz yeterlilik, nevrotiklik ve kontrol odağı olmak üzere dört kısımdan oluştuğunu ileri sürmüşlerdir (Judge vd. 2003). Öz saygı (self-esteem): kişinin kendisini yetenekli, değerli ve önemli görme derecesi olarak ifade edilmektedir. Genel öz yeterlilik (generalized self efficacy): bireyden beklenen durumları yönetebilecek yeteneklere sahip olmasıdır. Nevrotiklik (neuroticism): kişinin genel olarak kendisini umutsuz ve depresyonda hissetmesidir. Kontrol odağı (locus of control): kişi sergilediği davranışın sonuçları hakkında bir beklentiye sahiptir. Kişilerin iç ve dış denetim odaklı olmaları beklenmektedir. İç kontrol odağı yüksek olan bireyler çevresinde yaşanan olayların nedenini kendisine bağlarken, dış kontrol odağına sahip kişiler ise gerçekleşen olayları şans ve kader gibi nedenlere bağlamaktadırlar (Judge vd., 2011).

1.2.Kariyer Başarısı

Kişinin iş yaşamı boyunca edindiği deneyimlere ilişkin ortaya koyduğu davranış ve tutumların tümü kariyer olarak tanımlanmaktadır (Mcevoy ve Casio, 1998). Sullivan ve Baruch (2009) tarafından kariyer kavramı, kişinin yaşamı boyunca benzersiz bir model oluşturan, işle ilgili ve örgütün hem içinde hem dışındaki diğer ilgili deneyimleri şeklinde tanımlanmıştır (Pınarbaşı ve Erdoğmuş, 2017:12).

Kariyer başarısı, kişinin kariyer seçimi yoluyla yaşadığı genel mutluluğun seviyesi şeklinde ifade edilmektedir (Fu, 2011: 281). Kariyer başarısı kişinin zaman içinde işi ile ilgili bir konuda istediği sonuçları elde etmesi, çalışma hayatında ilerlemesi, kendini geliştirmesi, kıdeminin artması, itibar gören biri olması, kariyer hayatında elde ettiği kazançlardan, çalıştığı işte süreklilik yakalayacağı bilgi ve beceri birikiminden mutluluk duyması ve çevresiyle barışık, kendini iyi hissedilen kariyer hayatı boyunca yaşantısından memnun olmasını sağlamaktadır (Çetin ve Mavisu, 2018: 221). Farklı bir tanıma göre kariyer başarısı, kişinin kariyer deneyimlerinin bir sonucu olarak iş yaşantısının herhangi bir noktasında, işle ilgili arzu edilen sonuçları elde etmesi olarak tanımlanmaktadır (Arthur, Khapova ve Wilderom, 2005). Bu başarı, kişinin iş hayatına yönelik olumlu duygularını içerir ve kurumdan ziyade mesleği ile ilgilidir (Gencer, Ekmekçioğlu ve Aydoğan, 2021:2681).

Kariyer başarısı öznel (subjektif) ve nesnel (objektif) olmak üzere iki farklı boyuttan oluşmaktadır. Öznel kariyer başarısı, kişinin kendini değerli görmesi, başarılı olma hissi, mesleğine veya örgüte bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Nicholson ve Andrews, 2005). Öznel kariyer başarısı, kişinin meslekte ilerlemesi için kendi isteğine atıfta bulunan içsel bakış açısı olarak ifade edilmektedir. Bir kişinin öznel kariyer başarısı yüksekse kişinin mesleğini kendi tercihi göre seçtiğini göstermektedir. Buna ek olarak öznel kariyer başarısı, kişinin kariyer gelişimine başarı, amaç ve beklentilerine göre yön vermesidir. Öznel kariyer başarısı yüksek olan kişilerin işlerinde daha mutlu ve başarılı oldukları söylenebilir (Nabi,1999). Nesnel kariyer başarısı toplumsal açıdan ve kültürel açıdan ele alınmakta, artan iş güvenliği, terfi ve yükselme gibi unsurları kapsamaktadır (Nabi,1999).

1.3. Sınırsız Kariyer

Sınırsız kariyer, Arthur tarafından 1994 yılında yapılan bir çalışma ile gündeme gelmiştir. Sınırsız kariyer kavramı Arthur ve arkadaşları tarafından 1996 yılında yürütülen bir çalışmayla literatürdeki önemini daha da artırmıştır. Sınırsız kariyer, kişinin kariyerinin gerektirdiği sorumlulukların farkında olması, iş kariyeri süresince ne zaman duracağını ve ne zaman ilerleyeceğini bilmesidir (Erdoğan ve Aytekin, 2009: 2529). Sınırsız kariyer; uyum ve kendini değerlendirme özelliği olan bireyin kurum değişikliğinde daha başarılı olmasına olanak tanımaktadır; çünkü bu noktada sorumluluk kuruma değil kişinin kendisine aittir (Arthur, 1994: 304).

Sınırsız kariyer iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan ilki ‘psikolojik hareketlilik’ diğeri ise ‘fiziksel hareketlilik’ (Sullivan ve Arthur 2006: 21). Psikolojik hareketlilik, kişinin örgüt sınırlarının dışında kalan çalışma konusundaki tutumu olarak ifade edilmektedir. (Briscoe vd., 2006). Psikolojik hareketlilik, bireyin zihninin sınırsızlığını ifade etmektedir. Bağımsız olma isteği bireyleri var olan sınırların ilerisine taşımaktadır. Örgütsel sınırların ötesine geçerek kendi kariyerini uygulayan bireyler bağımsızlığa daha fazla sahiptirler. Bağımsızlığa sahip olan bireyler kariyerlerini yönetmede daha başarılıdırlar (Balak, 2013).

Fiziksel hareketlilik ise, çalışan kişilerin işletmeler, meslekler veya şehirler arasında bulunduğu hareketlilik (Clarke, 2009). Bireyin fiziksel hareketlilik eğiliminde; istihdam güvencesi yerine şartların elverişli olması, tatmin edecek miktarda ücret, terfi olanaklarının olması gibi etkenler rol oynamaktadır (Balak, 2013). Fiziksel hareketlilik; meslek, iş, ve örgütler arasındaki etkileşimi inceleyen bir alt boyut olarak ifade edilmektedir. Fiziksel hareketlilik, bireyin iş hayatı boyunca tek bir işveren için çalışma içinde olma isteği ve çalıştığı kuruma olan ilgisidir, kurumundan sosyal açıdan beklediği faaliyetlerdir (Briscoe vd., 2006: 31; Arthur ve Rousseau, 1996: 5).

2.Araştırma Yöntemi

Bu bölümde; araştırmanın modeline ve hipotezlerine, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve veri analizlerine yer verilmektedir.

2.1.Araştırmanın Modeli Ve Hipotezleri

Bu çalışmada hipotezlerin geliştirilmesi Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına dayandırılmıştır. Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda kişilerin kariyerlerinin kendi deneyim ve algıları doğrultusunda şekillendiği vurgulanmaktadır (Severy, 2008; Otluoğul ve Övgü, 2014:222). Bir kişi işini ifa ederken ve kariyer yolunu takip ederken öz yeterliliklerini, iş ve kariyer gereklerini bilerek hareket eder ve kariyerini buna göre şekillendirerek olumlu sonuçlar yaratma amacı gösterir (Savickas, 2002:155). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Lent ve arkadaşları tarafından ortaya çıkarılan ve kişinin kariyer gelişim sürecinde çevresinin ve kendisinin nasıl etkileşime girdiğini vurgulayan, akademik ve mesleki ilginin ortaya çıkarımını, kariyerle ilgili tercihlerin yapılmasını ve kişilerin eğitim ve mesleki alandaki performanslarını ve sürekliliğini açıklamak amacıyla kullanılan kuramlardan biridir (Inda vd., 2013: 346). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, kişilerin kariyer hedeflerini sürdürmelerini öneren bir kuramdır. Kişiler güvendikleri insanlardan olumlu geri bildirim aldıklarında kişisel performans ve becerilerini geliştirir ve kariyer gelişimleri ile ilgili beklenti içinde olurlar (Thungjaroenkul, 2016:152). Bu bağlamda öz değerlendirmeleri ve sonuç beklentileri kişinin mesleki çıkarlarını ve kariyer başarısını doğrudan etkilemektedir (Scheuermann, 2014: 274). Arthur ve arkadaşları (2005) yaptıkları bir çalışmada, sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişler, sınırsız kariyer seçimi hem çalışan hem yöneticilerin farklı olaylar karşısında kariyerlerini yönetmelerinde gösterdikleri başarı olarak tanımlanmakta, sınırsız kariyer ve kariyer başarısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir (Arthur vd. 2005). Barbezat ve Hughes (2001), yaptıkları çalışmada kariyer başarısı ve sınırsız kariyer arasında bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Judge vd.'nin yaptığı araştırmada öz değerlendirme ve sınırsız kariyer arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Judge vd,2011).

Guan (2018), yaptığı çalışmada kariyer başarısı ve sınırsız kariyer arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Gerli ve arkadaşları (2015) ve Verbruggen (2012)'nin sınırsız kariyer ve kariyer başarısı arasında ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yaptıkları çalışmada nesnel kariyer başarısı ile sınırsız kariyer arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkiyi ortaya koymuşlardır.

Bu bilgilerden hareketle hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

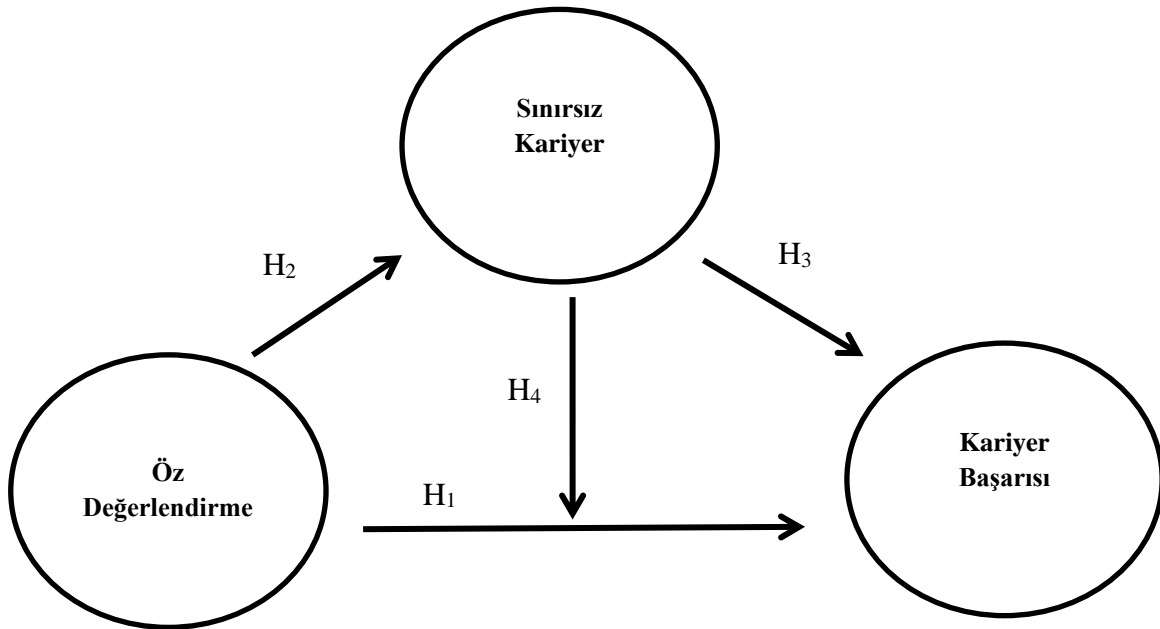
H1: Öz değerlendirme ile kariyer başarısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Öz değerlendirme ile sınırsız kariyer arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Öz değerlendirme ile kariyer başarısı ilişkisinde sınırsız kariyerin aracılık rolü vardır.

Araştırma modelinde üç değişken kullanılmıştır. Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir. Öz değerlendirme bağımsız değişken, kariyer başarısı bağımlı değişken, sınırsız kariyer ise aracı değişken olarak kullanılmıştır. Sınırsız kariyer, öz değerlendirmenin kariyer başarısı üzerindeki etkisini açıklamaya çalışmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.2.Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, İstanbul ve Ankara illerinde hizmet sektöründe çalışan kişiler oluşturmaktadır. İstanbul ve Ankara’da çalışanlara kolayda örnekleme yöntemi ile internet ortamında hazırlanan anket formu ile ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma evrenini temsilen 300 çalışana e-posta gönderilmiştir. Verilerin toplanma süreci sonunda toplamda 180 katılımcıdan geri dönüş olmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular verilerin toplandığı bölgeler ile sınırlıdır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların öz değerlendirme, kariyer başarısı ve sınırsız kariyer ile ilgili algıları ölçülmüştür. İkinci bölüm demografik bilgilerin yer aldığı sorulardan oluşmaktadır. Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, kurumlarındaki görev süreleri ve eğitim seviyeleri ölçülmüştür.

Catell (1978) örneklem büyüklüğünü ölçmede toplam madde sayısının 3-6 katı civarında olmasını ifade ederken; Hair, Black, Tatham ve Anderson (2010) örneklem büyüklüğünün ölçme aracının en az 5 katı olması gerektiğini ifade etmişlerdir (Kilis ve Yıldırım,2018:668). Bu araştırmanın ölçme aracı ise toplamda 30 sorudan oluşmakta ve 180 katılımcı bu farklı görüşlere göre yeterli olarak değerlendirilmektedir.

2.3.Veri Toplama Araçları

Kariyer başarısının ölçülmesinde Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) tarafından geliştirilen, Avcı ve Turunç (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Kariyer Memnuniyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışanların sınırsız kariyer eğilimlerini ölçmek için Briscoe, Hall ve Demuth (2006) tarafından geliştirilen Kale ve Özer (2012) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "Sınırsız Kariyer Ölçeği" kullanılmıştır. Öz değerlendirmenin ölçülmesinde Judge ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen "Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği"nin, Kisbu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış formu olan öz değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; Öz Saygı, Genel Öz Yeterlilik, Nevrotiklik ve Kontrol Odağı olmak üzere dört alt boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır. Toplam 34 sorudan oluşan bir anket formu hazırlanarak her bir ifade 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) şeklindedir.

2.4.Verilerin Analizi

Çalışmada öncelikle kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ardından verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmış olup, korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak elde edilen bulgular ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

3.Araştırma Bulguları

Veriler IBM SPSS 24 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Demografik veriler frekans analizi ve yüzelik değerlerle açıklanmıştır (Tablo 1). Ölçekler için Cronbach's Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır. Hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Aracı değişken için üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır.

Kariyer başarısının Cronbach's Alfa değeri 0,873; sınırsız kariyerin 0,74 bulunmuştur. Öz değerlendirme ölçeğinin tek boyutlu yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanamamıştır. Keşfedici faktör analizi yapılarak ölçeğin olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşan maddeleri iki ayrı boyutta toplanmış ve doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. Mevcut çalışmada öz değerlendirme ölçeğinin olumlu ifadelerden oluşan boyutu için Cronbach's Alfa değeri, 0,63, olumsuz boyutu için Cronbach's Alfa değeri 0,77; ölçeğin tamamının Cronbach's Alfa değeri ise 0,77 olarak bulunmuştur. Bu değerler ifadelerin tutarlı olduğunu göstermektedir. Yapılan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett'in Küresellik testi sonucunda KMO değeri 0,760 ve Barlett değeri 0,05'den küçük olduğu için faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Toplamda 29 adet sorumuzu 1'den büyük olan 7 faktör altında toplamak mümkün olup bu 7 boyutun, toplam varyansın % 63,419 'unu açıklamakta olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	122	67,8
	Erkek	58	32,2
Yaş	18-25	37	20,6
	26-35	119	66,1
	36-45	17	9,4

	46 ve üzeri	7	3,9
Eğitim durumu	İlkokul	4	2,2
	Lise	18	10,0
	Lisans	114	63,3
	Lisansüstü	44	24,4
Medeni durum	Evli	69	38,3
	Bekar	111	61,7
Kurumda çalışma süresi	0-5	110	61,1
	6-10 yıl	44	24,4
	11-15 yıl	19	10,6
	16 yıl ve üzeri	7	3,9
Toplam		180	100

Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır. Araştırmaya katılanların %67,8’i kadın, %32,2 ‘si erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 63,3’ü) lisans mezunudur.

Tablo 2: Değişkenlerin Korelasyon Deđerleri

	1	2	3
Kariyer Başarısı	1	,144	,203**
Sınırsız Kariyer	,144	1	,347**
Öz değerlendirme	,203**	,347**	1

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü)

Değişkenler arası ilişkinin yönünü belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda; kariyer başarısı ve sınırsız kariyer arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,144, p<0,05$), kariyer başarısı ve öz değerlendirme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=0,203, p<0,05$), sınırsız kariyer ve öz değerlendirme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=0,347, p<0,05$) olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Değişkenlerin Birbirine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler			
	Kariyer Başarısı		Sınırsız Kariyer	
Öz Değerlendirme	B	Sig	B	Sig
	,203	0,006	0,347	0,000
	$R^2 = 0,041$		$R^2 = 0,121$	
	F=7,631		F=24,425	

Öz değerlendirmenin kariyer başarısı ve sınırsız kariyer üzerindeki etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öz değerlendirmenin kariyer başarısı üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta=,203; p<0,05$) bir etkisi bulunmaktadır; öz değerlendirmenin sınırsız kariyer üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta=,347; p<0,001$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 4: Sınırsız Kariyerin Kariyer Başarısına Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	
Sınırsız Kariyer	Kariyer Başarısı	
	β	Sig
	,144	,054
	R ² =0,21 F:3,770	

Sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki etkisi ölçmek için yapılan regresyon analizi sonucuna göre, sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerinde pozitif yönde ancak anlamlı olmayan bir etkisi ($\beta=,144$; $p>0,05$) olduğu görülmektedir. Bu nedenle H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5: Öz değerlendirme ve Sınırsız Kariyerin Kariyer Başarısına Etkisi

Yol		Standardize β		
Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	Adım 1	Adım 2	Adım 3
Öz Değerlendirme	Sınırsız Kariyer	0,347*		
Öz Değerlendirme	Kariyer Başarısı		0,203*	0,174*
Sınırsız Kariyer	Kariyer Başarısı			0,084*

Üç aşamalı regresyon analizinin birinci aşamasında, öz değerlendirmenin aracı değişken olan sınırsız kariyer üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,347$). İkinci aşama olarak öz değerlendirmenin kariyer başarısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,347$).

Üçüncü olarak öz değerlendirme'nin etkisini kontrol amaçlı olarak yapılan öz değerlendirme ve sınırsız kariyer değişkenlerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan regresyon analizi sonucunda sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasında bir ilişki bulunamamış ($\beta=0,084$), öz değerlendirme ile kariyer başarısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin düşerek de olsa devam ettiği ($\beta=0,174$) görülmüştür. Dolayısıyla sınırsız kariyerin, öz değerlendirme ile kariyer başarısı ilişkisinde kısmi aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre H4 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma, hizmet sektöründe görev yapmakta olan çalışanlardan elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilmiş değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkileri analiz edilerek aracılık rolünün belirlenmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır.

Öz değerlendirme'nin kariyer başarısını pozitif ve anlamlı yönde etkilediğine yönelik bulgu, Judge vd (2011) ve Wallece (2001) tarafından yapılan çalışmanın sonucu ile örtüşmektedir. Bir başka ifade ile öz değerlendirme algısı yüksek olan bireyin kariyer başarısı algısının da yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre; öz değerlendirme'nin sınırsız kariyer üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiş olmasıdır. Öz değerlendirme ve sınırsız kariyer arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yapılan çalışmalarda Judge vd. (2011) yaptıkları çalışmada öz değerlendirme ve sınırsız kariyer arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişler; Rodrigues vd. (2018) yılında yaptıkları çalışmada öz değerlendirme ve sınırsız kariyer arasındaki ilişkiyi tespit etmek için oluşturdukları hipotezin aksine pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Mevcut çalışma ile önceki çalışmalar arasında tutarlılık görülmekte ve H2 hipotezi kabul edilmiştir. Literatür taramasında sınırsız kariyer ve kariyer başarısı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmalarda (Arthur vd., 2005; Guan 2018; Gerli vd., 2015; Verbruggen 2012; Hermann vd., 2005) iki değişken arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit etmiştir. Bu çalışmada ise, sınırsız kariyer ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Bu doğrultuda H3 hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulardan birisi de öz değerlendirme'nin kariyer başarısı üzerindeki etkisinin sınırsız kariyer aracılığı ile gerçekleşiyor olmasıdır. Çalışanların kariyer başarısı algısının istenilen düzeyde gerçekleşmesi için öz değerlendirme'nin önemli bir

açıklayıcılığı olması ile birlikte, bu etkinin sınırsız kariyer üzerinden gerçekleşmesi kariyer başarısının açıklayıcılığını da artırmaktadır. Bu ifadelere göre H4 hipotezi kabul edilmiştir.

4.SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan araştırmada öz değerlendirme ile kariyer başarısı ve sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasında sınırlı araştırmalara rastlanmıştır. Yapılan sınırlı araştırmalarda bu değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin incelendiği görülmüştür. Bu araştırma ile öz değerlendirme ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi, aracılı bir model içerisinde ele alarak sınırsız kariyerin bu ilişkide nasıl bir rol oynadığını ortaya çıkarmak amaçlanmakta ve bu bağlamda yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmada yer alan katılımcıların tamamından eksiksiz olarak cevap alınmıştır. Araştırmaya katılanların %67,8'i kadın, %32,2 'si erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 63,3'ü) lisans mezunudur. Katılımcıların kurumlarında geçirdikleri görev süresine bakıldığında yarısından fazlasının %61,1'inin 5 yıllık iş tecrübesine sahip olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna göre, öz değerlendirme ve kariyer başarısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunun ortaya çıkarılması sonucu, Judge vd (2011) ve Wallece (2001) tarafından yapılan çalışmanın sonucu ile örtüşmektedir. Kariyer başarısı yüksek kişilerin, örgüt içinde beklenen davranışları sergilemeleri, performans ve verimliliklerinin istenilen düzeye çıkartılabilmesi yöneticilerin üzerinde durması gereken bir konudur. Ayrıca kariyer başarısı algısının yüksekliği insan kaynakları politikaları başta olmak üzere örgüt stratejileri ve politikasının da başarılı algılandığı sonucu örgütler tarafından çıkarılabilir. Bunun yanı sıra kişisel ve örgütsel amaçların uyumlu olması ile bireylerin kariyer hedefleri ile örgütsel amaçların gerçekleşmesi daha kolay olabilecektir. Uygulayıcıların katılımcı bir örgüt iklimi ortamı hazırlamaları, etkin bir performans ve geri bildirim sistemi kurmaları ile çalışanların kariyerlerine bağlılıkları ve kariyer başarıları olumlu yönde etkilenecek ve olumlu iş çıktıları elde edebileceklerdir.

Araştırma sonucuna göre öz değerlendirmenin sınırsız kariyer üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olduğu sonucu ortaya koyulmuştur. Araştırmada, sınırsız kariyer ve kariyer başarısı arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmış ancak analizler sonucunda iki değişken arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Araştırmadan elde edilen önemli sonuçlardan birisi de, öz değerlendirme ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide sınırsız kariyerin kısmi aracılık rolü olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Bu sonuç ile benzeşen bir araştırmaya daha önce rastlanmamış olması, sınırsız kariyerin önemli bir rol oynadığının

ortaya çıkarılması bakımından oldukça değerli görülmektedir. Bu çalışmadaki bulgular, öz değerlendirme değişkeninin sınırsız kariyer aracılığı ile kariyer başarısını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Kendi yetenek ve becerisi hakkında yüksek öz değerlendirmeye sahip olan bir kişinin, kariyer planmasını kendisinin yapabileceği, davranışlarını kendisinin yöneteceği ve beceri geliştirme gibi eylemlerde bulunacağı ve dolayısıyla kariyerinde daha başarılı olacağı söylenebilir. Bu sonuç bağlamında, örgütler öz değerlendirme kavramı ile ilgili bilgi sahibi olursa, çalışanların kariyer başarısı ve örgütlerin rekabet üstünlüğü yakalama fırsatı da artabilir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin öncül ve ardılları ile yapılan sınırlı sayıda çalışmanın olması, araştırmacıların insan kaynakları uygulamaları, kişilik ve örgüt kültürü gibi başka değişkenlerle ilişkisini araştırabilecekleri çalışmalarla yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın sadece hizmet sektörü üzerinde yapılması, örneklem sayısının azlığı bu kısıtlardan bazılarıdır. Bu nedenle farklı sektörlerden, farklı pozisyonlarda çalışan, daha yüksek sayıda örnekleme ulaşılarak çalışmaların yapılması araştırmacılara önerilmektedir.

Kaynakça

Ahmed, N. O. A. (2017). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, (justaccepted), DOI: 10.1108/WJEMSD-06- 2017-0038.

Arthur, M. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). Career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 28-39.

Arthur, M.B., Khapova, S.N. ve Wilderom C.P.M. (2005). Career success in a boundryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 177-202.

Avcı, U., Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer memnuniyetine etkisi: Lideriye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 4,2, 2012,s.45-55.

Barbezat, D. A., & Hughes, J. W. (2001). The effect of job mobility on academic salaries. *Contemporary Economic Policy*, 19(4), 409–423.

Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655-670.

Balak, D. (2013). Sınırsız kariyer perspektifinde iş-aile çatışması ve kariyer bağlılığının kariyer hareketliliği üzerindeki etkisi: Kayseri ilindeki imalat işletmelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Nevşehir.

Briscoe, J. P., Hall, D. T. and DeMuth R. L .F. (2006). Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.

Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986) . The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173–1182.

Bulut, B. ve Bacanlı, F. (2022). Mesleki olgunluğun yordayıcıları olarak aile etkisi, yaşam yönelimi ve kariyer kararı verme durumu. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 8(1), 239-256.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47.G

C. Çetin ve H. Mavisu, "Hedef Belirleme = Nesnel Kariyer Başarısı ," *Sosyal Bilimler Dergisi* , no.20, pp.219-241, 2018

Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International*, 14(1),

E. & Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma . *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 7 (2) , 173-196 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguiibf/issue/5716/76518>

8-28.

Erdoğan, N., & Aytekin, İ. (2012). Kültürün psikolojik hareketliliğe etkisi: Türk ve Kanadalı akademisyenlerin karşılaştırılmalı analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2521-2

Fu, J. R. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push–pull–mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31(3), 279- 293.540.

Ganzach, Y., & Pazy, A. (2014). *Does Core Self Evaluations predict career success? A reanalysis of Judge and Hurst (2008)*. *Journal of Research in Personality*, 48, 107–115

Gençer, E. Ö., Ekmekçioğlu, E. B., & Aydoğan, E. (2021). Temel Benlik Değerlendirmesi ile Öznel Kariyer Başarısı İlişkisinde Proaktif Davranışın Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2678-2695.

Gerli, F., Bonesso, S., & Pizzi, C. (2015). Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies. *Frontiers in Psychology*, 6, 1304.

Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 390-402.

Greenhaus, J. H., Parasuraman S. ve Wormley, (1990). W.M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes, *The Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 1, pp. 64-86.

- Hall, D.T. ve Chandler, D.E. (2005). Psychological success. *Journal of Organizational Behaviour*, 26: 155-176.
- Heslin, P.A. (2003). Self and other referant criteria of career success. *Journal of Career Assessment*, 11(3): 262-286.
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214.
- Hughes, E.C. (1937). Institutional Office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-414.
- Inda, M., Rodríguez, C., & Peña, J. V.(2013). Gender differences in applying social cognitive career theory in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 346-355.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. ve Bretz, R.D. Jr. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 20: 43-65.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. and Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations, *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Judge, T. A., Locke, E. A. and Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., ve Thoresen, C. J. “The Core Self-Evaluations Scale: Development of A Measure. *Personnel Psychology*”, 56, 2003, 303–331.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2011). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human Resource Management Review*, 21(4), 331-341.
- Kilis, S. ve Yıldırım, Z. (2018).Sorgulayıcı öğrenme topluluğu üst biliş ölçeğininTürkçeye uyarlanması:Geçerlik ve güvenirlik çalışması.Ahi Evran ÜniversitesiKırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(1), 665-679.

Kisbu, Y. "Influences of Regulatory Focus, Core Self-Evaluations And Age On Biases in Perception And Choice". Unpublished Master's Thesis, Koc University, 2006.

Lewkowicz, J. A., & Moon, J. (1985). Evaluation: A way of involving the learner. *Lancaster practical papers in English language education*, 6, 45-80

Logan, E. (2009). Self and peer assessment in action. *Practitioner Research in Higher Education*, 3(1), 29-35.

McEvoy, G. M. and Cascio, W. F. (1989). Cumulative Evidence of the Relationship Between Employee Age and Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 11-17.

Nabi, G. R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 4(4), 212-225.

Naseer, M., Mahmood, A. ve Kanwal, S. (2015). Impact of career success on organizational performance: a study of health care sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, 9(3): 742-760.

Nicholson, N., & de Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 137-154.

Otluođlu, Ç., & Övgü, K. (2014). Kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında kullanılan metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 221-230.

Pasha, A. T., Hamid, K. A., & Shahzad, A. (2017). Moderating effect of self-efficacy and impact of career development practices on career success under the mediating role of career commitment in the insurance sector of Pakistan. *The Journal of Internet Banking and Commerce*, 22(1), 1-22.

Pınarbaşı, F. & Erdoğan, N. (2017). Zihin Haritası Yöntemi ile Kariyerin Anlamlandırılması: İşletme Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma . *İş'te Davranış Dergisi* , 2 (2) , 11-37 . DOI: 10.25203/idd.319863

Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2018). Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2018.11.003.

Savickas, M. L. (2002). Career construction a developmental theory of vocational behavior, (pp.149-205), in Brown, D. (Ed.). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.

Segers, J., İnceoğlu, İ., Vloeberghs, D., Bartram, D. and Henderiickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: a study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230.

Scheuermann, T. S., Tokar, D. M., & Hall, R. J. (2014). An investigation of African-American women's prestige domain interests and choice goals using Social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 273-282.

Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006), "The Evolution of The Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility", *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19–29.

Şimşek, B.(2016). 360 Derece Performans Değerlendirmeye İlişkin Çalışan Tutumlarının Belirlenmesi: Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi. SBE. İşletme ABD. İstanbul.

Thungjaroenkul, P., Cummings, G. G.,& Tate, K. (2016). Testing the social cognitive career theory in Thai nurses' interest to become nurse educators: A structural equation modeling analysis. *Nurse Education Today*, 44, 151-156.

Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the 'new' career climate. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 289-297.

Zhou, W., Sun, J., Guan, Y., Li, Y. ve Pan, J. (2012). Criteria of career success among Chinese employees: developing a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. *Journal of Career Assessment*, 21(2): 265-277.

Extended Summary

The interest in the role of personality in shaping career success has grown significantly over the past two decades. Self-evaluation, which is shown among various personality factors, covers the basic evaluations of the individual about himself and includes four personality traits: self-esteem, general self-efficacy, neuroticism and locus of control. This subject attracts a lot of attention of researchers in the literature. Therefore, it would be meaningful to consider self-assessment in the research because of the important role of personality on career success. In the increasingly competitive environment of organizations, the career understanding of employees is also changing. Boundaryless career, which is different from the traditional career understanding, is expressed as a career beyond the institution. Employees tend to work in other organizations that provide better job security and promote career success rather than staying in the same organization all the time. There are many factors that affect the career success of individuals in working life. In this study, the effects of self-evaluation and boundaryless career on career success were examined. It has been investigated whether boundaryless career has a mediating role in the relationship between self-evaluation and career success. There are studies in the literature showing that there is a relationship between self-evaluation, boundaryless career and career success. When the studies conducted between self-evaluation and career success were examined, it was revealed that there was a positive relationship between the two variables. Hermann et al.'s research to determine the relationship between self-evaluation and boundaryless career found a positive relationship. In the study conducted by Judge et al., a positive and significant relationship was found between self-evaluation and boundaryless career. Boundaryless career choice is defined as the success of both employees and managers in managing their careers in the face of different events, and it is claimed that there is a positive relationship between boundaryless career and career success. Barbezat and Hughes (2001) identified in their study that there is a relationship between career success and boundaryless career. No study has been found in the literature to reveal the relationship between self-evaluation, boundaryless career and career success. However, in the light of the information obtained from the literature, it is predicted that boundaryless career will play a mediating role in the relationship between career success and self-evaluation. In this context, within the scope of the research, it is assumed that there will be a relationship between boundaryless career and career success and it will be tried to reveal what the mediating role of boundaryless career will be in the effect of self-evaluation on career success.

Through the literature review, studies with concepts such as self-evaluation, career success and boundaryless career have been found. Hence, the aim of this research is to reveal whether boundaryless career has a mediating role in the relationship between self-evaluation and career success.

In the research, the questionnaire application, one of the quantitative research methods, was applied to 180 employees. The data used in the study were obtained from employees working in public institutions and private sectors by using convenience sampling technique in November-December 2019. Three variables were used in the research model. Career success was used as the dependent variable, self-evaluation was used as the independent variable, and boundaryless career was used as the mediating variable. Careers without borders attempts to explain the impact of self-assessment on career success.

180 participants took part in the research and all of them were answered completely. 67.8% of the participants were female and 32.2% were male. Majority of the participants (63.3%) have a bachelor's degree. Considering the tenure of the participants in their institutions, it was seen that more than half of them, 61.1%, had 5 years of work experience. The data obtained in this study were analyzed using the IBM SPSS 24 statistical program. Demographic data are explained with frequency analysis and percentage values. Cronbach's Alpha reliability analysis was performed for the scales. Correlation and regression analysis were performed to test the hypotheses. Three-stage regression analysis was performed for the mediator variable.

In the study, first of all, the validity and reliability analyzes of the scales used were made. Afterwards, it was understood that the data showed a normal distribution, correlation and regression analyzes were performed and the findings and results were evaluated. The finding that self-evaluation positively and significantly affects career success /is in line/ coincides with the results of the study conducted by Judge et al. (2011) and Wallece (2001). In other words, it has been revealed that the individual with a high self-evaluation perception also has a high perception of career success.

According to the findings obtained from this study, it is determined that self-evaluation has a positive and statistically significant relationship on boundaryless career. In the studies conducted to determine the relationship between self-evaluation and boundaryless career, Judge et al. (2011) found a positive relationship between self-evaluation and boundaryless career in their study. In their study conducted in 2018, Rodrigues et al. revealed that there is a positive relationship contrary to the hypothesis they created to determine the relationship between self-

evaluation and boundaryless career. Consistency is seen between the present study and previous studies. In the studies conducted to examine the relationship between boundaryless career and career success in the literature review (Arthur et al., 2005; Guan 2018; Gerli et al., 2015; Verbruggen 2012; Hermann et al., 2005), a positive and significant relationship was found between the two variables. In this study, as a result of the analysis to determine the relationship between boundaryless career and career success, no relationship could be detected/determined between the two variables.

One of the findings obtained from the research is that the effect of self-evaluation on career success is realized through boundaryless careers. While self-evaluation is an important explanatory factor in order to realize the career success perception of the employees at the desired level, the fact that this effect is realized through boundaryless career also increases the explanatory power of career success.

According to the results of the research, the result that self-evaluation affects career success positively and significantly coincides with the result of the study conducted by Judge et al. (2011) and Wallece (2001). With the conducted research, it has been revealed that self-evaluation has a positive and statistically significant relationship on boundaryless careers. In the research, the relationship between boundaryless career and career success was tried to be determined but no relationship could be determined between the two variables as a result of the analysis.

In the research, the mediating role of boundaryless career in the relationship between self-evaluation and career success has been examined. Research results reveal that boundaryless career has a mediating role in the effect of self-evaluation on career success.

The fact that no research has been done on these variables before in the literature and the existence of the mediating role of boundaryless career is considered very valuable. The high perception of career success of the employees, their display of expected behaviors in the organization, and the ability to increase their performance and productivity to the desired level are issues that should be emphasized by the managers. The harmony between the employees and the organization will facilitate the realization of individual and organizational goals.

The self-development of individuals with a higher self-evaluation perception can progress positively. Basic self-assessment encourages accurate knowledge. The fact that the variables used in the research have not been used before is important for the quality of the study. The fact

that the population of the research consists of public institutions and private sector employees operating in Istanbul and Ankara can be considered as a limitation. Conducting research on the subject in different sectors in Turkey, and conducting other variables such as organizational citizenship behavior, organizational commitment, and job satisfaction will contribute to the literature.