
BİR İŞ YERİNDE BEYAZ VE MAVİ YAKALI ÇALIŞANLARIN KARIYER ÇIĞALARI İLE PROAKTİF İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Nida PALABIYIK¹ İlhami YÜCEL²

Öz

Araştırma, özel bir işletmede çalışan beyaz ve mavi yakalı çalışanların kariyer çıpaları ile proaktif iş davranışları arasındaki ilişkinin karşılaştırılmasına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Erzincan ilinden seçilen bir özel işletmede 397 çalışan üzerinde uygulanan anket sonuçlarına göre bu kıyaslama yapılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların iş türüne göre proaktif iş davranışlarının farklılık gösterdiği ve beyaz-mavi yakalı çalışanların kariyer çıpaları ile proaktif iş davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş türü kapsamında ise beyaz ve mavi yakalı çalışanların sahip olduğu kariyer çıpalarının proaktif iş davranışı sergilemeleri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda beyaz yakalı çalışanların kariyer çıpalarının proaktif iş davranışı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Mavi yakalı çalışanların kariyer çıpalarının proaktif iş davranışı üzerindeki etkisinin ise kısmen olumlu olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beyaz Yakalılar, Mavi Yakalılar, Kariyer Çıpaları, Proaktif Davranış
JEL Sınıflandırması: M100, M120

COMPARISON OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CAREER ANCHORS AND PROACTIVE BUSINESS BEHAVIORS OF THE WHITE AND BLUE COLLAR EMPLOYEES IN A ORGANIZATION

Abstract

This research is performed in order to compare the relationship between the career anchors and proactive business behaviors of the white and blue collar employees working in a private organization. This comparison is carried out according to the results of questionnaire which is applied to 397 employees of a private organization chosen from Erzincan Province. Following the research it is identified that the proactive business behaviors of the employees change according to business type and there is a positive oriented relationship between the career anchors and proactive business behaviors of the white-blue collar employees. Additionally it is determined that the career anchors of the white and blue collar employees have an effect on showing proactive business behavior. In this respect, it has been determined that career anchors of white-collar workers have a positive effect on proactive business behavior. The effect of blue-collar workers' career anchors on proactive business behavior has been determined to be partially positive.

Keywords: White Collar Workers, Blue Collar Workers, Career Anchors, Proactive Behavior
JEL Classification: M100, M120

¹ Öğretim Görevlisi, Bozok Üniversitesi, nidapalabiyik@gmail.com

² Doçent Doktor, Erzincan Üniversitesi, iyucel@erzincan.edu.tr

1. Giriş

Çağdaş ve modern dünyada insan, işletmelerin en önemli sermayelerinden birisi haline gelmiştir. Sürdürülebilirlik ve rekabet avantajı elde etme amacı güden tüm işletmeler beşeri unsurları dikkate alma zorunluluğu hissetmekte ve çeşitli yöntemlerle birey-örgüt uyumunu sağlamaya çalışmaktadır. Bu uyumu sağlayabilmek için bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen unsurların örgüt içinde mevcut olması büyük önem taşımaktadır. Böylece birey, bulunduğu örgütü kariyer hedeflerine uygun görmeye başlayıp davranışlarını bu doğrultuda yönlendirmeye çalışacaktır. Ancak kariyer seçimini şekillendiren unsurlar bireysel olarak farklılık gösterebilmektedir. Örgütler için önemli olan, çalışanların iş niteliğine uygun olarak söz konusu unsurları genel kategorilere ayırıp örgüt içindeki tüm bireylere hitap edebilmektir. Bunu başarabilen örgütler, çalışanların iş verimliliğini artırarak sektörde büyük avantaj elde edebilmektedir.

Küresel ekonomi, teknoloji ve işgücü yapısı gibi iş hayatını etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır (Uysal, 2014:1). Rekabet avantajı elde etmeye çalışan örgütler, yönlendirmesi diğerlerine nispeten daha çok kendi inisiyatiflerinde olduğu için, işgücü yapısını esnekleştirmeye çalışmaktadır. Tarihi süreç içerisinde değişen ekonomiye paralel olarak işgücü yapısında da köklü değişiklikler olduğu görülmektedir. Günümüz itibarıyla belirsizliğin ve karşılıklı bağımlılığın sürekli arttığı iş hayatında çalışanların inisiyatif kullanıp öngörülü davranmaları, kendilerini etkileyen durumlarda ısrarcı olup çevrelerini kontrol altında tutarak geliştirmeleri beklenmektedir (Uysal, 2014: 3). Ancak çalışanların bu davranışları zoraki değil gönüllü ve istekli olarak yapması daha başarılı sonuçlara ulaşmayı sağlayacaktır. Bu nedenle çalışanların iş ile ilgili seçimlerini etkileyen kendilerine dair hissettikleri yetenek ve ihtiyaçların, söz konusu davranışlara ne kadar uygun olduğunun belirlenmesi gerekir.

Bu çalışmanın amacı özel bir işletmede çalışan beyaz ve mavi yakalı çalışanların kariyer çıpaları ile proaktif iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu amaçla öncelikle kariyer çıpaları ile proaktif iş davranışı kavramları üzerinde durulmuş, ardından bu iki kavramın literatür değerlendirmesi yapılarak aralarındaki ilişki saha çalışması ile desteklenmeye çalışılmıştır.

2. Literatür Özeti

2.1. Kariyer Çıpası

Belirli bir iş alanında uzmanlaşmayı ifade eden kariyer, bireyin doğumu ile başlayıp yetiştirilme şekli, ailevi yönlendirme, eğitim ve kişilik özellikleriyle şekillenen bir olgudur (Özdemir ve Mazgal, 2012:101; Başol vd., 2015:63). İnsanların aidiyet ihtiyacını giderme araçlarından birisi olarak kariyer, sağladığı maddi özgürlük ile beraber kişiye toplum içerisinde belirli bir statü elde etme imkanı verdiği için önem arz etmektedir. Kariyer sahibi olmak isteyen bireylerin kariyer eğilimleri birtakım çevresel faktörlerin etkisiyle kariyer çıpalarına dönüşmektedir (Gürbüz ve Sığı, 2012:1). Bu anlamda kariyer çıpası; bireyin kariyer kararlarını şekillendiren ihtiyaçlarını, değerlerini ve yeteneklerini ifade etmektedir (Jiang ve Klein, 2000:221). Başka bir tanıma göre kariyer çıpası, çalışanların kendileri ile ilgili mesleki benlik kavramını oluşturan ve kişinin iş ile ilgili seçimlerini yöneten kendilerine dair algıladıkları yeteneklerin, güdülerin, ihtiyaçların ve değerlerin toplamıdır (Schein, 1990:2). Çıpa, bir seçimle karşı karşıya kalan bireylerin vazgeçmeyeceği ve tolare edemeyeceği öz değerleri olarak düşünülebilir. Bu değerler, kariyerinin başlangıcında olan bireylerde çok belirgin olmamakla birlikte zamanla şekilleneceği için değiştirilebildikleri düşünülmektedir (Crepeau vd., 1992:148). Bu nedenle çalışanların kariyer çıpalarının ölçülmesi, kariyer eğilimlerinin açığa çıkarılmasına ve örgütlerin buna uygun doğrultuda hareket edebilmesine yardımcı olacaktır (Çerik ve Bozkurt, 2010: 86).

Kariyer ve kariyer çıpasının, örgütler tarafından incelenmeye değer bir konu olarak ele alınması etkinlik ve verimlilik artışı sağlanması açısından fayda sağlayabilecektir. Örgüt başarısının temel şartlarından birisi bireysel ve örgütsel amaçların birbiriyle uyumlu şekilde bütünleştirilebilmesidir. Kariyer kavramına bu açıdan bakıldığında içsel ve dışsal kariyer olmak üzere iki boyutu dikkat

çektığı görülmektedir (Ünal ve Gizir, 2014:1746). Tan ve Quek (2001) dışsal kariyer boyutunu; kişilerin kariyer gelişim süreçleri boyunca ulaştıkları başarılar, işgal ettikleri konumlar ve ilerlemeler şeklinde tanımlamaktadır. İçsel kariyer boyutunu ise Schein (1978), kişilerin kariyerlerine ilişkin algıları ve beklentileri şeklinde ifade etmekte ve içsel kariyerin, kariyer gelişimi boyunca davranışlara yansıdığını belirtmektedir. Schein (1978), yaptığı çalışmalar neticesinde bireylerin dışsal kariyerlerinde değişimler olabileceğini ancak içsel kariyerlerini bir arada tutan güçlü bir benlik algısının mevcut olduğunu belirtmiştir. Kariyer çıpaları olarak isimlendirilen mesleki benlik algısı, mesleki yaşamın başlarında oluşmaya başlamakta ve bu nedenle değişikliğe uğrayabilmektedir. Ancak zamanla yeteneklerin ve isteklerin farkına varılmaya başlanmasıyla kariyer çıpalarında değişiklik yapmak zorlaşmaktadır. Bu noktadan sonra birey, ihtiyaç ve güdülerinin farkına varmakta ve hayatına hangi işi yaparak devam etmek istediğine karar vererek belirli bir kariyer tipinde seçim yapmaktadır. Bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen faktörleri belirlemek üzere Schein tarafından Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 1961 yılında başlatılan ve 12 yıl süren bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Alanında yüksek lisans yapmış 44 kişinin eğitim geçmişleri ve iş deneyimleri konusunda yapılan görüşmeler ve analizler neticesinde Kariyer Değerleri (Career Anchors) Kuramı geliştirilmiştir. Türkçeye kariyer çıpası ya da kariyer çıpası olarak çevrilen bu kuram Schein (1980) tarafından bir bireyin kendisine ilişkin algıladığı temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlarının bileşiminden oluşan bir benlik kavramı olarak ifade edilmiştir. Bhatt (2011) kariyer çıpalarının, bireylerin iş seçimini, iş değişimini, gelecekle ilgili görüşlerini, meslek ve çalışma ortamı seçimlerini, hayatı şekillendirmelerini ve iş tecrübelerine ilişkin tepkilerini etkilediğini belirtmiştir (Başol vd., 2015:62).

Schein 1978 yılında yaptığı çalışma neticesinde kariyer çıpalarını özerklik-bağımsızlık, güvenlik-istikrar, teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik ve girişimcilik-yaratıcılık olmak üzere beş boyutta toplanmaktadır. 1980'li yıllarda yaptığı daha geniş iş alanlarını kapsayan çalışmaları neticesinde hizmete adanma, saf meydan okuma ve hayat tarzı olmak üzere üç boyutu daha kariyer çıpaları içerisine eklemiş ve kariyer çıpaları ile çalıştıkları işi örtüştürebilen bireylerin tatmin, uygunluk gibi pozitif kariyer çıktılarını elde edebileceğini belirtmiştir. Jansen ve Chandler (1990) tarafından yapılan geliştirmeler neticesinde kariyer çıpası envanterine savaşçı, ayrılmaya isteklilik ve kariyer memnuniyeti olmak üzere üç boyut daha eklenmiş ve toplam 11 boyut olarak incelenmeye başlanmıştır. Bu boyutlar şöyle açıklanabilir:

- **Güvenlik/İstikrar:** Bireylerin örgüte bağlılığını etkileyen iş güvenliğinin garanti altına alındığı kariyer planlaması yapma eğilimidir (Bigliardi vd, 2005:427).
- **Özerklik/Bağımsızlık:** Bireyin uzmanlık alanının gerektirdiği şekilde davranabilme özgürlüğüne sahip olma isteği doğrultusunda kariyer planlaması yapma eğilimidir.
- **Teknik-Fonksiyonel Yetkinlik:** Bireyin teknik bilgisi ile uzmanlaşma çabasıdır (Ramakrishna ve Potosky, 2002: 83). Genel yönetim işlerinden ziyade teknik becerilerini geliştirebileceği işleri seçme eğilimini ifade eder (Schein, 1990:8).
- **Genel Yönetsel Yetkinlik:** Analiz yeteneği ön planda olan bireylerin başkalarıyla çalışma eğilimidir. Yönetim yeteneği gelişmiş olan bu tür bireyler, yapılan işlerin sonuçlarından diğer çalışanlarla birlikte daha fazla sorumluluk almasını gerektirir (Jiang ve Klein, 2000:222).
- **Girişimcilik/Yaratıcılık Yeteneği:** Bireyin ürün, hizmet vb. alanlarda yeni bir şeyler ortaya koymak amacıyla yenilikçi girişimlerde bulunma eğilimidir (Bigliardi vd., 2005: 428).
- **Hizmete Adanma:** Bireyin uzmanlaşma çabasından ziyade diğer çalışanlara ya da örgütsel amaçlara yardımcı olma düşüncesiyle hareket etme eğilimidir (Jiang ve Klein, 2000:222).
- **Saf Meydan Okuma:** Bireyin, bireysel ya da örgütsel bazda engelleri aşmaya ve çözümlenemeyecek sorunları çözmeye çalışma eğilimidir.
- **Hayat Tarzı:** Bireyin iş, aile ve kariyer unsurlarını bütünleştirmeye çalışma eğilimidir (Bigliardi vd., 2005:428).
- **Savaşçı:** Bireyin riskli amaçları gerçekleştirebilme cesareti gösterme eğilimidir (Derr, 1979: 14). Bu özelliğe sahip kişilerin maceracı ve girişimci işlere karşı talebi yüksek olur.

- **Ayrılmaya İsteklilik:** Kişinin çalışmakta olduğu iş yerinden ayrılma eğilimidir. Aynı zamanda bireyin, mevcut kariyerini bir kenara bırakıp başka kariyer planları yapmaya başlaması ya da başka kariyer alanlarına yönelmesi de bu boyut içerisinde yer almaktadır.
- **Kariyer Memnuniyeti:** Kişinin mevcut işine ve kariyerine karşı duyduğu memnuniyeti belirlemeyi hedefleyen bir boyuttur.

Bireylerin kariyerlerinin devamlılığı açısından bu unsurlar önemli görülmektedir. Schein (1980) bireylerin meslek hayatları boyunca statüleri ya da uzmanlıkları ne olursa olsun mutlaka bir kariyerlerinin olacağını ve kariyerleri geliştikçe kariyer çıpalarından birine yakınlaşacaklarını keşfetmiştir. İlerleyen zamanlarda bu konuda yapılan çalışmalara göre bireylerde her ne kadar bir kariyer çıpası baskın çıksa da birden fazla kariyer çıpasına sahip olmak da mümkündür.

2.2. Proaktif İş Davranışı

Proaktif davranış örgütün, değişen çevresel şartlar karşısında esnekliğini artırabilmek için iç çevresini değiştirebilme ve kontrol altında tutabilme yönündeki davranışlarını ifade etmektedir. Teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı ekonomik pazarlarda örgütler, başarıya ulaşmanın anahtarı olarak esneklik, müşteri odaklılık gibi herkes tarafından öngörülebilir performans standartları yerine öngörülül, değişime odaklı ve girişimci ruhu olan çalışanlara sahip olmasının gerekliliğini kavramaya başlamıştır. Bindl ve Parker (2010), örgütlerin ve bireylerin proaktif davranış sergileme konusunda istekli davranmaları için 3 önemli sebep sıralamıştır:

- Karmaşıklık ve belirsizliğin yoğun olarak yaşandığı pazarlarda fırsatları ya da tehditleri önceden belirlemek her zaman mümkün olmamaktadır. Bu nedenle talimatlarla hareket eden çalışanlar yerine hangi durumda nasıl davranması gerektiği konusunda inisiyatif alabilen çalışanlara sahip olmak örgütlere büyük avantaj sağlayacaktır.
- Örgüt içerisinde yaratıcı faaliyetleri desteklemek, çalışanların değişimi desteleyip bu konuda sorumluluk alabilmesine bağlıdır.
- Küresel rekabetin artmasıyla birlikte çalışanlar da bireysel olarak kendi kariyer alanları ile ilgili faaliyet gösteren diğer bireylerle yarışmaya başlamıştır. Bu nedenle çalışanların, kendi kariyerlerinin ve iş performanslarının sorumluluğunu üstlenmesi gerekmektedir.

Proaktif (proactive) davranış kelime itibarıyla de ileriye dönük önceden karar verebilmeyi (pro) ve değişimi destekleyerek aktif bir şekilde katılımı (active) gerektirir. Parker vd. (2006) proaktif davranış; bireyin kendisi tarafından başlatılan, karşılaştığı bir durumu değiştirmeyi ya da geliştirmeyi amaçlayan geleceğe dönük faaliyetleri şeklinde tanımlamaktadır. Grant ve Ashford (2008) ise proaktif davranış; kişinin kendisinden talep edilmesini beklemeden bir şeyler yapmak üzere harekete geçmesi olarak ifade etmektedir. Tanımlar bir araya getirildiğinde proaktif davranışın temelde 3 özelliği barındırdığı söylenebilir: öngörülül olma, kontrollü davranma ve kendi kendine başlatma.

Parker ve Collins (2010), proaktif davranışın sergilenme amacına göre 3 şekilde gerçekleşebileceğini ifade etmektedir: Proaktif iş davranışı, proaktif stratejik davranış ve birey-örgüt uyumunu sağlayan proaktif davranış. Crant (2000)'ın tanımına göre proaktif iş davranışı; mevcut durumda ilerleme sağlamak amacıyla inisiyatif alma ya da yeni bir durum yaratma, başkalarının yönlendirmesiyle pasif olarak mevcut durumlara katılmak yerine statükoyla başa çıkmaktır. Proaktif stratejik davranış, çevrede meydana gelen fırsat ve tehditleri değerlendirerek örgütün gelişimini sağlayacak stratejiler geliştirmektir. Birey-örgüt uyumunu sağlayan proaktif davranış ise, çalışanların karşılaştığı durumlar karşısında kendisini ve örgütü değiştirmeye yönelik davranışlar sergileme arzusuna sahip olmasıdır. Bu proaktif davranışlar örgüt içi uyumu, örgütün çevresiyle ve çalışanlarıyla uyumunu hedef almaktadır.

Proaktif davranış şekillerinden birisi olan proaktif iş davranışı bireyin, örgütsel etkinliği artırmak amacıyla diğer çalışanları değişim doğrultusunda etki altına alabilmesine yönelik davranışlardır (Uysal, 2014:107). Tüm örgütsel süreçte ihtiyaç duyulan bu davranışlar, yeni iş süreçleri geliştirerek örgütün esneklik yeteneğini ve rekabet gücünü artırmaktadır. Değişen şartlara uyum sağlamak

üzere yaratıcı fikirlerin geliştirilmesi, çalışanların sürekli performanslarını artırma çabası içinde olması, çalışanların bireysel faaliyetler yerine grupsal faaliyetlerle etkileşim içinde olmayı tercih etmesi, çalışanların problemleri öngörerek yenilikçi çözümler geliştirebilmesi vb. durumlar proaktif iş davranışı olarak nitelendirilebilir (Parker ve Collins, 2010:655). Bu proaktif davranış şeklini en iyi açıklayan özellikler; **sorumluluk alma** (Morrison ve Phelps, 1999:403), **dile getirme** (LePine ve Van Dyne, 1998:858), **problem engelleme** (Frese ve Fay, 2001:156), **yenilik geliştirme** (Scott ve Bruce, 1994:591)tir.

Parker ve Collins (2010)'e göre proaktif iş davranışını açıklayan bu dört unsur şöyle açıklanabilir (Morrison ve Phelps, 1999:403):

- **Sorumluluk Alma:** Örgütün, çevresel değişimlere uyum sağlama çabası içindeyken çalışanların, bu sürece katkı sağlayabilmek adına gönüllü olarak üstlendiği faaliyetleri ifade eder.
- **Dile Getirme (Görüş Bildirme):** Örgüt içinde çalışma gruplarını etkileyen unsurların ele alınıp tartışılması ve örgütün gelişimine fayda sağlayabilecek yaratıcı düşüncelerin açıkça ifade edilebilmesini ifade eder.
- **Yenilik Geliştirme (İnovasyon):** Bireylerin çalışma ortamında etki uyandırmayı amaçlayan bu davranış şekli, sorunları doğru bir şekilde tanımlama ve yeni çözüm üretme ile açığa çıkar (Scott ve Bruce, 1994:172).
- **Problem Engelleme:** Örgüt dışında oluşan sorunların tekrarlanmasını önlemeye yönelik sergilenen davranışları ifade eder.

Yukarıda açıklanan dört unsurun ortak noktası örgüt içi pozitif değişime öncülük etmeleridir (Parker ve Collins, 2010:655). Proaktif iş davranışına yönelik yapılan pek çok araştırmada da, bu tür bir davranışın çalışanların iş ve durum özelliklerini nasıl değiştirdiğine odaklanmaktadır (Frese vd, 2007:1092). Örneğin proaktif iş davranışı sergileyen bireyler, örgütsel hedefleri zorlu olarak değerlendirmekten ziyade bu hedefleri yeniden tanımlamaya çalışmaktadır (Hacker, 1985:274). Ancak proaktif iş davranışının ortaya çıkabilmesi için hem bireysel hem de örgütsel anlamda uygun şartların ve ortamın oluşturulması gerekmektedir.

Günümüzde merkezkaç yönetim, takım çalışması, bilgi yönetimi gibi modern yönetim kuramlarının popüleritesi artmaya başladıkça ve hızlı gerçekleşen örgütsel değişikliklerle birlikte iş stresi arttıkça örgütler, proaktif iş davranışlarının önemini kavramaya başlamıştır. Frese ve Fay (2001)'e göre de proaktif iş davranışı genel performans, kariyerle ilgili sonuçlar, kurumsal başarı gibi bireysel ve kurumsal performans artışı ile ilgili olduğundan örgütlere fayda sağlamaktadır.

2.3. Kariyer Çıpası ve Proaktif İş Davranışına Yönelik Araştırmalar

Literatürde kariyer çıpası ile ilgili çalışmaların genellikle mesleki hayata ışık tutan ve kariyer seçimini etkileyen sebepleri araştırmaya yönelik olduğu görülmektedir. Gezen ve Köroğlu (2014) tarafından turizm öğrencilerinin kariyer seçimine etki eden kariyer çıpalarını belirlemek üzere yapılan araştırma sonucuna göre turizm öğrencileri açısından teknik-fonksiyonel yetkinlik çıpasının en önemli kariyer çıpası olduğu belirlenmiştir. Ünal ve Gizir (2014) öğretim elemanlarının baskın kariyer çıpalarını belirlemek ve bu çıpaların unvan, cinsiyet, medeni durum ile öğretim elemanının idari görevi olup olmamasına göre farklılık gösterip göstermeyeceğini araştırmak amacıyla bir çalışma yapmıştır. Sonuçta öğretim elemanlarının baskın kariyer çıpalarını iş güvenliği, hizmet ve kendini adama, özerklik-bağımsızlık olarak belirlemişler ve kariyer çıpalarından bazılarının öğretim elemanının unvan, cinsiyet, medeni durum ile idari görevi olup olmamasına göre farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Yılmaz vd. (2013) öğrencilerinin kariyer tercihlerinin neler olduğunu ve bu tercihlerin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermeyeceğini belirlemek üzere yaptığı araştırmasında öğrencilerin kariyer tercihlerinin sosyal, girişimci, araştırmacı, sanatçı, geleneksel ve gerçekçi boyutlarda olduğunu belirlemiştir. Buna ilaveten öğrencilerin kariyer tercihlerinin cinsiyet, sınıf, kariyer planına sahip olup olmama gibi değişkenler itibarıyla farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Adıgüzel (2009) yaptığı araştırmada Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin kariyer çıpalarını belirlemeye

çalışmış ve sonuçların güvenlik-istikrar çıpası üzerine yoğunlaştığını tespit etmiştir. Coetsee ve Schreuder (2008) yaptığı araştırmada Güney Afrika'nın çok kültürlü nitelikteki çeşitli (yaş, cinsiyet, medeni durum gibi farklılıklar) grupların, kariyer çıpaları açısından nasıl farklılık gösterdiğini belirlemeye çalışmıştır. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların baskın kariyer çıpaları hizmete adanma, yaşam tarzı ve genel yönetsel yetkinlik açısından farklılık göstermektedir. Steele (2009) tarafından yapılan çalışmada ise kariyer çıpa uyumu (birey-iş kariyeri uyumu), kariyer çıpaları ve iş doyumunu arasındaki ilişki araştırılmıştır. Sonuçlar kariyer çıpalalarının ve kariyer çıpa uyumunun iş tatmini üzerinde etkisi olduğunu ve kariyer çıpa uyumunun, kariyer çıpaları ve iş doyumunu arasındaki ilişkide moderatör etkisinin olduğunu göstermiştir.

Proaktif davranış ya da proaktif iş davranışı üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde genellikle bireylerin proaktif davranış eğilimlerini belirlemenin amaçlandığı görülmektedir. Işık ve Akan (2017) tarafından yapılan çalışmada turizm işletmelerinde faaliyet gösteren çalışanların proaktif iş davranışları eğilimlerinin bazı demografik verilere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bulgular, turizm çalışanlarının proaktif davranış sergilediğini ve erkeklerin, kadınlara oranla daha fazla proaktif iş davranışı sergilediğini göstermiştir. Çelik ve Topçuoğlu (2017) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise proaktif kişiliğin öznel zindelik ve merak arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmiş ve elde edilen veriler ışığında proaktif kişiliğin, öznel zindelik ve merak arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir. Yolcu ve Çakmak (2017), proaktif kişilik özelliklerinin proaktif iş davranışı ve işe gönülden adanma üzerindeki etkisini incelemek üzere Kalkınma Ajansları'nın çalışanlarını örneklem olarak aldığı çalışmada proaktif kişilik ile proaktif iş davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu ve işe gönülden adanmanın bu ilişkide önemli bir aracı etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uz Baş vd. (2012)'nin yaptığı çalışmada reaktif ve proaktif davranış konusunda okullardaki psikolojik danışmanların görüşlerine başvurmuşlardır. Sonuçlara göre bir tehdit karşısında öfkeli ve önyargılı davranma şeklini ifade eden reaktif davranışın sergilenme sıklığı, proaktif davranışın sergilenme sıklığına göre daha fazladır. Ulaşılan bu sonuçların, daha önce Uz Baş ve Kabasakal (2010) tarafından yapılan benzer çalışmada elde edilen sonuçları desteklediği görülmektedir. Duygulu (2008) ise proaktif iş davranışını kişilik özelliğinin bir boyutu olarak ele almış ve proaktif kişilik özelliğinin iş kurma davranışı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışma sonucuna göre proaktif kişilik özelliğinin iş kurma düşüncesi üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Yabancı literatürde bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında proaktif davranışın öncüllerini belirlemeye yönelik bazı çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda proaktif davranışın en önemli öncülleri olarak örgütsel faktörler ve bireysel faktörler şeklinde sınıflandırma yapılmıştır. Parker vd. (2006), proaktif iş davranışı sergilenmesinde etkili olan faktörleri bireysel farklılıklar ve çalışma ortamıyla ilgili değişkenler olarak gruplandırmışlardır. Frese ve Fay (2001) proaktif davranışların sergilenmesinde etkili olan örgütsel faktörlerden; kontrol, karmaşıklık, stres yaratıcılar ve inisiyatif için desteğin önemli olduğunu belirtmiştir. Bindl ve Parker (2010) da benzer bir yaklaşımla proaktif davranışın öncüllerini bireysel farklılıklar (kişilik, demografik özellikler, bilgi ve beceriler) ve durumsal farklılıklar (iş dizaynı, liderlik ve örgütsel iklim) şeklinde sınıflandırmıştır.

3. Veri Seti ve Yöntem

Kariyer çıpası kavramı farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek pek çok çalışmada araştırma konusu olmakla birlikte, beyaz ve mavi yakalı çalışanlar perspektifinden proaktif iş davranışları ile kariyer çıpaları arasındaki ilişkiye dair literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olması bir eksiklik olarak ifade edilebilir. Bu doğrultuda çalışma özel bir işyerinde görev yapan beyaz ve mavi yakalı çalışanların kariyer çıpaları ile proaktif iş davranışları arasındaki ilişkinin karşılaştırılması amacıyla yapılmıştır. Zihinsel gücünü kullanarak genellikle masa başı olarak tabir edilen işlerde faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanlar ile ağırlıklı olarak beden gücünü kullanan mavi yakalı çalışanların kariyer çıpaları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek alt amaçlardan birisi olarak belirlenmiştir. Alt amaç olarak ele alınan diğer konu ise proaktif iş davranışının, çalışanların iş türüne (beyaz ve mavi yakalı olmalarına) göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Çalışmanın örneklemini; Erzincan'da özel sektörde faaliyet gösteren bir işyerindeki beyaz ve mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Anket soruları beyaz yakalı ve mavi yakalı kapsamında olmasına dikkat edilerek toplam 425 çalışana uygulanmış ancak 397 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma, birincil elden veri toplama yöntemlerinden birisi olan yüz yüze anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anket kapsamında öncelikle katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiş, ardından sırasıyla çalışanların kariyer çıpalarını ve proaktif iş davranışlarını belirlemeye yönelik ölçekler kullanılmıştır. Çalışmada kariyer çıpalarını ölçmek üzere Erik Jansen ve Gaylen Chandler (1990) tarafından geliştirilen ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kariyer Çıpaları Ölçeğinden yararlanılmıştır. Proaktif iş davranışlarının ölçümünde ise Parker ve Collins (2006) tarafından geliştirilen Proaktif İş Davranış Envanteri (Proactive Work Behavior Inventory) kullanılmıştır. Tüm ölçeklerde yer alan maddeler Beşli Likert Ölçeği'ne uygun şekilde hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler ise aşağıdaki şekildedir:

H₁: Kariyer çıpaları, çalışanların iş türüne göre (beyaz-mavi yakalı) farklılık göstermektedir.

H₂: Proaktif iş davranışları, çalışanların iş türüne göre (beyaz-mavi yakalı) farklılık göstermektedir.

H₃: Çalışanların kariyer çıpaları ile proaktif iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Beyaz yakalı çalışanların kariyer çıpaları, proaktif iş davranışı sergilemelerini etkiler.

H₅: Mavi yakalı çalışanların kariyer çıpaları, proaktif iş davranışı sergilemelerini etkiler.

4. Bulgular

Araştırmaya dahil olan katılımcıların tanımlayıcı istatistiklerine ilişkin bulguların frekans ve yüzde dağılımları tablo şeklinde verilmiştir. Tablo 1'deki şekliyle araştırma kapsamındaki çalışanların %46,5 (n=185)'inin kadın ve %53,5 (n=212)'inin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurum içindeki görevleri değerlendirildiğinde %35,8 (n=142) 'inin beyaz yakalı ve %64,2 (n=255) 'sinin mavi yakalı olduğu anlaşılmaktadır. Ortalama yaşları 25-34 aralığında ve iş yerindeki görev süreleri ortalama 1-5 yıl aralığındadır.

Tablo 1: Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistiklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Analizi Sonuçları

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	185	46,5
	Erkek	212	53,5
Yaş	18-24 yaş	136	34,2
	25-34 yaş	159	40,1
	35 yaş ve üzeri	102	25,7
Kurum İçi Görev	Mavi Yakalı	255	64,2
	Beyaz Yakalı	142	35,8
	1 yıl altı	136	26,7
Görev süresi	1-5 yıl	106	34,2
	5-10 yıl	87	21,9
	10 yıl üzeri	68	17,2

Kariyer çıpası ile proaktif iş davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2'de faktörlere ilişkin ortalama, standart sapma ve cronbach alfa güvenilirlik değerleri görülmektedir. Veriler incelendiğinde beyaz yakalı çalışanların, mavi yakalı çalışanlara kıyasla bağımsızlık ve ayrılmaya isteklilik yönündeki kariyer çıpalarının daha baskın olduğu görülmektedir. Bu iki iş türüne ait (beyaz-mavi yakalı) ortalama değerler üzerinde yapılan bağımsız gruplar arası t testi sonuçları neticesinde, katılımcıların kariyer çıpaları ile iş türleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p= .028< .05). Ortalamalar kıyaslandığında söz konusu farklılığın mavi

yakalı çalışanlardan kaynaklandığı görülmektedir. Benzer şekilde katılımcıların proaktif iş davranışları ile iş türleri arasında da anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p = .006 < .05$). Ortalamalar itibarıyla incelendiğinde bu farklılığın mavi yakalı çalışanlardan kaynaklandığı görülmektedir. Sonuç itibarıyla araştırmanın 1. ve 2. hipotezleri olan “H₁: Kariyer çıpaları, çalışanların iş türüne göre (beyaz-mavi yakalı) farklılık göstermektedir. H₂: Proaktif iş davranışları, çalışanların iş türüne göre (beyaz-mavi yakalı) farklılık göstermektedir.” kabul edilmiştir. Faktörler arasındaki ilişki ise Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 2: Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Değerleri

KÇ/PİD	Faktörler	Ortalama			Cronbach Alfa	N
		Beyaz Yakalı	Mavi Yakalı	Std. Sp.		
Kariyer Çıpası (KÇ)	Teknik Yetkinlik	3,44	3,53	,694	,27	397
	Güvenlik/ İstikrar	3,83	4,35	,782	,73	397
	Özerklik/Bağımsızlık	3,67	3,33	,961	,56	397
	Yönetmelik Yetkinlik	3,56	4,01	,862	,63	397
	Girişimcilik Yeteneği	3,76	4,18	,791	,61	397
	Savaşçı	3,52	3,83	,897	,64	397
	Saf Meydan Okuma	3,52	3,91	,891	,61	397
	Hizmete Adanma	4,12	4,40	,728	,45	397
	Hayat Tarzı	3,83	4,21	,801	,54	397
	Ayrılmaya İsteklilik	3,30	2,54	,930	,53	397
	Kariyer Memnuniyeti	3,66	3,84	1,626	,35	397
	Problem Engelleme	3,75	4,19	,769	,77	397
	PİD	Yenilik Geliştirme	3,56	3,8	,743	,63
Görüş Bildirme		3,36	3,59	,800	,73	397
Sorumluluk Alma		3,77	3,85	,826	,74	397
Kariyer Çıpası (KÇ)		3,64	3,81	,532	,841	397
Proaktif İş Davranışı (PİD)		3,59	3,83	,597	,846	397

Not: Ortalama değerler; Hiç Katılmıyorum:1.....Tamamen Katılıyorum:5

Tablo 3’te çalışanların kariyer çıpaları ile proaktif iş davranışları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Korelasyon ilişkisi genel ve alt boyutları ile ortaya konulmuştur. Proaktif iş davranışları ile kariyer çıpaları arasındaki ilişki boyutlar itibarıyla incelendiğinde problem engelleme boyutunun; teknik yetkinlik ($r = ,180$, $p < ,05$), güvenlik/istikrar ($r = ,473$, $p < ,01$), yönetmelik yetkinlik ($r = ,368$, $p < ,01$), girişimcilik ($r = ,397$, $p < ,01$), saf meydan okuma ($r = ,269$, $p < ,01$), hizmete adanma ($r = ,308$, $p < ,01$), hayat tarzı ($r = ,255$, $p < ,01$), ayrılmaya isteklilik ($r = ,179$, $p < ,05$) ve kariyer memnuniyeti ($r = ,298$, $p < ,01$) çıpaları ile orta ve düşük düzeyde anlamlı derecede ilişkili olduğu görülmektedir. Proaktif iş davranışlarından yenilik geliştirme ve görüş bildirme; ayrılmaya isteklilik ve kariyer memnuniyeti hariç diğer çıpalarla düşük düzeyde ilişkilidir. Sorumluluk alma ise özerklik/bağımsızlık, savaşçı ve kariyer memnuniyeti hariç diğer çıpalarla düşük düzeyde ilişkilidir. Sonuç olarak kariyer çıpaları ile proaktif iş davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin olması “H₃: Çalışanların kariyer çıpaları ile proaktif iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezini doğrulamaktadır.

Araştırmada ele alınan beyaz ve mavi yakalı çalışanların kariyer çıpası boyutlarının, proaktif iş davranış boyutları üzerine olan etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmış olup sonuçlar Tablo 4 ve Tablo 5’te verilmiştir. Kariyer çıpası alt boyutları teknik yetkinlik, güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, yönetmelik yetkinlik, girişimcilik yeteneği, savaşçı, saf meydan okuma, hizmete adanma, hayat tarzı, ayrılmaya isteklilik ve kariyer memnuniyeti bağımsız değişkenler olarak ele alınırken; proaktif iş davranışın alt boyutları problem engelleme, yenilik geliştirme, görüş bildirme ve sorumluluk alma ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Yapılan regresyon analizi beyaz ve mavi yakalı çalışanlar açısından ayrı ayrı yapıp karşılaştırılmıştır. Tablo 4’te beyaz yakalı çalışanların kariyer çıpalarının proaktif iş davranış boyutları üzerine olan etkisini

ortaya koyan regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına bakıldığında modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Teknik yetkinlik, güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, yönetsel yetkinlik, girişimcilik yeteneği, saf meydan okuma, hizmete adanma, hayat tarzı ve kariyer memnuniyetinin problem engellemeyi olumlu etkilediği belirlenmiştir. Savaşçı ve ayrılmaya istekliliğin ise problem engelleme üzerinde etkili olmadığı belirlenmiştir. Yenilik geliştirme üzerinde hayat tarzı, ayrılmaya isteklilik ve kariyer memnuniyeti dışında kalan kariyer çıpa boyutlarının olumlu etkisi olduğu görülmektedir. Görüş bildirme üzerinde özerklik/bağımsızlık, hayat tarzı, ayrılmaya isteklilik ve kariyer memnuniyetinin etkisi olmadığı görülürken; teknik yetkinlik, güvenlik/istikrar, yönetsel yetkinlik, girişimcilik yeteneği, savaşçı, saf meydan okuma ve hizmete adanmanın ise olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. Son olarak güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, savaşçı ve kariyer memnuniyeti dışında diğer boyutların ise sorumluluk alma üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak çalışmada beyaz yakalı çalışanların kariyer çıpalarının proaktif iş davranışlarını olumlu etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla araştırmanın “H₄: Beyaz yakalı çalışanların kariyer çıpaları, proaktif iş davranışı sergilemelerini etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3: Kariyer Çıpaları İle Proaktif İş Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Değerleri

Faktörler		Problem Engelleme	Yenilik Geliştirme	Görüş Bildirme	Sorumluluk Alma
Teknik Yetkinlik	r	,180*	,295**	,267**	,208**
	p	,014	,000	,000	,004
Güvenlik/ İstikrar	r	,473**	,207**	,348**	,238**
	p	,000	,004	,000	,001
Özerklik/Bağımsızlık	r	,097	,149*	,171*	,067
	p	,187	,042	,019	,360
Yönetsel Yetkinlik	r	,368**	,327**	,364**	,275**
	p	,000	,000	,000	,000
Girişimcilik Yeteneği	r	,397**	,315**	,312**	,350**
	p	,000	,000	,000	,000
Savaşçı	r	,134	,269**	,198**	,125
	p	,069	,000	,007	,087
Saf Meydan Okuma	r	,269**	,272**	,370**	,247**
	p	,000	,000	,000	,001
Hizmete Adanma	r	,308**	,329**	,290**	,314**
	p	,000	,000	,000	,000
Hayat Tarzı	r	,255**	,225**	,240**	,303**
	p	,000	,002	,001	,000
Ayrılmaya İsteklilik	r	-,179*	,142	,124	,150*
	p	,014	,052	,090	,041
Kariyer Memnuniyeti	r	,298**	,035	,094	,091
	p	,000	,636	,202	,215

*p<.05; **p<.01; parantez içindeki değerler Cronbach alfa güvenilirlik katsayısıdır.

Tablo 4: Beyaz Yakalı Çalışanların Kariyer Çıplarının Proaktif İş Davranışı Sergilemeleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

	B	P	T	R2	Düz. R2	F	Beta	
Problem Engelleme	Kariyer Çıpları	,529	,000	4,490	,237	,225	20,161	,487
	<i>Teknik Yetkinlik</i>	,279	,006	2,842				
	<i>Güvenlik/ İstikrar</i>	,444	,000	4,116				
	<i>Özerklik/Bağımsızlık</i>	,402	,002	3,258				
	<i>Yönetmel Yetkinlik</i>	,379	,004	2,967				
	<i>Girişimcilik Yeteneği</i>	,388	,002	3,296				
	<i>Savaşçı</i>	,047	,731	,345				
	<i>Saf Meydan Okuma</i>	,320	,012	2,584				
	<i>Hizmete Adanma</i>	,295	,018	2,438				
	<i>Hayat Tarzı</i>	,264	,036	2,146				
	<i>Ayrılmaya İsteklilik</i>	-,111	,426	-,801				
	<i>Kariyer</i>	,917	,007	2,802				
	<i>Memnuniyeti</i>							
Yenilik Geliştirme	<i>Teknik Yetkinlik</i>	,352	,000	3,698				
	<i>Güvenlik/ İstikrar</i>	,276	,021	2,363				
	<i>Özerklik/Bağımsızlık</i>	,274	,038	2,117				
	<i>Yönetmel Yetkinlik</i>	,463	,000	3,718				
	<i>Girişimcilik Yeteneği</i>	,334	,008	2,758				
	<i>Savaşçı</i>	,322	,017	2,439				
	<i>Saf Meydan Okuma</i>	,376	,003	3,072				
	<i>Hizmete Adanma</i>	,435	,000	3,773				
	<i>Hayat Tarzı</i>	,237	,062	1,897				
	<i>Ayrılmaya İsteklilik</i>	,244	,079	1,786				
	<i>Kariyer</i>	,001	,998	,002				
	<i>Memnuniyeti</i>							
	Görüş Bildirme	<i>Teknik Yetkinlik</i>	,263	,004	2,956			
<i>Güvenlik/ İstikrar</i>		,327	,002	3,191				
<i>Özerklik/Bağımsızlık</i>		,196	,104	1,651				
<i>Yönetmel Yetkinlik</i>		,333	,006	2,848				
<i>Girişimcilik Yeteneği</i>		,286	,012	2,599				
<i>Savaşçı</i>		,284	,021	2,369				
<i>Saf Meydan Okuma</i>		,403	,000	3,758				
<i>Hizmete Adanma</i>		,278	,014	2,529				
<i>Hayat Tarzı</i>		,212	,064	1,882				
<i>Ayrılmaya İsteklilik</i>		,197	,118	1,582				
<i>Kariyer</i>		,117	,712	,371				
<i>Memnuniyeti</i>								
Sorumluluk Alma		<i>Teknik Yetkinlik</i>	,203	,035	2,152			
	<i>Güvenlik/ İstikrar</i>	,169	,407	,834				
	<i>Özerklik/Bağımsızlık</i>	,199	,109	1,627				
	<i>Yönetmel Yetkinlik</i>	,320	,010	2,638				
	<i>Girişimcilik Yeteneği</i>	,325	,005	2,892				
	<i>Savaşçı</i>	,232	,069	1,848				
	<i>Saf Meydan Okuma</i>	,278	,020	2,377				
	<i>Hizmete Adanma</i>	,363	,002	3,313				
	<i>Hayat Tarzı</i>	,350	,002	3,149				
	<i>Ayrılmaya İsteklilik</i>	,319	,013	2,568				
	<i>Kariyer</i>	,020	,952	,061				
	<i>Memnuniyeti</i>							

Tablo 5: Mavi Yakalı Çalışanların Kariyer Çıplarının Proaktif İş Davranışı Sergilemeleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

		B	P	T	R2	Düz. R2	F	Beta
Problem Engelleme	Kariyer Çıpları	,547	,000	5,849	,225	,218	34,210	,474
	<i>Teknik Yetkinlik</i>	-,181	,052	-1,961				
	<i>Güvenlik/ İstikrar</i>	,375	,001	3,475				
	<i>Özerklik/Bağımsızlık</i>	-,073	,305	-1,031				
	<i>Yönetmelik Yetkinlik</i>	,115	,261	1,130				
	<i>Girişimcilik Yeteneği</i>	,053	,625	,490				
	<i>Savaşçı</i>	,064	,416	,816				
	<i>Saf Meydan Okuma</i>	-,031	,705	-,380				
	<i>Hizmete Adanma</i>	,006	,962	,048				
	<i>Hayat Tarzı</i>	-,078	,409	-,829				
	<i>Ayrılmaya İsteklilik</i>	,024	,779	,281				
	<i>Kariyer</i>							
	<i>Memnuniyeti</i>	,182	,018	2,400				
Yenilik Geliştirme	<i>Teknik Yetkinlik</i>	,100	,308	1,023				
	<i>Güvenlik/İstikrar</i>	-,133	,246	-1,167				
	<i>Özerklik/Bağımsızlık</i>	,009	,904	,121				
	<i>Yönetmelik Yetkinlik</i>	-,047	,664	-,435				
	<i>Girişimcilik Yeteneği</i>	,214	,065	1,863				
	<i>Savaşçı</i>	,072	,385	,872				
	<i>Saf Meydan Okuma</i>	,031	,714	,368				
	<i>Hizmete Adanma</i>	,028	,822	,225				
	<i>Hayat Tarzı</i>	,079	,432	,788				
	<i>Ayrılmaya İsteklilik</i>	,178	,053	1,961				
	<i>Kariyer</i>							
	<i>Memnuniyeti</i>	,017	,837	,207				
	Görüş Bildirme	<i>Teknik Yetkinlik</i>	-,031	,755	-,312			
<i>Güvenlik/ İstikrar</i>		,077	,503	,672				
<i>Özerklik/Bağımsızlık</i>		,094	,209	1,265				
<i>Yönetmelik Yetkinlik</i>		,137	,207	1,268				
<i>Girişimcilik Yeteneği</i>		,070	,544	,609				
<i>Savaşçı</i>		-,129	,124	-1,552				
<i>Saf Meydan Okuma</i>		,136	,117	1,582				
<i>Hizmete Adanma</i>		,054	,672	,425				
<i>Hayat Tarzı</i>		,039	,698	,388				
<i>Ayrılmaya İsteklilik</i>		,136	,139	1,491				
<i>Kariyer</i>								
<i>Memnuniyeti</i>		,105	,192	1,312				
Sorumluluk Alma		<i>Teknik Yetkinlik</i>	,010	,929	,090			
	<i>Güvenlik/ İstikrar</i>	-,139	,286	-1,071				
	<i>Özerklik/Bağımsızlık</i>	-,012	,891	-,138				
	<i>Yönetmelik Yetkinlik</i>	,007	,957	,054				
	<i>Girişimcilik Yeteneği</i>	,323	,015	2,472				
	<i>Savaşçı</i>	-,144	,130	-1,527				
	<i>Saf Meydan Okuma</i>	,100	,306	1,029				
	<i>Hizmete Adanma</i>	,059	,680	,414				
	<i>Hayat Tarzı</i>	,177	,123	1,557				
	<i>Ayrılmaya İsteklilik</i>	,125	,231	1,205				
	<i>Kariyer</i>							
	<i>Memnuniyeti</i>	,131	,151	1,445				

Tablo 5'te mavi yakalı çalışanların kariyer çıplarının proaktif iş davranış boyutları üzerine olan etkisini ortaya koyan regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına bakıldığında modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Güvenlik/istikrar ve kariyer

memnuniyetinin problem engellemeyi olumlu etkilediği görülürken; diğer kariyer çıpa boyutlarının problem engelleme üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir. Yenilik geliştirme ve görüş bildirme üzerinde ise kariyer çıpa boyutlarının bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Son olarak sorumluluk alma üzerinde girişimcilik yeteneğinin olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak çalışmada mavi yakalı çalışanların kariyer çıpalarının proaktif iş davranışlarını kısmen olumlu etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla araştırmanın “H₅: Mavi yakalı çalışanların kariyer çıpaları, proaktif iş davranışı sergilemelerini etkiler.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5. Sonuç

Çalışmamızda yapılan analizler sonucunda çalışanların kariyer çıpaları ile proaktif iş davranışları arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu uygulamalı araştırmanın sonuçları, çalışanların kariyer çıpalarının örgütsel başarıyı etkileyen proaktif iş davranışı sergilenmesine yol açtığını ifade eden bir yaklaşımla mevcut literatüre katkıda bulunmaktadır. Bir iş yerinde verimlilik, esneklik ve rekabet edebilirlik düzeyini belirleyen proaktif iş davranışları, çalışanların performansını ve güdülenmesini yönlendirici bir etkiye sahip olan kariyer çıpalarından etkilenmektedir. Yapılan analizler neticesinde aynı iş yerinde farklı türde görevleri yerine getirme sorumluluğu olan beyaz ve mavi yakalı çalışanların kariyer çıpaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş ve söz konusu kariyer çıpalarının, proaktif iş davranışı sergilemeleri üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Beyaz ve mavi yakalı çalışanların kariyer çıpalarının proaktif iş davranışları üzerindeki etkisi kıyaslandığında beyaz yakalı çalışanların kariyer çıpalarının proaktif iş davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülürken mavi yakalı çalışanlar açısından bu etkinin kısmen olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışma sonucunda elde edilen önemli bulguların dışında, araştırmanın bazı sınırlılıkları ve kısıtları olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu çalışmanın en önemli kısıtı; kariyer çıpası ve proaktif iş davranışı ile ilgili verileri sadece tek kaynaktan (işletmeden) elde etmesidir. Bu nedenle konu ile ilgili bundan sonra yapılacak çalışmalar daha da zenginleştirilebilir. Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler bazında yapılan literatür taraması sonuçlarına göre bu araştırma konusu bazında mevcut başka bir araştırmaya rastlanmamış olması ve çalışmanın tek işletmeye ait verilerle gerçekleştirilmiş olması, ulaşılan sonuçların genellenmesini güçleştirmektedir. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda birkaç işletme baz alınarak benzer nitelikli çalışmaların yapılması, literatürdeki bu eksikliği giderebilir.

Kaynakça

- Adıgüzel, O. (2009). Schein'in Kariyer Çıpaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(14), 278-281.
- Aktaş, H. (2004). The Importance Of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning And An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate And Graduate Schools. İstanbul: Türkiye.
- Başol, O., Duyan E.C. ve Etc, H. (2015). Vakıf ve Devlet Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması. *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, 1(5), 63-64.
- Bhatt, A. S. (2011). A Career Anchor Perspective of Employees in a Large Company. *International Conference on Advancements in Information Technology (ICAIT)*, 265-270, India.
- Bigliardi, B., Petroni, A. ve Dormio, A. I. (2005). Organizational Socialization, Career Aspirations and Turnover Intentions Among Design Engineers. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(6), 424-441.
- Bindl, Uta K. ve Parker, S. K. (2010). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology (2th ed.)*. Washington: American Psychological Association.

- Coetzee, M. ve Schreuder, D. (2008). A Multi-Cultural Investigation Of Students' Career Anchors At A South African Higher Education Institution. *South African Journal of Labour Relations*, 32, 45-65.
- Crant J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Crepeau, R.G., Crook, C.W., Goslar, M.D. ve Mcmurtrey, M.E. (1992). Career Anchors of Informations Systems Personnel. *Journal of Management Information Systems*, 9(2), 145-160.
- Çelik, E. ve Topçuoğlu, P. (2017). Proaktif Kişiliğin Öznel Zindelik İle Merak Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1221-1240.
- Çerik, Ş. ve Bozkurt, S. (2010). Çalışanların Örgütsel Sosyalizasyon ve Kariyer Çıplarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 35(1), 77-97.
- Derr, C. B. (1979). More on Career Anchor Concepts: The Case of U.S. Naval Officers. *Naval Postgraduate School*.
- Duygulu, E. (2007). Algılanan Kurumsal Görünüm, Proaktif Kişilik Özelliği ve İş Kurma (Girişimcilik) Tutumu: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 97-104.
- Frese, M., Garst, H. ve Fay, D. (2007). Making Things Happen: Reciprocal Relationships Between Work Characteristics And Personal Initiative In A Four-Wave Longitudinal Structural Equation Model. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1084-1102.
- Frese, M. ve Fay, D. (2001). 4. Personal Initiative: An Active Performance Concept For Work In The 21st Century. *Research In Organizational Behavior*, 23, 133-187.
- Gezen, T. ve Köroğlu, Ö. (2014). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Seçimine Etki Eden Kariyer Çıplarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(2), 213-234.
- Grant, A.M. ve Ashford S.J. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
- Gürbüz, S. ve Sığı, Ü. (2012). Kariyer Çıplarının, Temel Benlik Değerlendirmesi ve Kültürel Değerler İle İlişkisi: Türkiye ve ABD Karşılaştırması, 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 24-26 Mayıs 2012*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir. Erişim Adresi <https://www.academia.edu/2319034>.
- Hacker, W. (1985). Activity: A Fruitful Concept In Industrial Psychology. In M. Frese & J. Sabini (Eds.), *Goal directed behavior: The concept of action in psychology* (pp. 262-283). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hardin, J. S., Stocks, M. H. ve Graves, O. F. (2001). The Effect of Match or Mismatch Between The Career Anchors and The Job Settings of CPAs: An Empirical Analysis. *Advances in Accounting*, 18, 119-148.
- Işık, C. ve Akan, A.N. (2017). Turizm Çalışanlarının Proaktif Çalışma Davranışları ve Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Erzurum İli Örneği. *FUTOURISM 2017 Kongresi 28-30 Eylül 2017*, Mersin Üniversitesi: Mersin, Erişim Adresi <http://www.futourismcongress.com/tr/default.asp?id=2>
- Jansen, E. ve Chandler, G. N. (1990). *In Towards The 21st Century:Challenges For The Voluntary Sector (2th ed.)*. London:School of Economics.

- Jiang, J.J. ve Klein, G. (2000). Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information Systems Professional. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 219-240.
- LePine, J. A. ve Van Dyne, L. (1998). Predicting Voice Behavior İn Work Groups. *Journal Of Applied Psychology*, 83(6), 853 –868.
- Morrison, E. W. ve Phelps, C. C. (1999). Taking Charge At Work: Extrarole Efforts To Initiate Workplace Change. *Academy of Management Journal*, 42, 403-419.
- Özdemir, Y. ve Mazgal, S. (2012). Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(1), 87-102.
- Parker, S.K. ve Collins, C.G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 655-56.
- Parker, S.K., Williams, H.M. ve Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- Ramakrishna, H. ve Potosky, D. (2002). Structural Shifts İn Career Anchors of Information Systems Personnel: A Preliminary Empirical Analysis. *Journal of Computer Information Systems*, 42(2), 83-89.
- Schein, E.H. (1990). Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Pathing and Career Development. <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf>, 15.01.2018.
- Schein, E.H. (1980). *Organizational Psychology* (3th ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Schein, E.H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs* (19th ed.). London: Wesley Publishing Company.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of İndividual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Steele, C. A. (2009). *Measuring Career Anchors and Investigating the Role of Career Anchor Congruence*. England: Coventry.
- Tan, H.H. ve B.C. Quek (2001). An Exploratory Study on the Career Anchors of Educators in Singapore. *The Journal of Psychology*, 135(5), 527-531.
- Uysal, B. (2014). Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Çerçevesinde İş Dizaynı ve İş Özelliklerinin Proaktif İş Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul: Türkiye.
- Uz Baş, A., Öz, F.S. ve Topçu Kabasakal, Z. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Reaktif ve Proaktif Saldırganlık: Okul Psikolojik Danışmanlarının Görüş ve Yaklaşımları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 354-370.
- Uz Baş, A. ve Topçu Kabasakal, Z. (2010). Teachers' Views and Knowledge About Reactive and Proactive Aggression: Findings from A Survey in Turkey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 1654–1659.
- Ünal, B. ve Gizir, S. (2014). Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapalarının İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(5), 1746.
- Yılmaz, İ. A., Dursun, S. ve Dursun, B. (2013). Genç Bireylerin Kariyer Tercihlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 2(4), 106-127.

Yolcu, İ.U. ve Çakmak, A.F. (2017). Proaktif Kişilik İle Proaktif Çalışma Davranışı Arasındaki İlişkide İşe Gönülden Adanmanın Aracı Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(4), 76-96.

COMPARISON OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CAREER ANCHORS AND PROACTIVE BUSINESS BEHAVIORS OF THE WHITE AND BLUE COLLAR EMPLOYEES IN A ORGANIZATION

Extended Abstract

Aim: Career anchors are emerging as an important phenomenon affecting people's career choice and job performance. As a result of globalization, both employees and businesses have to develop new strategies. In this sense, proactive business behaviors are especially important for the private sector. At the same time, there are many people who work in different positions in an enterprise. Accordingly, the type of job can differentiate the career anchors and proactive behavior of employees. The aim of this study is to compare the relationship between career anchors and proactive business behaviors of white and blue-collar workers in a private workplace. It has been identified as one of the sub-goals to determine whether white-collar workers and blue-collar workers differ in career anchors. Another issue addressed as a sub-objective is to determine whether proactive business behavior differs according to the type of worker (white and blue). The results obtained from this study are thought to provide new information to business managers in order to increase their proactive business behavior. For this reason, the study is of importance both to the literature and to the managers.

Method(s): The sampling of the work consisted of White and blue collar employees in a private workplace in Erzincan. Questionnaires were applied to a total of 425 employees, paying attention to the fact that they were covered by white-collar and blue-collar workers, but 397 questionnaires were taken into consideration. The survey was conducted using the face-to-face survey method. In the scope of the questionnaire, firstly there were questions about determining the demographic characteristics of the participants. Then to identify career anchors and to proactive business behaviors were used to scales. The career anchors scale developed by Erik Jansen ve Gaylen Chandler (1990) is used to determine the career anchors of employees. The Proactive Work Behavior Inventory developed by Parker and Collins (2006) was used to measure proactive business behaviors of employees. Regression and correlation analyzes were performed to test hypotheses. At the same time the t test was used to determine whether white and blue collar workers' career anchors and proactive business behaviors differed.

Findings: 46.5% (n = 185) of the employees participating in the survey were female and 53.5% (n = 212) were male. 35.8% (n = 142) of the participants were white-collar and 64.2% (n = 255) were blue-collar workers. Their average ages is from 25 to 34 years and their average operation duration is 1-5 years. The findings of this study show that career anchors of white-collar workers affect proactive business behavior. Blue-collar workers' career anchors are partly affect for proactive business behavior. Significant relationships between career anchors and proactive business behaviors have also been identified. The results indicate that career anchors and proactive business behaviors differ according to the type of work. It is also seen that white-collar employees are more dominated by career anchors in terms of independence and willingness to leave than blue-collar workers.

Conclusion: Proactive business behaviors that determine the level of productivity, flexibility and competitiveness at a workplace are influenced by career anchors that have an influence on

performance and motivation of employees. Analyzes made showed that white and blue-collar workers, who are responsible for carrying out different types of tasks at the same workplace, are significantly different between career anchors. It has also been found that career anchors have an impact on proactive business behavior exhibitions. According to the results of the literature survey made on the basis of the variables covered in the research, it is difficult to generalize the results obtained, since there is no other research that is based on this research topic and the study has been carried out with respect to the single enterprise. In the future researches, similar studies based on a few enterprises can be eliminated this lack of literature.