



## Kariyer Tatmininin Mutluluk Düzeyi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

Adviye Aslı Denizli\*, Gönen İlkar Dündar

Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi

### MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:  
Başvuru:12.03.2020  
Revizyon:04.05.2020  
Kabul:17.05.2020

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer  
Tatmini, Mutluluk

Makale Türü: Araştırma Makalesi

### ÖZ

**Amaç:** Araştırma aracılığıyla bireylerin kariyer tatminlerinin, mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada ayrıca bireylerin kariyer tatminleri ve mutluluklarının cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi demografik özellikler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı da ele alınmıştır.

**Tasarım/Yöntem:** İstanbul'da çalışan 165 beyaz yakalıdan kolayda örnekleme yöntemiyle toplanan veriler üzerinde, korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın değişkenlerinin, katılımcıların demografik özellikleri bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı ise t-testi ve ANOVA aracılığıyla incelenmiştir.

**Sonuçlar:** Analizlerden elde edilen bulgular doğrultusunda; kariyer tatmini ile mutluluk düzeyi arasında pozitif yönlü orta dereceli bir ilişki olduğu ve kariyer tatmininin, bireylerin mutluluk düzeyleri üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Farklılık analizi sonuçları ışığında; bireylerin kariyer tatminleri demografik özelliklerine göre farklılaşmamakta, mutlulukları ise yalnızca eğitim durumu bakımından farklılaşmaktadır. Scheffe testi sonucuna göre; lisansüstü düzeyde eğitim görenlerin, ön lisans ve lisans mezunlarından daha mutlu oldukları belirlenmiştir.

**Özgün Değer:** Araştırmada bireylerin kariyer tatminlerinin, mutluluklarına da yansıdığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda kariyer tatmininin, hem bireylerin hem de örgütlerin esenliği bakımından önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Kariyerinden memnuniyet duyan çalışanların, genel yaşam değerlendirmeleri olumlu yönde etkilenerek mutlulukları artacak bu durum da motivasyon, performans ve işe adanmışlıklarına yansıtılabilecektir. İleride gerçekleştirilecek araştırmalarda bahsi geçen bu değişkenlerin de incelenmesinin, konunun aydınlatılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## A Research to Determine the Effect of Career Satisfaction on Happiness Level

Adviye Aslı Denizli\*, Gönen İlkar Dündar

Marmara University, Istanbul University

### ARTICLE INFO

Article history:  
Received: 12.03.2020  
Received in revised form:  
04.05.2020  
Accepted: 17.05.2020

Key Words: Career, Career  
Satisfaction, Happiness

Type of Article: Research Article

### ABSTRACT

**Objectives:** This study aims to determine the effect of the career satisfaction levels of the individuals on their happiness levels. Furthermore, this study examines whether the career satisfaction and happiness levels of the individuals differ in accordance with demographic characteristics such as gender, age and education levels

**Methods:** Correlation and regression analyzes were carried out on the data collected from 165 white-collar employees working in Istanbul by convenience sampling method. Whether the variables of the study differ in terms of the demographic characteristics of the participants were examined with t-test and ANOVA.

**Results:** In line with the findings obtained from the analysis; It has been determined that there is a positive moderate relationship between career satisfaction and happiness level and career satisfaction has a positive effect on the happiness levels of the individuals. In the light of the results of the difference analysis; career satisfaction of individuals does not differ according to their demographic characteristics, while their happiness differs only in terms of educational status. According to the Scheffe test result, It is determined that those who have studied at master's degree are happier than those who have studied at associate and undergraduate degree.

**Originality:** It was determined in the study that the career satisfaction levels of the individuals affect their happiness levels. In this sense, the career satisfaction is important for well-being of individuals as well as the organizations. General life evaluations of the employees who are satisfied with their careers will be more positively affected, and this will be reflected in their motivation, performance and engagement. It is thought that the examination of the mentioned variables in future studies will contribute to the clarification of the subject.

\* Corresponding author. E-mail address: asli.denizli@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5342-8049, gdundar@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1097-1236. Cite As/ Alıntı: Denizli A. A., and Dündar, G. İ. (2020). Kariyer Tatmininin Mutluluk Düzeyi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Journal of Behavior at Work (JB@W), 5(1), 17-26. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.702802>.

## 1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasının çalkantılı, belirsizliklerle dolu ve dinamik ortamında kariyer kavramının doğasının değiştiği görülmektedir. Örgüt kademelerinde ilerleyerek terfi, statü ve maddi kazanımların artmasını vurgulayan geleneksel kariyer yaklaşımından uzaklaşılarak psikolojik anlamda başarıya odaklanan bir anlayışın egemen olması söz konusudur. Diğer bir ifadeyle iş dünyasındaki gelişmelerin örgütlerin yapı ve işleyişine yansımaları sonucunda ortaya çıkan değişiklikler, bireyi kendi kariyerinin başat aktörü haline getirmektedir. Kariyerinin sorumluluğunu üstlenen birey, kendi değerleri ve yönelimleri doğrultusunda kariyerini şekillendirmekte, kariyer başarısını ise ücret ve terfi gibi nesnel unsurlardan ziyade kendi öznel başarı ölçütlerine göre değerlendirmektedir. Bu durum bireyin kariyerinde psikolojik olarak tatmin arayışını ön plana çıkarmaktadır.

Çalışma yaşamının barındırdığı zorluklar kimi zaman bireylerin stres düzeylerini tetiklese de, çalışma yaşamındaki içsel başarıma hazzı ve sosyal ilişkilerden duyulan tatmin gibi nedenlerle çalışmanın, bireyin mutluluğuna genel olarak olumlu katkılar sağladığı düşünülmektedir. Bireyin kariyerine ilişkin kendi değerlendirmeleri sonucunda vardığı tatmini ya da memnuniyeti ifade eden kariyer tatmini, genel yaşam memnuniyetinin önemli bir öncüsü olarak görülmektedir. Günümüzde bireyin kendi başarı kriterlerini kendisinin belirlediği ve kariyerinin mimarı olduğu düşünüldüğünde, bireylerin kariyer tatminleri ile mutlulukları arasındaki ilişki ilgi çekici hale gelmektedir. Bu çalışmada bireylerin kariyer tatminlerinin, mutlulukları üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

Araştırmanın amacı; bireylerin kariyer tatminlerinin, mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. En yalın anlamıyla kariyer, bireyin yaşamı boyunca üstlendiği rollerin bütünüdür ifade etmektedir. Bireyin yaşamında önemli bir yer edinen kariyerinden duyduğu memnuniyetin, bir anlamda genel yaşam kalitesinin içsel değerlendirmesini ifade eden mutluluk üzerinde etkili olması beklenmektedir. Araştırma aracılığıyla ampirik olarak bu konuya ışık tutmak hedeflenmiştir. Güncel kariyer yaklaşımları, bireylerin kendi kariyerlerini kendilerinin şekillendirdiği bir bakış açısına sahiptir. Böylesi bir ortamda bireylerin kariyerlerinin yönlendiricisi olmaları, kariyerlerinden duydukları tatmin ile mutlulukları arasındaki ilişkiyi ilgi çekici kılmaktadır.

Araştırmada ayrıca bireylerin kariyer tatminleri ve mutluluk düzeylerinin cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi demografik özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kariyer Tatmini

Kariyer konusu, doğası gereği farklı disiplinlerin ilgi alanına girmektedir. İşletme yönetimi yazınında kariyer kavramının, psikoloji ve sosyoloji disiplinlerindeki çalışmalardan temellendiğini, diğer bir deyişle genellikle bu disiplinlerde ortaya atılan kuramların örgüt ortamına taşındığını söyleyebilmek mümkündür (Arthur, 2008:166). Kariyer kavramının, ortaya atılması ve psikoloji, sosyoloji gibi farklı disiplinlerce ele alınması daha önceki zamanlara rastlamakla birlikte kavramın, 1970'li yılların sonlarına doğru birey-örgüt etkileşimi ve kariyer yönetimine odaklanan çalışmalar aracılığıyla ele alındığı görülmektedir. 1980'lerden itibaren ise kariyer konusu, işletme yönetiminde ayrı bir çalışma alanı olarak yer edinmiş ve insan kaynakları yönetimi sisteminin bir parçası haline gelmiştir (Adamson, Doherty ve Viney, 1998:254).

Kariyer, çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işler ile iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemelerini barındıran bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu bakış açısına göre kariyer, bireyin yaşamında elde ettiği pozisyonların tümünü ifade etmekte ve örgüt bakımından nesnel kariyer yaklaşımını yansıtmaktadır. Birey açısından konuyu irdeleyen öznel kariyer yaklaşımında ise kariyerin; değerler, davranışlar ve motivasyon kavramlarını içerdiği ifade edilmektedir (Bingöl, 2016:335).

Güncel kariyer yaklaşımlarının, esnek ve uyumlu olarak kariyer öz yönetimi, yaşam boyu öğrenme, psikolojik kariyer başarısı ve organizasyonlar arasında kariyer hareketliliği ile istihdam edilebilirliğin sürdürülmesine odaklandıkları görülmektedir (Clarke, 2009:8-9). Geleneksel kariyer yaklaşımlarının yerini alan güncel kariyer yaklaşımlarının ortaya çıkmasıyla kariyer yönetimi ve gelişimine ilişkin sorumluluk, organizasyondan çok bireye yüklenir hale gelmiştir (Pang, Chua ve Chu, 2008:1383). Günümüzün çalkantılı iş ortamında bireylerin, kendi kariyerlerinin yönlendiricisi olmaları söz konusudur. Bireyin kariyeri artık örgütten ziyade bireyin değerlerinden temellenmektedir. Bireyin kendi değerleri ve hedefleri doğrultusunda kariyerine yön vermesi; maddi kazanımlar, terfi ve güç gibi objektif ödüllerden ziyade psikolojik anlamda başarıya odaklanmasını beraberinde getirmektedir (Waters vd., 2014:405).

Küçülme, kademe azaltma, dış kaynaklardan yararlanma gibi uygulamaların artmasıyla birlikte örgüt yapılarında görülen değişiklikler, bireylerin örgüt kademelerinde dikey yönlü ilerleme kaydederek yükselmeleri ve bu doğrultuda istikrarlı bir kariyer yolu takip ederek statü ve maddi kazanımlarını artırımlarının önüne geçebilmektedir. Bu karmaşık düzlemde bireyler açısından kariyere ilişkin beklentilerin de farklılaştığı, bireylerin başarısızlık hissinden kaçınmak adına kendileri için anlam taşıyan diğer başarı kaynaklarına yöneldikleri belirtilmektedir (Mirvis ve Hall, 1994:367).

Judge ve arkadaşları (1999:622) tarafından kariyer başarısı, içsel ve dışsal bileşenlere ayrılmıştır. İçsel başarı, bireyin kendi kariyerine ilişkin sübjektif tepkileri olarak kavramsallaştırılırken dışsal başarı ise objektif ve gözlemlenebilir olan ücret, terfi ve yükselme gibi sonuçları belirtmektedir.

Sübjektif kariyer başarısının en önemli göstergesi olarak kabul edilen kariyer tatmini, bireyin kariyer aktivitelerine ilişkin tutumları ile duygularını ifade etmektedir (Judge vd., 1999:622; Eby. vd., 2003: 690). Başka bir tanıma göre ise kariyer tatmini, bireyin kariyer hedeflerini ve beklentilerini karşılamadaki başarısından duyduğu memnuniyettir (Conley vd., 2005:41). Van Emmerik ve arkadaşları (2006:55) kariyer tatminini, bireyin mevcut işi, gelir, ilerleme olanakları ile profesyonel ağına ilişkin olumlu tutumları ve bunlardan tatmin derecesi olarak tanımlamaktadır.

İlgili yazında oldukça geniş bir yer bulan iş tatmini kavramı ile kariyer tatminin, birbirleriyle ilgili ancak farklı yapılar olduğu belirtilmektedir. İş tatmini, işe özgü bir ölçüt sağlarken kariyer tatmini ise bireyin tüm kariyerine değgin tatminini ya da memnuniyetsizliğini yansıtan duygularını temsil etmektedir (Lounsbury vd., 2008:352). Kariyer tatminini ölçmeye yönelik çalışmalarda bulunan Greenhaus ve arkadaşlarının (1990:86) kavramı; bireyin kariyerinde ulaştığı başarıdan, kariyer hedefleri ile terfi, gelir ve yeni yetenekler geliştirmeye yönelik kaydettiği ilerlemeden duyduğu tatmin çerçevesinde ele aldıkları görülmektedir.

Kariyer dinamikleri üzerinde yapılan araştırmalarda sıklıkla ele alınan bir değişken haline gelen kariyer tatmini, bireyin kariyerinin önemli bir çıktısı olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra kariyer tatmininin, genel yaşam kalitesi ve yaşam tatmininin önemli bir öncüsü olduğu savunulmaktadır (Lounsbury vd., 2004:395-396). Bu çalışmada ise bireylerin kariyer tatminleri ile mutlulukları arasındaki ilişki ele alınmış ve kariyer tatmininin mutluluk düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir.

## 2.2. Mutluluk

Güncel Türkçe sözlükte (TDK,2019) mutluluk, "Bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik" şeklinde tanımlanmaktadır. Mutluluk, insanların çaba gösterdiği ortak bir hedef olarak nitelendirilmektedir. Mutluluğa ulaşmanın önündeki engeller ve insanın yaşam kalitesini artıracak koşullar hakkında birçok görüşün ileri sürüldüğü görülmektedir (Buss, 2000:15). Mutluluk terimi, oldukça uzun bir geçmişe sahip olup Antik Çağlardan bu yana üzerine düşünülen bir kavram olagelmıştır. Tarihsel süreç içerisinde terime birçok farklı anlam yüklediği, aynı zamanda kavramın barındırdıklarına ilişkin tartışmalarla karakterize hale geldiği görülmektedir (Veenhoven, 1984:12). En yalın anlamıyla mutluluğu, bireyin genel olarak yaşamının toplam kalitesini ne düzeyde olumlu olarak değerlendirdiği biçiminde tanımlayabilmek mümkündür (Bülbül ve Giray, 2011:114). Bunun yanı sıra mutluluğun birçok farklı tanımına rastlanmaktadır. Örneğin Wessmann ve Ricks (1966) mutluluğu, bireyin kendi hayati işlerini yürütmedeki deneyimlerinin kalitesinin, birey tarafından genel bir değerlendirme olarak tanımlamaktadır. Tatarkiewicz (1975) ise mutluluğun yaşamla ilgili kalıcı, eksiksiz ve haklı bir memnuniyeti ifade ettiğini belirtmektedir. Cassel (1954) de mutluluğu, ego katılımıyla hedef belirleme ve hedefe yönelik çaba göstermeyi içeren oldukça hoş bir durum olarak betimlemektedir. Chekola'ya (1974) göre mutluluk, bir yaşam planının gerçekleştirilmesi ve bireyin hayatında ciddi memnuniyetsizlik ya da tatminsizliklerin olmamasıdır (akt. Veenhoven, 1984:16-17).

Mutluluk, bireyin hayatının genel kalitesini olumlu yönde değerlendirme derecesi olarak görülmektedir. Bireyin hayatına ilişkin genel değerlendirmesinin kaynakları; bireyin yaşamının onu genel olarak nasıl hissettirdiği ve bireyin çeşitli başarı standartlarıyla karşılaştırması sonucunda yaşamının ne denli olumlu olduğuna dair kanısı şeklinde ifade edilmektedir (Veenhoven,1991: 2-3).

Sağlık koşulları, aile ve gelir düzeyi bireyler tarafından en önemli mutluluk kaynakları arasında kabul edilmektedir. Ayrıca kişilik ve genetik faktörlerin yanı sıra dostluklar, iş ve çalışma durumu gibi yaşam koşulları da mutluluk üzerinde etkili olmaktadır (Easterlin, 2003:11182).

Çalışmanın bireyler açısından çoğunlukla tatmin edici ve zevkli olduğu söylenebilir. Bunun nedenleri arasında; hedeflere ve ödüllere ulaşmanın getirdiği haz, çalışmaktan kaynaklanan içsel tatmin ve çalışma arkadaşlarıyla geliştirilen sosyal ilişkilerden duyulan tatmin gibi unsurlar sayılmaktadır. Çalışma yaşamının beraberinde getirdiği stres nedeniyle kimi zaman olumsuz duygular tetiklense de, çalışmanın genel olarak bireylerin mutluluğu bakımından olumlu katkılarının olduğu belirtilmektedir (Argyle, 2001:3).

Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalarda birey düzeyinde mutluluğun; iş tatmini, işe adanmışlık, işe bağlılık ve örgüte duygusal bağlılık kavramlarıyla ilişkilendirildiği görülmektedir (Fisher, 2010: 385). Bu çalışmada ise bireylerin kariyer tatminleri ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki ele alınarak kariyer tatmininin mutluluğun yordayıcısı olup olmadığı incelenmiştir.

## 3. YÖNTEM

### 3.1.Araştırmanın Ana kütlesi ve Örnekleme

Araştırmanın ana kütlesini, İstanbul'da hizmet sektöründe görev yapan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmada zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle tesadüfi örnekleme yönteminin kullanılması mümkün olmamış, 165 beyaz yakalı çalışandan kolayda örnekleme yöntemiyle derlenen veriler araştırma kapsamında analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik özellikler açısından dağılımlarına bakıldığında:

- %50,3'ünün (83) kadın, %49,7'sinin (82) erkek olduğu,
- %28,5'inin (47) 30 yaşın altında, %49,1'inin (81) 30-40 yaş arasında ve %22,4'ünün (37) ise 41 yaş ve üzerinde oldukları,
- %18,8'inin (31) önlisans, %49,1'inin (81) lisans ve %32,1'inin (53) ise lisansüstü düzeyde eğitim gördükleri belirlenmiştir.

### 3.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulamasından yararlanılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde bireylerin kariyer tatminlerini ölçmek üzere Greenhaus ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Yüksel (2005) tarafından gerçekleştirilen kariyer tatmini ölçeği yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise Türkçe uyarlaması Doğan ve Çötök (2011) tarafından yapılan Oxford mutluluk ölçeğinin kısa formu (Hills ve Argyle, 2002) bulunmaktadır. Anket formunun son bölümünde ise araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemek üzere yöneltilen sorular yer almaktadır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi, SPSS 24.0 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin belirlenmesi amacıyla faktör ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilerek sonuçlar Tablo 1.'de sunulmuştur.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak üzere temel bileşenler yöntemi kullanılarak varimax eksen döndürme tekniğiyle açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklere ilişkin KMO değerleri ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları ile açıklanan toplam varyans yüzdeleri ve faktör yükleri incelenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğinin analiz edilmesinde ise hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları dikkate alınmıştır. KMO (Kaiser Meyer Olkin Measure ) değeri, örneklemin faktör analizi yapabilmek için yeterli olup olmadığını test etmekte kullanılmaktadır. Bu değer 0,6 ve üzerinde olması, örneklemin analiz için yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi açısından uygunluğunu test etmektedir. Test sonucunun anlamlı olması durumunda faktör analizi yapılabilir. Faktör analizinde genel olarak faktör yük değerlerinin 0,32'nin üzerinde olması, bunun yanı sıra tüm faktörlerin açıkladıkları toplam varyansın ise en az %50 olması önerilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014:291-292). Ölçekte yer alan tüm ifadelerin varyanslarının, genel ölçek toplam varyansına oranlanmasıyla hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı, 0 ile 1 arasında bir değer alabilmektedir. Elde edilen verilerin güvenilir kabul edilebilmesi için katsayının değerinin, en az 0,70 olması beklenmektedir (Kurtuluş, 2010:180).

Tablo 1.'de sunulan kariyer tatmini ölçeğine ilişkin analiz sonucunda hesaplanan KMO değeri, 0,847 olup oldukça tatmin edici düzeydedir. Dolayısıyla örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testinin sonucu da ( $p=0,000<0,05$ ) anlamlı olup veri setinin faktör analizine uygun olduğunu işaret etmektedir. Tek boyuttan oluşan ölçeğin, toplam varyansı açıklama yüzdesi ise 66,519 olup sosyal bilimler alanındaki araştırmalar için yeterli kabul edilen düzeydedir. Hesaplanan Cronbach Alfa Katsayısından (0,873), ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin orijinal formunun Cronbach Alfa katsayısının 0,880 olarak (Greenhaus vd., 1990:73), Yüksel (2005:308) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında ise, katsayının 0,830 olarak hesaplandığı belirtilmiştir.

Tablo 1.'de sunulan Oxford mutluluk ölçeği için gerçekleştirilen analiz sonucunda hesaplanan KMO değeri 0,701 olup örneklemin faktör analizi için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testinin sonucunun ( $p=0,000<0,05$ ) da anlamlı olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda veri setinin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır. Ölçek maddelerinin orijinal formda ve Türkçe uyarlama çalışmasında tek boyutta, bu çalışmada ise iki boyut altında toplandığı görülmüştür. İki boyutlu yapının açıkladığı toplam varyans oranının ise (%57,858) yeterli düzeyde olduğu ifade edilebilir. Oxford mutluluk ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı, 0,736 olarak hesaplanmış dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin orijinal formunun Cronbach Alfa katsayısının 0,910 olarak (Hills ve Argyle, 2002:1075), Doğan ve Çötök (2011:168) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında ise, katsayının 0,740 olarak hesaplandığı belirtilmiştir.

**Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Gerçekleştirilen Faktör ve Güvenilirlik Analizlerinin Sonuçları**

Ölçek	Madde Sayısı	Faktör Yük Aralığı	Açıklanan Toplam Varyans (%)	Cronbach Alfa
Kariyer Tatmini	5	,885-,655	66,519	,873
KMO: ,847 Bartlett: 425,413 df: 10 p:,000				
Mutluluk	7	,845-,431	57,858	,736
KMO: ,701 Bartlett: 270,711 df: 21 p:,000				

## 4. BULGULAR

### 4.1. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ve Korelasyonlar

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda değişkenlere ilişkin ulaşılan ortalama ve standart sapma değerleri ile Pearson korelasyon katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü göstermekte ve -1 ile +1 aralığında bir değer almaktadır. Korelasyon katsayısının yorumlanması, tam sayı değerleri haricinde güç olsa da; 0-0,3 arasındaki değerlerin zayıf, 0,3-0,7 arasındaki değerlerin orta, 0,7-1 arasındaki değerlerin ise pozitif yönlü güçlü bir ilişkiyi işaret ettiği kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014:254). Buna göre kariyer tatmini ile mutluluk arasında (0,477), pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 2. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar**

Değişken	Ort.	S.S.	Kariyer Tatmini	Mutluluk
Kariyer Tatmini	3,2461	,93694	1	,477**
Mutluluk	3,5706	,65589	,477**	1

\*\*p<0,01 (Korelasyon 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.)

### 4.2. Araştırmanın Hipotezine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ana amacı doğrultusunda geliştirilen temel araştırma hipotezi aşağıda yer almaktadır.

H<sub>1</sub>: Bireylerin kariyer tatmini, mutluluk düzeyi üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahiptir.

Araştırma hipotezini sınamak üzere tekli regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve analizden elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3'de gösterilen model özetinde görüldüğü üzere bireylerin kariyer tatmini, mutluluk düzeyleri üzerinde %22,8 oranında bir değişimi açıklamaktadır.

**Tablo 3. Kariyer Tatmininin Mutluluğa Etkisine İlişkin Model Özeti Tablosu**

Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Std. Hata
1	,477 <sup>a</sup>	,228	,223	,57816

a. Açıklayıcı: (Sabit), Kariyer Tatmini

Tablo 4'e göre; bireylerin mutluluklarını kariyer tatminleriyle açıklayan regresyon modelinin, anlamlı olduğu (F=48,060; p=0,000<0,05) görülmektedir.

**Tablo 4. Kariyer Tatmininin Mutluluğa Etkisine İlişkin ANOVA<sup>a</sup> Tablosu**

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	İstatistiksel Anlamlılık
1	Regresyon	1	16,065	48,060	,000 <sup>b</sup>
	Hata	163	,334		
	Toplam	164			

a. Bağımlı Değişken: Mutluluk

b. Açıklayıcı: (Sabit), Kariyer Tatmini

Tablo 5’de yer alan katsayılar tablosundaki sonuçlara göre bireylerin kariyer tatminlerindeki 1 birimlik artış, mutlulukları üzerinde 0,334 birimlik bir artışa sebebiyet vermektedir. Modele ilişkin tahmin sonucu ise:

Mutluluk= 2,486 + (0,334 x Kariyer Tatmini) şeklinde ifade edilebilir.

**Tablo 5. Kariyer Tatmininin Mutluluğa Etkisine İlişkin Katsayılar<sup>a</sup> Tablosu**

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	İstatistiksel Anlamlılık	
	B	Std. Hata	Beta			
1	(Sabit)	2,486	,163		15,276	,000
	Kariyer Tatmini	,334	,048	,477	6,933	,000

a. Bağımlı Değişken: Mutluluk

Yapılan tekli regresyon analizi sonucunda bireylerin kariyer tatminlerinin, mutluluklarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiş dolayısıyla araştırma hipotezi kabul edilmiştir.

### 4.3. Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin kariyer tatminlerinin ve mutluluk düzeylerinin, demografik özelliklerine farklılık gösterip göstermediği de araştırma kapsamında incelenmiştir.

Katılımcıların kariyer tatminlerinin; cinsiyetleri, yaşları ve eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ulaşılan sonuçlar Tablo 6’da yer almaktadır.

Kariyer tatmininin çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği, bağımsız iki örneklem t-testi aracılığıyla sınanmıştır. Test sonucunda ulaşılan t değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi ( $p=0,549>0,05$ ), grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Bu durumda çalışanların kariyer tatminlerinin, cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Çalışanların yaşlarına göre kariyer tatminlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Grup varyanslarının homojenliğini sınanan Levene Testi sonucu 0,271 olup ( $p>0,05$ ), varyansların homojen olduğunu dolayısıyla analizin temel varsayımının sağlandığını göstermektedir. Analiz sonucunda kariyer tatmininin, çalışanların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık sergilemediği saptanmıştır ( $F=1,179$ ;  $p=0,310>0,05$ ).

Çalışanların eğitim düzeyine göre kariyer tatminlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Grup varyanslarının homojenliğini sınanan Levene Testi sonucu 0,511 olup ( $p>0,05$ ), varyansların homojen olduğunu dolayısıyla analizin temel varsayımının sağlandığını göstermektedir. Analiz sonucunda kariyer tatmininin, çalışanların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık sergilemediği belirlenmiştir ( $F=2,819$ ;  $p=0,063>0,05$ ).

**Tablo 6. Kariyer Tatminine İlişkin Farklılık Analizi Sonuçları**

		N	Ort.	S. S.	p
Cinsiyet	Kadın	83	3,2024	,92102	,549
	Erkek	82	3,2902	,95641	
Yaş	30’dan az	47	3,2553	,85129	,310
	30-40 arasında	81	3,1531	,99462	
	41 ve üzeri	37	3,4378	,90411	
Eğitim Durumu	Önlisans	31	2,9806	,92138	,063
	Lisans	81	3,2049	,96591	
	Lisansüstü	53	3,4642	,86627	

Katılımcıların mutluluk düzeylerinin; cinsiyetleri, yaşları ve eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ulaşılan sonuçlar Tablo 7'de yer almaktadır.

Mutluluk düzeyinin çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği, bağımsız iki örneklem t-testi aracılığıyla sınanmıştır. Hesaplanan t değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi ( $p=0,577>0,05$ ), grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Kadınlar ile erkekler arasında mutluluk düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Çalışanların yaşlarına göre mutluluk düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Grup varyanslarının homojenliğini sınavan Levene Testi sonucu 0,451 olup ( $p>0,05$ ), varyansların homojen olduğunu dolayısıyla analizin temel varsayımının sağlandığını göstermektedir. Analiz sonucunda mutluluğun, çalışanların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık sergilemediği saptanmıştır ( $F=1,581$ ;  $p=0,209>0,05$ ).

Çalışanların eğitim durumlarına göre mutluluk düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Levene Testi sonucu 0,304 olup ( $p>0,05$ ), grup varyanslarının homojen olduğunu, dolayısıyla analizin temel varsayımının sağlandığını göstermektedir. Analiz sonucunda mutluluk düzeyinin, çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık sergilediği ( $F=7,110$ ;  $p=0,001<0,05$ ) belirlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu saptamak amacıyla, Post Hoc testlerinden Scheffe testi gerçekleştirilmiştir. Test sonucuna göre; lisansüstü düzeyde eğitim alanlar ile ön lisans düzeyinde eğitim alanların ( $p=0,010<0,05$ ), ayrıca lisansüstü düzeyde eğitim alanlar ile lisans düzeyinde eğitim alanların ( $p=0,004<0,05$ ) mutluluklarında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Gruplara ilişkin ortalamalara bakıldığında, lisansüstü düzeyde eğitim alan grubun mutluluk düzeyinin diğerlerinden yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 7. Mutluluğa İlişkin Farklılık Analizi Sonuçları**

		N	Ort.	S. S.	P
Cinsiyet	Kadın	83	3,5422	,69727	,577
	Erkek	82	3,5993	,61412	
Yaş	30'dan az	47	3,5684	,66038	,209
	30-40 arasında	81	3,4991	,64962	
	41 ve üzeri	37	3,7297	,65360	
Eğitim Durumu	Önlisans*	31	3,3963	,69762	,001
	Lisans**	81	3,4621	,64534	
	Lisansüstü*/**	53	3,8383	,57077	

\*\\*\*Scheffe Testi sonucuna göre farklılığın kaynaklandığı gruplar

## 5. SONUÇ

Araştırmadan elde edilen bulgular, kariyer tatmini ile mutluluk arasında pozitif yönlü orta derecede bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre bireylerin kariyer tatminlerinin, mutluluk düzeyleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırma aracılığıyla ulaşılan bu sonuçlar; kariyer tatmininin, genel yaşam kalitesi ve yaşam tatmininin önemli bir öncüsü olduğu görüşünü destekler niteliktedir (Lounsbury vd., 2004:395-396).

Küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve artan rekabet nedeniyle örgüt yapılarında meydana gelen değişiklikler, geleneksel kariyer anlayışının egemenliğini önemli ölçüde zayıflatmıştır. Günümüzde çalışanın örgüt kademelerinde dikey bir ilerleme göstererek daha fazla maddi kazanım ve statü elde etmesinden ziyade yatay ve çapraz hareketleri barındıran, bu yolla çoklu beceriler kazanarak istihdam edilebilirliğini ve kariyer sermayesini artıracak bir kariyer yönetimi anlayışı yaygınlaşmaktadır. Güncel kariyer yaklaşımlarında birey kendi kariyerinin mimarı olarak görülmekte ve bireyin kariyeri kendi değerleri çerçevesinde şekillenmektedir. Böylesi bir ortamda objektif kariyer başarısının ötesinde sübjektif kariyer başarısı dolayısıyla kariyer tatmini kavramının önem kazandığı görülmektedir. Örgütler açısından konuya bakıldığında kariyer tatmininin, devamsızlık ve işgücü devrinin önüne geçmede yardımcı olmanın yanı sıra birey ve örgüt performansına katkı sağlayacak önemli unsurlardan biri olduğu savunulmaktadır (August ve Waltman, 2004:178). Örgüt hedeflerine ulaşmanın yolu, örgütün insan kaynağının başarısından geçmektedir. Kariyer tatmini bireysel başarının önemli bir ölçütü olarak kabul gördüğünden, örgütlerin kariyer yönetimi uygulamalarında çalışanlarının kariyer tatminini önemle gözetmeleri gerektiğinin altı çizilmektedir (Kumudha ve Abraham, 2008:49). Araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında, bireylerin kariyer tatminlerinin mutluluklarına da yansıtıldığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda kariyer tatmininin, hem bireylerin hem de örgütlerin esenliği bakımından önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Kariyerinden memnuniyet duyan çalışanların genel yaşam değerlendirmeleri olumlu yönde etkilenecek mutlulukları artacak bu durum da motivasyon, performans ve işe adanmışlıklarına yansıtılabilecektir.

İleride gerçekleştirilecek araştırmalarda bahsi geçen bu değişkenlerin de incelenmesinin, konunun aydınlığa kavuşmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada ayrıca bireylerin kariyer tatminleri ve mutluluk düzeylerinin, demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kariyer tatmini bireylerin cinsiyetleri, yaşları ve eğitim durumları açısından farklılaşmamaktadır. Bireylerin mutluluk düzeylerinin ise cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık göstermediği sadece eğitim durumu açısından bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Bulgular lisansüstü düzeyde eğitim görenlerin, ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha mutlu olduklarını göstermektedir. Bu sonuç, ilgili yazındaki araştırmalarda ulaşılan, eğitim düzeyi yüksek bireylerin mutluluğa daha yakın oldukları yönündeki saptamaları destekler niteliktedir (Bülbül ve Giray, 2011:121).

Araştırmada tesadüflü örnekleme yöntemlerinden yararlanılamamış olması ve kolayda örnekleme yöntemiyle araştırmacıların ulaşabildiği katılımcılardan elde edilen verilerin değerlendirilmeye alınması araştırmanın başlıca kısıtını oluşturmaktadır. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar, örnekleme özgü olup genellenebilmesi söz konusu değildir.

Araştırmada kariyer tatmininin, bireylerin mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlandığından, mutluluğa etki edebilecek diğer değişkenlerin araştırma kapsamı dışında bırakılması ise başka bir kısıt oluşturmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Adamson, S.J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9(4), 251-259.
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness (second edition)*. Hove, East Sussex: Routledge.
- Arthur, M.B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61(2),163-186.
- August, L., & Waltman, J. (2004). Culture, climate, and contribution: Career satisfaction among female faculty. *Research in Higher Education*, 45(2), 177-192.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American Psychologist*, 55(1), 15-23.
- Bülbül, Ş., & Giray, S. (2011). Sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege Academic Review*, 11, 113-123.
- Cassel, R. N. (1954). Psychological aspects of happiness. *Peabody Journal of Education*, 32(2), 73-82.
- Chekola, M.G., (1974). *The concept of happiness*. Unpublished doctoral dissertation, University of Michigan.
- Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visioners and opportunists: Career patterns and employability. *Career Development International*, 14(1), 8-28.
- Conley, S., Muncey, D. E., & You, S. (2005). Standards-based evaluation and teacher career satisfaction: A structural equation modeling analysis. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 18(1), 39-65.
- Doğan, T., & Çötök, A. N. (2011). Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-170.
- Easterlin, R. A. (2003). Explaining happiness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100(19), 11176-11183.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gürbüz, S. ve Şahin F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hetty van Emmerik, I. J., Euwema, M. C., Geschiere, M., & Schouten, M. F. (2006). Networking your way through the organization: Gender differences in the relationship between network participation and career satisfaction. *Women in Management Review*, 21(1), 54-66.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.



- Kumudha, A., & Abraham, S. (2008). Organization career management and its impact on career satisfaction: A study in the banking sector. *ICFAI University Journal of Bank Management*, 7(3), 48-58.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma yöntemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406.
- Lounsbury, J. W., Steel, R. P., Gibson, L. W., & Drost, A. W. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Human Resource Development International*, 11(4), 351-366.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 365-380.
- Pang, M., Chua, B.-L., & Chu, C. W. L. (2008). Learning to stay ahead in an uncertain environment. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1383-1394.
- Tatarkiewicz, W. (1975). *Analysis of happiness*. Nijhoff, Den Haag.
- TDK Güncel Türkçe sözlük, çevrim içi : <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim tarihi 08.12.2019).
- Veenhoven R. (1984). *Conditions of happiness*. Dordrecht, The Netherlands: Reidel.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative?. *Social Indicators Research*, 24(1), 1-34.
- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 405-419.
- Wessman, A. E., & Ricks, D. F., (1966). *Mood and personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-314.