

EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN KARIYER BAŞARILARININ SIRRI: SINIRSIZ VE ÇOK YÖNLÜ KARIYER YOLUYLA DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN GÜCÜNÜN KEŞFİ

Osman SÖNER¹ Ferhat DÜNDAR² Mehmet KOŞAR³ Gökhan ŞARLAYAN⁴ Fatih ECE⁵

Yakup KANGAL⁶

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 13.02.2024

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 26.05.2024

Atf/@: Söner, O., Dündar, F., Koşar, M., Şarlayan, G., Ece, F., Kangal, Y., (2024). Eğitim Yöneticilerinin Kariyer Başarılarının Sırrı: Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Yoluyla Demografik Değişkenlerin Gücünün Keşfi. Journal of Management Theory and Practices Research, 5(1), 1-14

Özet

Bu çalışma, eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısının yaş, çocuk sayısı, çok yönlü ve sınırsız kariyer gibi faktörler tarafından yordanma düzeyini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda öznel kariyer başarısının yaş, çocuk sayısı, çok yönlü ve sınırsız kariyer tarafından yordanma düzeyinin belirlenmesi için yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul, Sakarya ve Kocaeli illerinde bulunan okullarda okul müdürü olarak çalışan eğitim yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ölçüt örnekleme yöntemi ile seçilmiş 128 kadın ve 228 erkek eğitim yöneticisi olmak üzere 356 eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak 'Demografik Bilgi Formu', 'Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Ölçeği' ve 'Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği' kullanılmıştır. Eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarılarının yaş, çocuk sayısı, çok yönlü ve sınırsız kariyer düzeyleri tarafından yordanma düzeyini belirlemek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Eğitim yöneticilerinin yaş ve çocuk sayılarının birlikte öznel kariyer başarılarının %2'sini açıklamaktadır. Analize ikinci aşamada çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer alınmıştır. Yaş ve çocuk sayısı kontrol edildiğinde sınırsız ve çok yönlü kariyerin eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısına %19 katkı sağladığı görülmektedir. Böylece açıklanan toplam varyansın %21'e yükseldiği saptanmıştır. Elde edilen bulgular alan yazından hareketle tartışılmış ve sonuçlara uygun önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yöneticileri, Öznel Kariyer Başarısı, Sınırsız Kariyer, Çok Yönlü Kariyer

1 Dr.Öğr.Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, osman.soner@izu.edu.tr, 0000-0001-9741-5357

2 Uzman, Kahta İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, dundar.ferhat02@gmail.com, 0009-0004-4338-4195

3 Öğretmen, Arnavutköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, mehmetkosar1@gmail.com, 0009-0007-3177-7030

4 Uzman, Arnavutköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, sarlayan@hotmail.com, 0009-0007-9755-450X

5 Uzman, Arnavutköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, fatih_ece74@hotmail.com, 0009-0000-1481-293X

6 Uzman, Kahta İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, yakupkangal78@gmail.com, 0009-0000-4367-779X

THE SECRET TO EDUCATIONAL ADMINISTRATORS' CAREER SUCCESS: EXPLORING THE POWER OF DEMOGRAPHIC VARIABLES THROUGH UNLIMITED AND VERSATILE CAREERS

Citation /©: Söner, O., Dündar, F., Koşar, M., Şarlayan, G., Ece, F., Kangal, Y., (2024). Eğitim Yöneticilerinin Kariyer Başarılarının Sırrı: Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Yoluyla Demografik Değişkenlerin Gücünün Keşfi. *Journal of Management Theory and Practices Research*, 5(1), 1-14

Abstract

This study aims to examine the level of prediction of educational administrators' subjective career success by factors such as age, number of children, versatile and unlimited career. For this purpose, predictive correlational model was used to determine the level of prediction of subjective career success by age, number of children, versatile and unlimited career. The research study group consists of 356 educational administrators, 128 female and 228 male educational administrators, selected by criterion sampling method. 'Demographic Information Form', 'Multifaceted and Unlimited Career Scale' and 'Subjective Career Success Scale' were used as data collection tools in the study. Hierarchical regression analysis was performed to determine the level of prediction of subjective career success of educational administrators by age, number of children, versatile and unlimited career levels. Age and number of children together explain 2% of the subjective career success of educational administrators. Versatile career and unlimited career were included in the analysis as the second block. When age and number of children are controlled, it is seen that unlimited and versatile careers contribute 19% to the subjective career success of educational administrators. Thus, the total variance explained increased to 21%. The findings were discussed with reference to the literature and appropriate suggestions were made.

Keywords: Educational Administrators, Subjective Career Success, Unlimited Careers, Versatile Careers

1. GİRİŞ

Eğitim sektörü, dinamik yapısı gereği sürekli evrilen ve gelişen bir alan olup, bu sektördeki yöneticilerin kariyer başarıları, birçok faktör tarafından etkilenmektedir. Eğitim yöneticileri, günümüzde sadece yönetim becerilerini geliştirmekle kalmayıp, aynı zamanda kendilerini sürekli değişen bir iş ortamında uyum sağlayabilen, çok yönlü bireyler olarak konumlandırmak zorundadır. Özellikle son yıllarda, sınırsız ve çok yönlü kariyer yaklaşımlarının önemi, çalışma hayatının değişen dinamikleri içinde daha da belirginleşmiştir (Hall, 2005). Sınırsız kariyer, bireylerin iş yaşamlarını sadece tek bir organizasyon içinde değil, çeşitli sektörler ve farklı roller arasında geçiş yaparak geliştirdikleri bir kariyer anlayışını ifade ederken; çok yönlü kariyer ise bireylerin farklı yetkinlikler edinerek kendilerini sürekli yeniledikleri bir kariyer yolunu tanımlar (Briscoe ve Hall, 2006).

Bu bağlamda, demografik değişkenlerin, özellikle yaş, aile durumu ve çocuk sayısı gibi faktörlerin, eğitim yöneticilerinin kariyer başarıları üzerindeki etkisi, araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından sıklıkla incelenmektedir. Ancak mevcut literatür, bu değişkenlerin öznel kariyer başarı algısı üzerindeki etkisinin yeterince anlaşılmadığını ve bu konudaki çalışmaların kısıtlı olduğunu göstermektedir (Rodrigues vd., 2013). Eğitim sektöründe yöneticilerin kariyer başarıları, sınırsız ve çok yönlü kariyer anlayışları ile demografik faktörlerin etkileşiminde şekillenmektedir. Bu bağlamda, sınırsız kariyer kavramı, bireylerin yaş, aile durumu ve çocuk sayısı gibi değişkenlerin ötesinde, sürekli öğrenme ve gelişim odaklı bir kariyer yönetimini benimsemelerini teşvik etmektedir.

Mevcut çalışmalar, bu ilişkilerin karmaşıklığını ve öznel kariyer başarısının çok boyutlu doğasını aydınlatma yolunda önemli bir adım olsa da, daha kapsamlı anlayış ve araştırmaların gerekliliğini vurgulamaktadır. Eğitim yöneticilerinin kariyer başarılarını etkileyen faktörlerin daha iyi anlaşılması, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli kazanımlar sağlayabilir. Bu çalışma, eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısını yaş, çocuk sayısı gibi demografik özellikler ve çok yönlü, sınırsız kariyer anlayışları gibi faktörler açısından incelemeyi amaçlamaktadır.

Araştırma, bu faktörlerin eğitim yöneticilerinin kariyer algıları ve başarıları üzerindeki etkilerini çok boyutlu bir perspektifle ele alarak, eğitim liderliği literatürüne katkı sağlamayı hedeflemektedir. Eğitim yöneticilerinin kariyer başarılarını belirleyen dinamikleri daha derinlemesine anlamak, kariyer gelişimi stratejilerinin daha etkili bir şekilde oluşturulmasına yardımcı olabilir. Son olarak, bu çalışma, politika yapıcılar ve eğitim kurumları için kariyer gelişimi stratejilerine yönelik değerli bilgiler sunarak, eğitim yöneticilerinin kariyer başarılarını şekillendiren dinamikleri anlamayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, eğitim yönetimi alanında daha geniş ve derinlemesine araştırmaların gerekliliği ortaya konulmakta ve bu çalışmanın bu ihtiyaca yönelik önemli bir adım olması hedeflenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın amacına uygun olarak sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer ve öznel kariyer başarısına yönelik alan yazın taraması yapılmış ve kuramsal çerçeveleri oluşturulmuştur.

2.1. Sınırsız Kariyer

“Sınırsız kariyer” kavramı, geleneksel kariyer yapılarının ötesinde, bireyin profesyonel yaşamını daha esnek, dinamik ve bağımsız bir şekilde yönettiği bir yaklaşımı ifade eder. Bu kavram ilk olarak Arthur ve Rousseau (1996) tarafından tanıtılmış olup kariyerin artık tek bir kuruluşa bağlı olmadığını, bunun yerine kişisel yetenekler, öğrenme ve gelişim üzerine kurulu olduğunu vurgular. Sınırsız kariyer, bireylerin kariyerlerini, sınırların ötesine geçerek ve sürekli olarak yeni beceriler kazanarak şekillendirdikleri bir

yol olarak görülür (DeFillippi ve Arthur, 1994). Sınırsız kariyer anlayışı, iş dünyasının globalleşmesi, teknolojik ilerlemeler ve işgücü piyasasındaki değişimlerle paralel olarak gelişmiştir (Sullivan ve Baruch, 2009). Bireyler artık kariyerlerini, kurumsal merdivenleri tırmanarak değil, kişisel gelişim ve tatmin arayışı içinde, çeşitli roller ve işler arasında geçiş yaparak inşa ediyor (Briscoe ve Hall, 2006). “Sınırsız” terimi, coğrafi, örgütsel ve psikolojik sınırların aşılmasını ifade eder (Tams ve Arthur, 2010). Sınırsız kariyerler, bireylerin kariyerlerini kendi inisiyatifleriyle ve girişimciliğiyle şekillendirmesine olanak tanırken, aynı zamanda belirsizlik, risk ve kariyer güvenliği eksikliği gibi zorlukları da beraberinde getirebilir (Inkson ve King, 2012). Sınırsız kariyer sahibi bireyler, kariyer gelişimlerinde sürekli öğrenmeye, ađ kurmaya ve adaptasyon yeteneklerine büyük önem verirler (Sullivan, 1999). Bu kariyer yaklaşımı, organizasyonların insan kaynakları yönetimi pratiklerini de etkilemiş, kuruluşların yetenek yönetimi, çalışan bağlılığı ve kariyer geliştirme stratejilerini yeniden şekillendirmelerine neden olmuştur (Peiperl ve Baruch, 1997). Araştırmacılar, sınırsız kariyerlerin hem çalışanlara hem de işverenlere esneklik, yenilikçilik ve rekabet avantajı sağladığını belirtmektedirler (Mirvis ve Hall, 1994). Sonuç olarak, “sınırsız kariyer” kavramı, modern çalışma yaşamının getirdiği değişimleri ve bireylerin kariyerlerini nasıl algıladıkları ve yönettikleri konusundaki evrimi yansıtan, çok boyutlu ve dinamik bir yaklaşımdır (Eby vd., 2003). Sınırsız kariyer kavramı, bireysel yetkinlikler ve sürekli öğrenme üzerine kurulu, sınırları aşan bir yaklaşım olarak modern iş dünyasında kendini göstermiştir. Bu esnek ve dinamik kariyer anlayışı, ‘çok yönlü kariyer’ kavramıyla da iç içe geçer. Çok yönlü kariyer, farklı yeteneklerin ve rollerin keşfini teşvik ederek, bireylerin kariyerlerini çeşitli alanlarda ve disiplinlerde geliştirmelerine olanak tanır. Her iki kavram da, profesyonel yaşamın sürekli evrim geçiren yapısını ve bireylerin bu değişime uyum sağlama yeteneklerini vurgular, bu da onları modern çalışma ortamının gerektirdiği çok yönlülüğe ve adaptasyona yönlendirir.

2.2. Çok Yönlü Kariyer

“Çok yönlü kariyer” kavramı, bireylerin farklı sektörlerde, farklı iş rollerinde ve farklı çalışma modellerinde esnek bir şekilde çalışmalarını ifade eder. Bu kavram, geleneksel kariyer anlayışının dışına çıkarak, bireylerin kendi beceri setlerini, ilgi alanlarını ve yaşam hedeflerini temel alarak kariyerlerini şekillendirmelerine olanak tanır. Çok yönlü kariyer, bireyin farklı işlerde edindiği çeşitli deneyimler ve beceriler sayesinde sürekli bir öğrenme ve gelişme süreci içinde olmasını teşvik eder (Baruch, 2006; Sullivan ve Baruch, 2009). Çok yönlü kariyer, iş dünyasının hızla değişen ihtiyaçlarına uyum sağlama ve kariyer güvenliğini, sürekli kişisel gelişim ve uyarılama yeteneğine dayandırma fikrine dayanır (Briscoe ve Hall, 2006; DeFillippi ve Arthur, 1994). Bu yaklaşım, bireylerin kendi kariyer yollarını inşa etmelerini, birden fazla işverenle çalışmalarını ve hatta kendi girişimlerini başlatmalarını teşvik eder. Çok yönlü kariyer anlayışının benimsenmesi, bireylerin kendi profesyonel gelişimlerini daha proaktif bir şekilde yönetmelerini, riskleri yönetme ve fırsatları değerlendirme konusunda daha yetkin olmalarını gerektirir (Hall, 2005; Inkson, 2006). Ayrıca, bu kariyer anlayışı, bireylerin kariyerlerini, iş ve özel yaşam dengesini ve kişisel değerleriyle uyumlu bir şekilde entegre etmelerini sağlar (Greenhaus ve Powell, 2006). Çok yönlü kariyer, aynı zamanda işverenler için de önemlidir. İşverenler, çok yönlü kariyer anlayışını benimseyen çalışanların, organizasyona çeşitlilik, yenilikçilik ve esneklik getirdiğini görmektedirler (Sullivan ve Baruch, 2009). Bu, özellikle bilgi yoğun sektörlerde ve yaratıcı endüstrilerde kritik bir avantaj olarak kabul edilir. Sonuç olarak, “çok yönlü kariyer” kavramı, bireylerin ve organizasyonların modern çalışma yaşamının getirdiği değişimlere uyum sağlamalarına yardımcı olan esnek, dinamik ve bütünleştirici bir yaklaşımı temsil eder. Bu durum hem bireylerin hem de işverenlerin, sürekli değişen iş dünyasında başarılı ve tatmin olmalarını sağlamalarının bir yoludur (Arthur ve Rousseau, 1996; Eby vd., 2003). Genel olarak çok yönlü kariyer, bireysel yetenekler, çeşitlilik ve esneklik üzerine kurulu bir kariyer yaklaşımıdır. Bu

anlayış, çalışanların sürekli değişen iş dünyasına uyum sağlamasını, öğrenme ve adaptasyon yoluyla profesyonel gelişimlerini sürdürmelerini teşvik eder. Bu dinamik yaklaşım, iş ve özel yaşam arasında entegrasyon sağlar ve bireylerin değerlerine uygun bir kariyer yolu izlemelerine olanak tanır. Sonuç olarak, çok yönlü kariyer anlayışı, bireylerin öznel kariyer başarısına ulaşmalarını desteklediği söylenebilir. Özellikle kendilerini gerçekleştirmelerine, kariyer hedeflerine uygun esnek ve tatmin edici bir çalışma yaşamı sürdürmelerine yardımcı olduğu söylenebilir.

2.3. Öznel Kariyer Başarısı

“Öznel kariyer başarısı”, bireylerin kendi kariyerleri hakkında sahip oldukları kişisel algı ve değerlendirmelerle ilgilidir. Bu kavram, objektif başarı ölçütleri olan terfi, maaş artışı veya mesleki unvanlar gibi dışsal göstergelerden farklıdır. Öznel kariyer başarısı, bireyin iş tatmini, kariyer tatmini, işe bağlılık ve kariyer hedeflerine ulaşma derecesi gibi içsel faktörlerle ölçülür (Greenhaus vd., 2005; Heslin, 2005). Öznel kariyer başarısının önemi, bireylerin kariyerlerini anlamlandırma ve değerlendirme biçimlerinin, onların motivasyonu, performansı ve genel iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olmasıdır (Judge vd., 2005). Bireylerin kendi başarılarını nasıl algıladıkları, kariyer kararları, kariyer yönleri ve işteki davranışları üzerinde belirleyici olabilir (Abele ve Spurk, 2009). Bu nedenle, öznel kariyer başarısı, bireyin iş ve kariyerle ilgili ihtiyaçlarını, beklentilerini ve değerlerini yansıtan çok boyutlu bir kavramdır. Modern kariyer teorileri, öznel kariyer başarısını, bireylerin kariyerlerine yönelik tutumlarını ve kariyerlerinin farklı evrelerinde ne kadar tatmin olduklarını anlamak için önemli bir ölçüt olarak görmektedir (Hall, 2005). Bu, özellikle değişen çalışma dünyasında, bireylerin kariyerlerini daha esnek ve dinamik bir şekilde yönetmeye başladıkları ve geleneksel kariyer yapılarından uzaklaştıkları bir dönemde daha da önem kazanmaktadır. Öznel kariyer başarısı, aynı zamanda kültürel, sosyal ve kişisel faktörlerden de etkilenmektedir. Bireylerin değerleri, inançları ve kişilik özellikleri gibi içsel faktörlerin yanı sıra, sosyal destek, ailevi yükümlülükler ve kültürel beklentiler gibi dışsal faktörler de öznel kariyer başarısı algısını şekillendirebilir (Spurk ve Abele, 2011). Öznel kariyer başarısının bireyin kendi kariyerine yönelik içsel tatmin ve başarı algısını ifade eder ve bu algı, bireyin iş tatmini, kariyer tatmini ve genel yaşam tatmini ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

3. YÖNTEM

Bu başlık altında, araştırmanın konusu, amacı, evreni, örnekleme, varsayımları ve modeli açıklanmalıdır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Eğitim sektörü, nitelikli liderliğin etkinliği ve başarısı açısından kritik bir öneme sahiptir. Eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarıları, sadece bireysel tatmin ve motivasyonları üzerinde değil, aynı zamanda kurumların genel performansı ve öğrenci başarıları üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu çalışma, eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısının yaş, çocuk sayısı, çok yönlü ve sınırsız kariyer gibi faktörler tarafından ne düzeyde yordandığını incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, öznel kariyer başarısının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunarak, bu alandaki literatürdeki boşlukları doldurmayı ve eğitim yöneticilerinin kariyer gelişimine yönelik politika ve uygulamalara rehberlik etmeyi hedeflemektedir. Ayrıca bu çalışma, eğitim yöneticilerinin kariyer gelişimine etki eden faktörleri çok yönlü bir perspektifle ele alarak, kariyer başarısının subjektif ve objektif boyutları arasındaki dinamikleri keşfetmeyi amaçlamaktadır. Yaş, çocuk sayısı gibi demografik faktörlerin yanı sıra, çok yönlü ve sınırsız kariyer anlayışlarının, yöneticilerin kariyer algıları üzerindeki etkilerini incelemek, bu alandaki anlayışı derinleştirecek ve eğitim liderliği literatürüne katkıda bulunacaktır. Çalışma, bireylerin kariyer başarılarını nasıl algıladıklarını ve bu algıların kariyer kararlarına,

motivasyonlarına ve genel iş tatminine nasıl yansıdığını anlamak için gerekli olan çok boyutlu bir bakış açısı sunmaktadır. Bu noktadan hareketle araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir;

1. Eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarıları ile yaş, çocuk sayısı, çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Eğitim yöneticilerinin yaş, çocuk sayıları, çok yönlü ve sınırsız kariyer düzeyleri öznel kariyer başarılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini İstanbul, Sakarya ve Kocaeli illerinde bulunan devlet okullarında kadrolu okul müdürü olarak çalışan eğitim yöneticileri oluşturmaktadır. Bu çalışmada katılımcılar belirlenirken ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme araştırmacılar tarafından araştırmanın amacına bağlı olarak belirlenen ölçütleri sağlayan kişilerin çalışmaya dahil edilmesidir (Büyüköztürk vd., 2024). Bu kapsamda araştırmaya dahil olma kriterleri şu şekilde belirlenmiştir: (1) En az 5 yıldır okullarda kurum müdürü olarak görev yapmış olmak, (2) şu an aktif olarak okul müdürlüğü görevine devam ediyor olmak ve son olarak (3) bulunduğu konuma sınav ile gelmiş olmak (proje okullarında kurum müdürü seçmeleri bu şekilde olmadığı için çalışmaya dahil edilmemişlerdir) belirlenmiştir. Çalışmaya katılan eğitim yöneticilerinin cinsiyet açısından %36'sı (n=128) kadın ve %64'ü (n=228) erkek eğitim yöneticisi oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarılarının yaş, çocuk sayısı, çok yönlü ve sınırsız kariyer tarafından yordayıp yordandığını belirlemek için yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. Yordayıcı korelasyonel model, belirli değişkenler arasındaki ilişkileri inceler ve bir değişkenin değerlerini kullanarak başka bir değişkenin değerlerini tahmin etmeyi amaçlar. Bu tür modellerde, bilinen değerlere sahip değişken yordayıcı olarak adlandırılırken, tahmin edilmeye çalışılan değişken ise ölçüt değişken olarak bilinir (Büyüköztürk vd., 2024). Bu özel çalışmada, yordayıcı değişkenler olarak yaş, çocuk sayısı, çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer değişkenleri seçilmiştir. Öte yandan, çalışmanın odak noktası ve tahmin edilmeye çalışılan öznel kariyer başarıları değişkeni ise bu modelin temelini oluşturmuştur.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen içerinde cinsiyet, yaş ve çocuk sayısı sorularının olduğu 'Demografik Bilgi Formu' ile daha önce geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan 'Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği' ve 'Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Ölçeği' kullanılmıştır.

Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği: Bu ölçek Shockley vd. (2015) tarafından öznel kariyer başarı düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek tanınma, işin niteliği, işin anlamlılığı, etki, otantik, kişisel yaşam, büyüme ve gelişme ve tatmin olmak üzere sekiz boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Budak ve Gürbüz (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışmasında kamu (N=366) ve özel sektör (N=373) olmak üzere iki farklı örneklemden alınan veriler toplanmış ve analiz yapılmıştır ($\chi^2/sd= 3.09$, RMSEA= .075, CFI= .93, TLI= .91). Budak ve Gürbüz (2017) tarafından ölçeğin güvenilirlik çalışması kapsamında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısına bakılmış ve ilk uygulama için Cronbach alfa katsayılarının .62 ile .92 aralığında, ikinci uygulamada ise Cronbach alfa katsayılarının .79 ve .91 aralığında olduğu saptanmıştır. Bu uygulama için yeniden iç tutarlılık

katsayılarına bakılmış ve bu değerlerin .78 ile .96 aralığında değiştiği saptanmıştır.

Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Ölçeği: Bu ölçme aracı, çalışanların çok yönlü ve sınırsız kariyer yaklaşımlarını tespit etme amacıyla, Kale ve Özer (2012) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçme aracı, Briscoe ve diğerleri (2006) yürüttüğü ‘Çok yönlü ve sınırsız kariyer: Ampirik bir araştırma’ başlıklı çalışmanın teorik çerçevesiyle uyumlu bir şekilde hazırlanmıştır. Bu ölçme aracının iki temel bileşeni, ‘çok yönlü kariyer’ ve ‘sınırsız kariyer’ olup bu bileşenler alt boyutlarını oluşturmaktadır. ‘Çok yönlü kariyer’ boyutu, kendi kendini yönetme becerilerini (1. ile 5. maddeler arası) ve değerlerine göre harekete geçme (6. ile 11. maddeler arası) içerirken, ‘sınırsız kariyer’ boyutu, psikolojik hareketlilik (12. ile 18. maddeler arası) ve fiziksel hareketlilik (19. ile 23. maddeler arası) kapsar. Toplamda 23 madde içeren bu ölçüm aracı, beşli Likert tipidir (1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum). Kale ve Özer (2012) tarafından geliştirme sürecinde, ‘çok yönlü kariyer’ için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .84, ‘sınırsız kariyer’ için ise .83 olduğu saptanmıştır. ‘Çok yönlü kariyer’ maddelerinin faktör yük değerleri .513 ile .749 arasında, ‘sınırsız kariyer’ maddelerinin faktör yük değerleri ise .508 ile .780 arasında değiştiği saptanmıştır. Ayrıca, ‘çok yönlü kariyer’ için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri %80, ‘sınırsız kariyer’ için ise %79 olarak tespit edilmiştir. Ancak, ölçüm aracının geliştirilme aşamasında uyum iyiliği değerlerinin incelenmediği görülmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, eğitim yöneticilerinin yaş, çocuk sayısı, çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer düzeylerinin öznel kariyer başarısına etkisini belirlenmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Veri toplama süreci çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiş ve toplanan veriler SPSS 25.0 programına aktarılmıştır. Analize başlamadan önce, Can’ın (2023) belirlediği standartlar dikkate alınmıştır. Bu standartlar çerçevesinde, verilerin en az aralık ölçeğinde olması, normal bir dağılım sergilemesi, otokorelasyon eksikliği, bağımsız yordayıcı değişkenler ve yordayıcı ile yordanan değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin varlığı gibi koşullar incelenmiştir. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken Büyüköztürk’ün (2024) belirlemiş olduğu korelasyon katsayıları dikkate alınmış ve .00-.30 arasında olduğunda düşük, .30-.70 aralığında olduğunda orta ve .70 ve üstü olduğunda ise yüksek olarak değerlendirilmiştir. Normallik testi için, basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış ve bulgulara göre, değerlerin normal dağılım için kabul edilebilir -2 ile +2 aralığında olduğu tespit edilmiştir (George ve Mallery, 2013). Ardından otokorelasyon durumunu değerlendirmek için Durbin Watson-d değeri analiz edilmiş ve 1.174 değeriyle kabul edilebilir bir aralıkta olduğu belirlenmiştir (Field, 2005). Analizin üçüncü aşamasında, varyans büyütme ve tolerans değerleri incelenmiştir. Varyans büyütme faktörlerinin 1.009 ile 1.779 arasında değiştiği ve 10’dan küçük olduğu; tolerans değerlerinin ise .562 ile .991 arasında değişerek kabul edilebilir bir aralıkta olduğu saptanmıştır (Field, 2005). Regresyon analizinin varsayımlarını test etmek üzere dördüncü adımda, yordayıcı ve yordanan değişkenler arasındaki korelasyonel ilişkiler incelenmiştir ve Tablo 2’de görüldüğü üzere, bu değişkenler arasında korelasyonel ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Eğitim Yöneticilerinin Özne Kariyer Başarısı, Çok Yönlü Kariyer ve Sınırsız Kariyer Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Değişken	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Basıklık	Çarpıklık
Özne Kariyer Başarısı	356	88,14	25,45	,789	,360
Çok Yönlü Kariyer	356	43,11	8,93	1,178	1,747
Sınırsız Kariyer	356	46,98	9,20	1,158	1,954

4. BULGULAR

Eğitim yöneticilerinin özne kariyer başarısı ile sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer, yaş ve çocuk sayısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Moment Çarpım Korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Özne Kariyer Başarısı, Sınırsız Kariyer, Çok Yönlü Kariyer, Yaş ve Çocuk Sayısı Arasındaki Korelasyonel İlişkiler

	1	2	3	4	5
1. Çok Yönlü Kariyer	1				
2. Sınırsız Kariyer	,651**	1			
3. Özne Kariyer Başarısı	,449**	,353**	1		
4. Yaş	-,133*	-,064	-,057	1	
5. Çocuk Sayısı	-,076	-,007	-,132*	,161**	1

**p<.01 *p<.05

Eğitim yöneticilerinin özne kariyer başarıları ile çok yönlü kariyer ($r=.449, p<.01$) ve sınırsız kariyer ($r=.351, p<.01$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca özne kariyer başarısı ile çocuk sayısı arasında ise negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r= -.132, p<.01$). Bunun yanı sıra özne kariyer başarısı ile yaş arasında ise herhangi anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır ($r= -.057, p>.05$).

Eğitim yöneticilerinin özne kariyer başarılarının yaş, çocuk sayısı, çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tarafından yordama düzeyinin belirlenmesi amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi bulguları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Eğitim Yöneticilerinin Özne Kariyer Başarılarına Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Bulguları

Model	Yordayıcı	B	SH _B	β	p	ΔR ²
1	(Sabit)	100,554	8,475		,000	,02*
	Yaş	-,157	,229	-,037	,492	
	Çocuk Sayısı	-2,966	1,26	-,126	,019	
2	(Sabit)	31,055	10,631		,004	,21*
	Yaş	,070	,206	,016	,735	
	Çocuk Sayısı	-2,484	1,13	-,105	,029	
	Çok Yönlü Kariyer	1,055	0,179	,370	,000	
	Sınırsız Kariyer	,312	0,172	,113	,071	

Okul müdürlerinin öznel kariyer başarılarının yordanmasına ilişkin yapılan hiyerarşik regresyon analizine ilk analizde yaş ve çocuk sayısı alınmıştır. Bu iki değişken birlikte okul müdürlerinin öznel kariyer başarısının yordanmasına ilişkin varyansın %2'sini açıklamaktadır. Burada sadece çocuk sayısının öznel kariyer başarısının anlamlı yordayıcıları olduğu saptanmıştır. Analize ikinci blok olarak çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer alınmıştır. Yaş ve çocuk sayısı kontrol edildiğinde sınırsız ve çok yönlü kariyerin eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısına %19 katkı sağladığı görülmektedir. Böylece açıklanan toplam varyansın %21'e yükseldiği saptanmıştır. Bu durum eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısının yaş, çocuk sayısı, çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tarafından anlamlı bir şekilde yordandığını göstermektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarılarının yaş, çocuk sayısı, çok yönlü ve sınırsız kariyer düzeyleri tarafından yordama düzeyini belirlemek için öncelikle korelasyonel ilişkilere bakılmıştır. Eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarıları ile çok yönlü kariyer arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durum eğitim yöneticilerinin çok yönlü kariyer düzeyleri arttıkça öznel kariyer başarılarının da arttığını göstermektedir. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde doğrudan bu iki değişkenin birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra çok yönlü kariyer ve kariyer başarısı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin bulunması (Bulut, 2019; De Vos Soens, 2008; Kale ve Günel, 2022; Volmer ve Spurk, 2011) araştırma sonuçlarını dolaylı olarak desteklediği söylenebilir. Bireylerin kariyer ve yaşam başarısı, kişisel tanımlamalarına ve şekillendirmelerine dayanır; bu, bireysel bir anlaşma olarak görülen çok yönlü kariyer anlayışıyla örtüşmektedir. Baruch (2006) ve Hall ve Moss'a (1998) göre başarının ölçütü, dışsal değerlerden ziyade, bireyin içsel değerlendirmeleri ve psikolojik kazanımları tarafından belirlenir. Bu, özellikle ücret, kıdem ve güç gibi objektif başarı göstergelerinden daha fazla, kişisel tatmin ve psikolojik refahı önemseyen bireyler için geçerlidir. Çok yönlü kariyer yaklaşımı, sadece iş değişikliğini değil, bireyin kariyerine atfettiği derin anlamları, amaçlarının farkındalığını ve kariyerle ilgili düşünce yapısını kapsayan geniş bir spektrumu ifade eder. Briscoe ve Hall (2006b) tarafından belirtilen bu yaklaşım, hareketliliği, sürekli öğrenmeyi ve bireyin genel yaşam perspektifini içerir. Çok yönlü olmanın arkasında yatan motivasyon; anlamlı iş arayışı, mesleki keşfetme, özgürlük ve gelişim ihtiyacı, mesleki bağlılık ve psikolojik başarıya ulaşma arzudur. Hall (2004), Hall ve Chandler (2005) bu motivasyonun, bireyin kendini işine adanmışlığının ve psikolojik başarısının bir göstergesi olduğunu belirtir. Araştırmalar, çok yönlü kariyer eğilimi olan bireylerin, kendi kariyerlerini yönetme yeteneklerinin, kariyer ve yaşam tatmini, kişisel gelişim ve bireysel refah gibi olumlu psikolojik sonuçlara yol açtığını göstermektedir (King, 2004). İlerleme ve içsel tatmin konusunda başarılı olan bireyler, kariyerlerinde inisiyatif kullanma eğilimindedir (Crant, 2000; Seibert vd., 2001). Bu durum sonuç olarak, öznel kariyer başarıları ve çok yönlü kariyer arasında, bireyin kendi kariyer yolculuğu üzerindeki kontrolü ve kariyeri boyunca elde ettiği psikolojik tatminin önemli olduğunu vurgulayan orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişkiyi açıkladığı söylenebilir. Bu ilişki, bireylerin kariyer başarılarını kendi içsel değerlendirmeleri ve psikolojik refahları üzerinden tanımlamalarını destekler niteliktedir.

Eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarıları ile sınırsız kariyer düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durum eğitim yöneticilerinin sınırsız kariyer düzeyleri arttıkça öznel kariyer başarılarının da arttığını göstermektedir. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde doğrudan bu iki değişkenin birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde doğrudan bu iki değişkenin birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra sınırsız kariyer ile kariyer başarısı

arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin bulunması (Kale ve Günel, 2022; Uzunbacak vd., 2019; Volmer ve Spurk, 2011) araştırma sonuçlarını dolaylı olarak desteklediği söylenebilir. Bunun yanı sıra Bulut'un (2019) yapmış olduğu çalışmada sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunması araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Eğitim yöneticilerinin sınırsız kariyer düzeylerinin artmasıyla öznel kariyer başarılarının artmasının bireylerin kendi kariyer yollarını proaktif bir şekilde yönetme ve şekillendirme yeteneklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Sınırsız kariyer anlayışı, geleneksel kariyer sınırlarının ötesine geçerek, çeşitlilik, esneklik ve kişisel gelişim fırsatları sunar. Bu, eğitim yöneticilerinin becerilerini, ilgi alanlarını ve tutkularını keşfetmelerine olanak tanır, böylece kendileri için anlamlı olan kariyer hedeflerine ulaşmada daha etkili olurlar. Adaptasyon yeteneği, sürekli öğrenme ve profesyonel ağlarını genişletme gibi unsurlar, bu dinamik kariyer yolculuğunda kritik rol oynar. Öznel kariyer başarısı, bu bağlamda, bireyin kendi standartlarına ve değerlerine dayalı olarak değerlendirilir. Kendi kariyerini yönlendirme gücüne sahip eğitim yöneticileri, bu süreçte elde ettikleri başarıları daha tatmin edici bulurlar, çünkü bu başarılar kendi seçimleri ve çabalarının bir sonucudur. Bu nedenle, sınırsız kariyer düzeylerinin artışı, eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarılarını doğrudan etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısı ile çocuk sayısı arasında ise negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani eğitim yöneticilerinin çocuk sayıları arttıkça öznel kariyer başarıları azalmaktadır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde öznel kariyer başarısı ile çocuk sayısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğuna dair bulguların olması (Kircmeyer, 1998; Ng ve Feldman, 2014) araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra Valcour ve Ladge (2008) yapmış olduğu çalışmada öznel kariyer başarısı ile çocuk sayısı arasında herhangi bir ilişki bulunmaması araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Çocuk sahibi olmak, zaman ve enerji gerektiren önemli bir sorumluluktur. Eğitim yöneticileri gibi yoğun çalışma saatleri ve yüksek sorumluluk gerektiren pozisyonlardaki bireyler için, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak zorlayıcı olabilir. Çocukların varlığı, özellikle küçük yaşlardayken, ebeveynlerin kariyerlerine ayırabilecekleri zamanı ve odaklanmayı sınırlayabilir. Bu durum, öznel kariyer başarısının algılanmasını etkileyebilir; çünkü bireyler, profesyonel hedeflerine ulaşmak için gereken çabayı gösterme konusunda kısıtlamalar yaşayabilirler. Bu ilişkinin düşük düzeyde olması, çocuk sahibi olmanın kariyer başarısı üzerinde mutlak bir etkiye sahip olmadığını, ancak bazı durumlarda bireylerin kariyer gelişimine ve başarı algılarına olumsuz etkide bulunabileceğini gösterir

Eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısı ile yaş arasında ise herhangi anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde öznel kariyer başarısı ile yaş arasında herhangi bir ilişki bulunmayan sonuçlar (Çakmak Otluoğlu, 2014; Dahling ve Lauricella, 2017; Toyata, 2020) araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra Duran'ın (2018) yapmış olduğu çalışmada yaş arttıkça öznel kariyer başarısının arttığına dair bulgu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Öznel kariyer başarısının yaşla doğrudan bir ilişkisi olmaması, kariyer gelişiminin yaşam boyu sürebileceğine ve bireylerin kariyerlerinde herhangi bir yaşta önemli başarılar elde edebileceklerini gösterdiği söylenebilir. Ayrıca, bu durum, eğitim sektöründe, özellikle yöneticilik pozisyonlarında, deneyim ve yaşın kariyer başarısı üzerinde mutlak bir etkiye sahip olmadığını, bunun yerine bireyin kendi kariyerine yönelik tutumu, hedefleri ve başarıya ulaşma konusundaki çabalarının daha belirleyici olduğunu gösterir. Bu anlayış, eğitim yöneticilerinin kariyer yolculuklarını kişisel başarılarına göre ölçmelerine olanak tanıdığı söylenebilir.

Eğitim yöneticilerinin çocuk sayısı, yaş, sınırsız ve çok yönlü kariyer düzeylerinin öznel kariyer başarılarını yordama düzeyini belirlemek için yapılan bu çalışmada hiyerarşik regresyon analizi

yapılmıştır. Eğitim yöneticilerinin yaş ve çocuk sayılarının birlikte öznel kariyer başarılarının %2'sini açıklamaktadır. Analize ikinci blok olarak çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer alınmıştır. Yaş ve çocuk sayısı kontrol edildiğinde sınırsız ve çok yönlü kariyerin eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısına %19 katkı sağladığı görülmektedir. Böylece açıklanan toplam varyansın %21'e yükseldiği saptanmıştır. Bu durum eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısının yaş, çocuk sayısı, çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tarafından anlamlı bir şekilde yordandığını göstermektedir. Bu çalışma, eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısı, sınırsız ve çok yönlü kariyer düzeylerini değerlendirirken kapsamlı bir yaklaşım benimsemiş olsa da bazı sınırlılıklara sahiptir. İlk olarak, örneklem sadece İstanbul, Sakarya ve Kocaeli illerinde çalışan okul müdürlerini kapsamaktadır, bu da bulguların genelleştirilebilirliğini sınırlayabilir. Çalışmanın sonuçlarının farklı coğrafi ve kültürel bağlamlarda geçerli olup olmadığı konusu açık kalmaktadır. Çünkü sadece Türkiye'nin Marmara Bölgesinde bulunan bu üç dahil edilmiştir. İkinci olarak, kullanılan ölçekler öğrencilerin öz değerlendirmelere dayanmaktadır, bu da yanıt verme eğilimi gibi öznel faktörlerden etkilenebilir. Üçüncü olarak, hiyerarşik regresyon analizi yalnızca incelenen değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır; neden-sonuç ilişkilerini belirlememektedir. Son olarak, çalışma, eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarılarını etkileyebilecek diğer potansiyel değişkenleri, örneğin çevresel faktörleri veya öğrenme ortamını dikkate almamıştır. Bu sınırlılıklar, gelecekteki çalışmaların bulguları daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmesine ve anlamasına rehberlik edebilir. Gelecekteki çalışmalar, bu araştırmanın sınırlılıklarını göz önünde bulundurarak, eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarılarını daha geniş açıdan değerlendirebilir. İlk olarak, farklı coğrafi ve kültürel bağlamlarda örneklem çeşitliliğini artırmak, bulguların genelleştirilebilirliğini güçlendirebilir. Hiyerarşik regresyon analizinin sınırlılıklarını dikkate alarak, neden-sonuç ilişkilerini daha iyi anlamak için uzun dönemli boylamsal çalışmalar yapılmalıdır. Bu öneriler, eğitimcilerin ve politika yapıcıların eğitim yöneticilerine yönelik daha etkili destek ve müdahale programları geliştirmelerine katkıda bulunabilir.

KAYNAKÇA

- Abele, A.E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803-824. <https://doi.org/10.1348/096317909X470924>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.002>
- Briscoe, J.P., & Hall, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Budak, G. ve Gürbüz, S. (2017). Özne kariyer başarısı: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 87-99. <https://doi.org/10.18394/iid.280529>
- Bulut, Ö. (2019). Sınırsız ve değişken kariyer yönelimlerinin kariyer bağlılığı ile ilişkisi: bir araştırma [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Büyükoztürk, Ş. (2024). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi.
- Büyükoztürk, Ş., Aygün, Ö., Kılıç Çakmak, E. ve Karadeniz, Ş. (2024). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (35. baskı). Pegem Akademi.
- Can, A. (2023). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (11. Basım). Pegem Akademi.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Çakmak Otluoğlu, K.Ö. (2014). Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(23), 350-363. <https://doi.org/10.11611/JMER283>
- De Vos, A. and Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: the mediating role of selfmanagement. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007>
- Dahling, J. J., & Lauricella, T. K. (2017). Linking job design to subjective career success: A test of self-determination theory. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 371-388. <https://doi.org/10.1177/1069072716639689>
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324. <https://www.jstor.org/stable/2488429>
- Duran, D. (2018). Duygusal emeğin çalışan performansı ve kariyer başarısı üzerine etkisi: otomotiv sektörü üzerine bir araştırma [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708. <https://doi.org/10.1002/job.214>

- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. Sage Publications.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update (10 ed.)*. Pearson.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/20159186>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (2005). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. <https://doi.org/10.5465/256352>
- Hall, D.T. (2005). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hall, D.T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D.T., & Chandler, D.E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.301>
- Hall, D.T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0090-2616\(98\)90012-2](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0090-2616(98)90012-2)
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.270>
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48-63. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2005.09.004>
- Inkson, K., & King, Z. (2012). Contested terrain in careers: A psychological contract model. *Human Relations*, 65(2), 153-175. <https://doi.org/10.1177/0018726710384289>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (2005). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Kale, E. ve Günel, G. (2022). Turist rehberlerinin çok yönlü/sınırsız kariyer tutumlarının kariyer başarısı ve kariyer bağlılığına etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(3), 872-887. <http://dx.doi.org/10.31592/aeusbed.1106764>
- Kale, E. ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Kirrmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24(6), 673-692. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80079-8](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80079-8)
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)
- Mirvis, P.H., & Hall, D.T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of*

- Organizational Behavior, 15(4), 365-380. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.4030150406>
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Peiperl, M.A., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7-22. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(97\)90033-4](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90033-4)
- Rodrigues, R., Guest, D., & Budjanovcanin, A. (2013). From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 142-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.04.002>
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L., & Crant, J.M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x>
- Shockley, M.K., Ureksoy, H., Rodopman, O.B., Poteat, F.L. & Dullaghan, R.T. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study, *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153. <http://dx.doi.org/10.1002/job.2046>
- Spurk, D., & Abele, A.E. (2011). Who earns more and why? A multiple mediation model from personality to salary. *Journal of Business and Psychology*, 26(1), 87-103. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9184-3>
- Sullivan, S.E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484. <https://doi.org/10.1177/014920639902500308>
- Sullivan, S.E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 629-646. <https://www.jstor.org/stable/41683935>
- Toyata, B. (2020). Öznel kariyer başarı sına yönelik yüksek performanslı insan kaynakları uygulamalarının etkisi: Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılığın ilişkiye aracılık etkisi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Uzunbacak, H., Zengin, S. ve Çelik, Y. (2019). Sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki etkisinde kariyer bağlılığının rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 629-642.
- Volmer, J. and Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success, *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung (ZAF)*, 43, 207- 218.