

## Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri

Yrd. Doç. Dr. Barış SEÇER

Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İZMİR

Araş. Gör. Efe ÇINAR

Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İZMİR

### ÖZET

Bu araştırma lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin bireycilik değerleri ile tercih ettikleri kariyer yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma için bireycilik, dikey ve yatay olarak iki boyutlu ele alınmıştır. Yeni kariyer yönelimleri ise, sınırsız ve çok yönlü kariyer şeklinde araştırılmıştır. Dikey bireycilik değerleri ile sınırsız kariyer zihniyeti ve yatay bireycilik ile öz-yönetimli kariyer pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Regresyon analizi sonucunda, bireycilik değerlerinin, değer odaklı kariyer yönelimini önemli ölçüde açıkladığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Bireycilik, Çok Yönlü Kariyer, Sınırsız Kariyer

**JEL Sınıflaması:** J24, Z13, I23

### Individualism and New Career Orientations

#### ABSTRACT

This research examines the relationship between postgraduate students' individualism values and their preferred career orientations. For this research, individualism was approached as a two-dimensional construct consists of horizontal and vertical dimensions. New career orientations were examined as boundaryless and protean careers. Vertical individualism values were found to be positively (cor)related with boundaryless mindset orientation and horizontal individualism values were found to be positively (cor)related with self-directed career orientation. After the regression analysis, it is determined that individualism levels drastically explain values driven career orientation.

**Key Words:** Individualism, Protean Career, Boundaryless Career

**JEL Classification:** J24, Z13, I23

### GİRİŞ

Günümüzde çalışma yaşamında önemli değişimler yaşanmaktadır. Esneklik, istihdam güvencesinin ortadan kalkması, küçülme gibi olgularla genel anlamda tüm çalışanların karşılaşma olasılığı artmıştır. Bu değişimlerin kariyer alanına yansımaları, kariyer gelişimi sorumluluğunun örgütlerden çalışanların kendilerine geçtiğinin ileri sürülmesi ile ücret, terfi gibi nesnel kariyer başarısı ölçütlerinin yanı sıra öznel kariyer başarısı ölçütlerinin ön plana çıkarılmasıdır. Bu bağlamda çok yönlü ve sınırsız kariyer gibi yeni kariyer biçimleri literatürde yer almaktadır (Briscoe vd., 2006).

Kariyer alanındaki bu değişimlerin yanında, kişilerin giderek daha bireyci hale geldikleri, yani toplumsal hedeflerden önce kendi hedeflerini başarmayı istedikleri ve grup normlarından ziyade kendi değerlerine göre hareket ettikleri belirtilmektedir. Bu bağlamda, kişilerin bireyci özelliklerinin kariyer sorumluluğunun kendilerinde olduğu kariyer biçimlerine yönelmelerine neden

olabileceği düşünülebilir. Bu araştırmanın amacı, bireycilik değerlerinin çok yönlü ve sınırsız kariyer yönelimleri üzerindeki etkisini belirlemektir.

Örneklem olarak Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencileri seçilmiştir. Lisansüstü öğrencileri, üst seviyede eğitilmiş bir grup olarak işgücü piyasasında istihdam edilebilirliklerini arttırmayı hedeflemektedir. Ayrıca eğitim seviyesi yükseldikçe bireycilik değerlerinin arttığı belirtilmektedir. Bu durumda lisansüstü öğrencileri, bireycilik ve yeni kariyer yönelimlerinin araştırılması için uygun bir örneklem özelliği taşımaktadır.

## I. BİREYCİLİK

Bireycilik ve toplulukçuluk kavramları, bir toplumda bireysel değerlerin mi, yoksa toplumsal değerlerin mi egemen olduğunu gösteren değerlerdir. Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kişilik gelişimi araştırmalarından, insan kaynakları yönetimi araştırmalarına kadar birçok alanda yer bulmaktadır. Ayrıca son yıllarda, kişilerin daha bireyci hale geldikleri ve bireyselleşmenin çeşitli alanlarda etkili olduğu ileri sürülmektedir (Roberts ve Helson,1997:641). Son olarak bireycilik-toplulukçuluk değerleri kültürel farklılıkların ortaya koyulmasında önem taşımaktadır.

Toplulukçu kültürlerde bireyler, iç gruplarına bağımlı olarak, iç gruplarının amaçlarına öncelik vermekte, davranışlarını iç grup normları temelinde biçimlendirmekte ve toplulukçu biçimde hareket etmektedirler. Toplulukçu bir kültürdeki kişinin tanımlayıcı özelliği onun ilişkilere olan dikkate değer ilgisidir. Toplulukçu kültürlerde, çatışma konuları temelde başkaları ile olan ilişkileri sürdürmekle ilgiliyken, bireyci kültürlerde adaleti sağlama ile ilgilidir (Triandis ve Suh, 2002: 139).

Bireyciliğin temel unsuru, bireylerin bir diğerinden bağımsız olduğu varsayımdır. Hofstede bireyciliği, kişinin görevlerden daha fazla haklara odaklanması, ailesi ve kendisi için kaygılanması, kişisel özerklik ve kendini gerçekleştirme vurgusu ve birinin kimliğini kişisel başarılar üzerine dayandırması olarak tanımlamaktadır (Oyserman vd., 2002: 4). Bireycilik, kişisel amaçları, kişisel benzersizliği ve kişisel kontrolü merkezine alan dünya görüşü olarak kavramlaştırılmaktadır.

Ayrıca bireycilik yatay ve dikey bireycilik olarak iki boyutta değerlendirilmektedir. Yatay bireyci değerlere sahip kişiler, gruplardan farklı ve benzersiz olmak istemektedirler; “kendi istediğimi yapmak istiyorum” deme eğilimindedirler, yüksek özgüvenlidirler, ancak özellikle farklı veya yüksek statüye sahip olmak ile ilgilenmemektedirler. Dikey bireyci değerlere sahip kişiler ise, sıklıkla farklı olmak ve statü kazanmak istemekte ve diğer kişilerle rekabet etmektedirler. Bu kişiler “en iyi olmak istiyorum” deme eğilimindedirler. (Triandis ve Gelfand, 1998: 119).

Toplulukçu kültürlerdeki kişiler, çevreyi hemen hemen sabit ve kendilerini çevreye uyum sağlayacak şekilde değişken görmektedirler. Bireyci

kültürlerde ise kişiler kendilerini tutumlar, kişilik, haklar açısından az çok istikrarlı, çevreyi ise değişebilir olarak değerlendirmektedirler. Bu durumda işini sevmeyen bireyci değerlere sahip kişi işini değiştirebilmektedir. Ayrıca bireyci değerler, kişilerin daha fazla seçenek beklmeleri ve eşsiz olmayı istemeleri sonucunu doğurmaktadır (Triandis ve Suh, 2002: 141-142).

## II. YENİ KARIYER YÖNELİMLERİ

Kariyer kelimesinin yabancı dillerdeki köklerine bakıldığında, Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carrierre” (yarış yolu), İngilizce “career” (meslek) anlamlarında kullanıldığı görülmektedir. Kelimenin Türkçe kullanımında ise yaşam, iş ve meslek kavramlarını karşıladığı söylenebilir (Aytaç, 1997: 19). Birey açısından kariyer, bir işe sahip olmanın ötesinde bir anlam taşımaktadır. Kariyerde ilerleme daha çok gelir, sorumluluk, mesleki ve sosyal anlamda daha yüksek saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir. Bu anlamda kariyer, başarıma duygusu, karşılaşılabilecek olanaklar, psikolojik ödüller, daha iyi yaşam biçimi gibi pek çok hususla yakından ilgilidir (Demirbilek, 1994: 72).

Geleneksel kariyer yaklaşımı, bireyin belli bir çalışma süresi boyunca örgütte gelebileceği hiyerarşik basamakların önceden belli olduğu bir yapıya işaret etmektedir. Ancak günümüzde işletmelerin yaşadıkları değişimler sonucunda, iş güvencesinin olmadığı, bunun yerine istihdam edilebilirlik özelliklerinin geçtiği bir kariyer yapısı ortaya çıkmaktadır. Yeni kariyer yaklaşımları, bireylerin kariyerleri için bir örgüte bağımlı olmadıklarını ve kariyerin sadece hiyerarşik basamaklarda yükselme olmadığını ileri sürmektedir. Ayrıca kariyer yönetimi ile ilgili sorumluluk sadece örgütle sınırlanmamakta ve bireyin sorumluluğu vurgulanmaktadır. Kariyer literatürü bu açıdan incelendiğinde, “sınırsız” (*boundaryless*) ve “çok yönlü” (*protean*) kariyer olarak iki kariyer perspektifinin geliştiği ve ön plana çıktığı görülmektedir.

Sınırsız kariyer, psikolojik ve fiziksel anlamda değişkenliğe açık olan, bir başka deyişle örgütsel kariyerin özelliklerini taşımayan bir kariyer yönelimini ifade etmektedir (Arthur ve Rousseau, 1996: 3). Gerçekten sınırsız kariyer, kariyer açısından tek bir örgüte bağlılığı içermemekte, çok sayıda iş değiştirmeyi kapsamaktadır. Sınırsız kariyer, bireylerin işverenlerinden ayrılmaya zorlanmaları veya gönüllü olarak ayrılmayı seçmeleri ve böylece örgüt içindeki kariyer gelişimlerine son vermeleri durumunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin örgütler geçici süreli bilişim uzmanları istihdam ederek, demode olmuş teknik yetkinliklere bağlı kalmaktan kaçınmakta ve nitelik gelişimi için sorumluluğu bilişim profesyonellerinin kendilerine aktarmaktadırlar (Greenhouse ve Callanan, 2006: 45).

Sınırsız kariyer, birçok firma arasında sürdürüldüğü için öznel kariyer başarısını, yani psikolojik olarak anlamlı işi vurgulamakta ve kariyer sorumluluğunun kişide olduğunu savunmaktadır. Buna karşılık, geleneksel kariyerde başarı ölçütü, ücret artışı ve ilerleme olarak görülmekte ve dolayısıyla

kariyer sorumluluğu örgütün olmaktadır. Sınırsız kariyer dönüm noktası olarak öğrenme düzeyini ele alırken, geleneksel kariyer yaşa odaklanmaktadır. Kısaca, sınırsız kariyer yaklaşımı bireyden güvencesizliğe hazır olmasını, ücret ve terfi yerine içsel başarıya odaklanmasını ve öğrenmeye açık olmasını beklemektedir (Seçer, 2007: 21).

Sınırsız kariyer, literatürde iki boyutta değerlendirilmektedir. Sınırsız kariyer zihniyetindeki bir kişi, değişen iş ortamında farklı fiziksel ve psikolojik hareketlilik düzeyleri ile nitelenen bir kariyeri izleyerek yol almaktadır. Bu kariyer biçimi kişilerin mutlaka fiziksel veya istihdam hareketliliği anlamına gelmemektedir. Sınırsız kariyer zihniyetinde olan kişi, örgütsel sınırlar ötesinde aktif ilişkiler oluşturmaya ve sürdürmeye heveslidir. Sınırsız kariyer tutumu, temelde psikolojik olmanın yanı sıra firmalar arası, fiziksel istihdam hareketliliğini de içermektedir. Örgütsel hareketlilik eğilimi yüksek olan bir kişi, birçok işveren arasında kariyerini sürdürme konusunda kendisini rahat hissetmektedir (Briscoe vd., 2006: 31).

Çok yönlü kariyer, kişinin kendi tarafından yönlendirilen, bireysel olarak belirlenmiş hedeflere yönelik olan, yaşamın dönemlerini bütünsel olarak kapsayan ve para, terfi, güç gibi objektif başarılarından ziyade psikolojik anlamda başarıya odaklanan kariyer yönelimidir (Hall, 2002: 152). Çok yönlü kariyerin; değer odaklı kariyer ve öz-yönetimli kariyer olarak iki boyutu bulunmaktadır. Değer odaklı kariyer, kariyer aktörünün kariyer değerlerini kendi koşullarına göre tanımladığı ve kariyer başarısını bu koşullara göre değerlendirdiği anlamına gelmektedir. Öz-yönetimli kariyer ise, bir kariyer aktörü kendi kariyer gelişimini kişisel değerlere göre aktif olarak yönetiyor ise ortaya çıkmaktadır (Greenhouse ve Callanan, 2006: 45).

Çok yönlü kariyer yaklaşımı, sınırsız kariyerde daha az değinilen kişisel nitelikleri ele almaktadır. Kariyer başarısı öznel olarak ele alınmakta ve kariyer aşamaları öğrenme aşamaları olarak görülmektedir. Dolayısıyla, kariyer kişinin örgüt ile ilgili olmayan çeşitli seçimleri sonucu yönettiği ve yukarı doğru ilerlemeyi dikkate almayan bir özellik göstermektedir. Öğrenme aşamaları, sınırsız kariyerde de yer almaktadır. Bu yaklaşımlar kariyeri bilgi, beceri, iş tecrübeleri ve ilişkiler ağı olarak gören yaklaşımı desteklemektedir (Seçer, 2007: 23).

Her iki kariyer yönelimi birbirinden farklı kavramlar olmakla birlikte, çoğu zaman iç içe geçtikleri görülmektedir. Bu kariyer yönelimleri, geleneksel kariyer kalıplarından ayrılmaktadır. Bu kariyer yönelimlerinde örgüt içinde veya örgütlerarası değiştirilen pozisyon sayısı ne olursa olsun, bireysel değerler ve bireysel gelişim ön plandadır (Granrose, 2007: 11). Sınırsız ve çok yönlü kariyer yaklaşımlarının gelişmesi, oldukça çalkantılı ve değişken olan günümüz piyasa koşullarında, kariyer yönetimi ve geliştirilmesi sorumluluğunu örgütten alıp bireye yüklemiştir (Pang vd., 2008: 1383). Bununla bağlantılı olarak da, kişi

odaklı kariyer yönelimlerinin bireycilikle yüksek ilişki düzeyine sahip olması beklenmektedir (Finkelstein, 2010: 447).

### **III. BİREYCİLİK DEĞERLERİNİN KARIYER YÖNELİMLERİNE ETKİSİ**

Sosyal ve kültürel çevrenin, kariyer yönelimlerini ve tercihlerini etkilediği yaygın bir düşüncedir. Bu yüzden uluslararası farklılık ve benzerliklerin kariyer tercihlerini nasıl etkilediği ilgi çekici bir araştırma alanıdır (Özbilgin vd., 2005: 2008). Kültürel değerlerin, özellikle kişilerarası ilişkileri düzenleyen değerlerin, kariyer geliştirme sürecinde önemli etkiye sahip olduğu savunulmaktadır (Brown, 2002: 48). Bireycilik-toplulukçuluk, kariyer planlama ve meslek seçimi üzerinde etkili olan bir değişken olarak görülmektedir. Bu bağlamda bireycilik değerlerinin, sınırsız ve çok yönlü kariyer yönelimlerini etkileyebileceği ileri sürülebilir.

Kariyer yönelimleri araştırmalarında, sadece iş yaşamının, pozisyon, terfi, mesleki kariyer yapıları gibi unsurlarına odaklanılmamış, aynı zamanda kişilerin bu unsurları nasıl algıladığı ve çevreleriyle nasıl etkileşimde bulunduğu da incelenmiştir (Danny vd., 2003: 705). Kişinin başkalarıyla ilişkileri, bulunduğu kültüre bağlı olarak, kimi zaman kendi düşüncelerinden daha etkili olabilmektedir. Örneğin toplulukçu kültürlerde, ailenin kariyer yönelimi tercihi konusunda önemli bir etken ve baskı unsuru olduğu söylenebilir (Ng vd., 2008: 348). Kısaca, toplulukçu kültürlerde birey, kariyer kararlarında bağımlı olduğu iç gruba uygun davranmaktadır. Bireyci kültürlerde ise birey, kişisel tutumlarını, kariyer planları ve seçimlerini daha fazla vurgulamaktadır.

Kariyer ve kültürün bireycilik boyutu etkileşimini göz önüne aldığımızda, bireyci kültürlerde kişiler, bireysel avantaj ve ilerleme, özerklik, bireysel finansal güvence aramaktadırlar. Bireyci kültürler; bireysel başarıya, sorumluluğa ve özsaygıya önem verir. Bireyci kültürleri toplulukçu kültürlerden ayıran temel farklılıklardan biri de, bireyci kültürlerin yeteneğe önem verip çabayı ikinci plana atarken, toplulukçu kültürlerde bunun tam tersinin geçerli olmasıdır (Özbilgin vd., 2005: 2008). Kültürel değerler ve iş değerleri, meslek seçimi sürecini, seçilen mesleği ve seçilen meslekte elde edilen başarı ile doyumunu etkileyen en önemli unsurlardandır. Bu unsurlara ek olarak sosyoekonomik durum, aile veya grup etkisi, cinsiyet, tutumlar, ruh sağlığı, işgücü piyasası hakkında bilgi düzeyi, özyeterlilik düzeyi, toplumda yaşanan ayrımcılık gibi faktörler de sayılabilir (Brown, 2002: 49).

Kimi araştırmacılar bireycilik/toplulukçuluk düzeyini bireysel bir değişken olarak ele alarak, bir ülke içinde çok farklı kültürel değerlerin ortaya çıkabileceğini ortaya koymuş ve bu değerlerin kişilerin tutum ve davranışlarında farklı etkiler yapabileceğini savunmuştur (Ramamoorthy ve Carroll, 1998: 584). Gerçekten, bazı kültürel gruplarda kimi kültürel değerlerin ön plana çıktığı görüle de, aynı kültürel grup içerisinde önemli ölçüde farklı değerlere sahip

bireyler olabildiği gibi, farklı kültürel gruplarda çok benzer kültürel değerlere sahip bireyler de bulunabilmektedir (Brown, 2002: 49). Bu doğrultuda yaptığımız araştırmada bireycilik düzeyi, bireysel bir değişken olarak ele alınmıştır, aynı coğrafyada ve benzer eğitim düzeyindeki kişilerin bireycilik düzeylerinin değişken olabileceği düşüncesinden yola çıkılmıştır.

Kültürün bireycilik boyutu, iş arama davranışına da önemli etki yapabilmektedir. Çin ve Amerika Birleşik Devletleri'nde kişilerin iş bulmak için kullandığı sosyal ağların işleyişinin araştırıldığı bir çalışmada, her iki ülkede de bireylerin iş bulmak için kişilerarası ilişkilere güvendiği görülmüştür. Ancak toplulukçu yönü baskın olan Çin kültüründe bireylerin daha yakın çevresiyle ve birincil ilişkilerle iş aradığı görülürken, bireyci bir kültüre sahip Amerika Birleşik Devletleri'nde daha uzak ve geniş bir çevre ve ikincil ilişkilerin iş aramada kullanıldığı görülmüştür (Song ve Werbel, 2007: 51).

Son yıllarda bu alanda pek çok kültürlerarası araştırma yapılmıştır. İsrail, İngiltere, Türkiye, Kıbrıs ve Macaristan'da yürütülen bir araştırmanın sonuçlarına göre, girişimcilik ve yöneticilik kariyerini seçme açısından, ülkelerarası farkların önemli bir kısmı, kültürlerarası farklılıklardan ileri gelmektedir (Malach-Pines ve Kaspi-Baruch, 2007: 67). Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Türkiye, Kuzey Kıbrıs, Macaristan, İsrail ve Hindistan'da yürütülen MBA öğrencilerinin kariyer tercihlerinde kültürün ve cinsiyetin önemini araştıran bir başka araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Her iki araştırmaya göre de kültür, kariyer algısında ve tercihinde cinsiyetten daha güçlü bir etkidir (Malach-Pines vd., 2008: 316).

Hintli işletme öğrencilerden seçilen bir örneklem ile yapılan araştırmada, bireycilik düzeyi yüksek olan öğrencilerin, para, sosyal prestij ve kariyerde ilerleme gibi unsurlara daha fazla değer verdikleri görülmüştür. Ayrıca bu öğrencilerin kariyer tercihlerinde ailelerinin ve ait oldukları sosyal ağların anlamlı bir etkilerinin olmadığı görülmüştür (Agarwala, 2008: 371). Bu yüzden özellikle uluslararası faaliyet gösteren ve çok çeşitli bir işgücü yapısında sahip işletmeler açısından, insan kaynakları uygulamalarının faaliyet gösterilen ülkeye ve çalışan profiline uygun olarak dizayn edilmesi önem taşımaktadır (Kats vd., 2010: 401-402).

Bireycilik-toplulukçuluk boyutu kariyer danışmanlığı anlayışını da etkilemiştir. Çünkü farklı kültürel geçmişlere sahip bireylerin beklentilerinin, arzularının ve değerlerinin de kariyer geliştirme sürecinde farklılaşacağı beklenen bir durumdur. Kariyer danışmanlığı hizmeti de bu beklentilere uygun olarak verilmelidir (McCarthy, 2005: 112). Örneğin Amerika Birleşik Devletleri gibi bireycilik yönü ağır basan kültürlerden gelen kimselerin kendine güvenmesi ve kariyer yönelimini belirleme konusunda daha fazla sorumluluk alması beklenir. Bunun sonucunda bu kimseler kendilerine hedefler koyar ve seçtikleri kariyer içinde daha yüksek beklentilere sahip olurlar (Ng vd., 2008: 348-349).

#### IV. ARAŞTIRMA

##### A. Hipotezler

Literatür ışığında, bireycilik değerleri yüksek olan kişilerde, sınırsız ve çok yönlü kariyer yöneliminde yüksek olması beklenen bir durumdur. İlk aşamada Türk toplumunun toplulukçuluk düzeyleri daha yüksek olan bireylerden oluştuğu yapılan araştırmalarda ortaya konmuş olsa da, bu boyutların aynı ülke içinde bölgeden bölgeye değişebildiği, hatta aynı bölge içinde çok çeşitli faktörlere bağlı olarak farklı oluşabildiği gözlemlenmiştir (Triandis,1995'den aktaran Wasti ve Erdil, 2007:40). Bu nedenle araştırmaya konu olan yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin “nitelikli ve eğitilmiş” bireyler olarak değerlendirildiği göz önünde bulundurulduğunda, bu öğrencilerin bireysellik eğilimlerinin toplumun diğer kesimlerinden daha yüksek olacağı düşünülebilir. Araştırmada bu öğrenciler arasında bireycilik değerlerinin kariyer yönelimlerine anlamlı bir etki yapıp yapmadığı incelenecektir.

Öz-yönetimli kariyer, kişinin kariyerini kendi değerlerine göre yönetmeye çalıştığı kariyer yönelimidir. Bireycilik yatay ve dikey boyutları ile kişinin farklı ve benzersiz olma, gruptan farklı olma özellikleri nedeniyle kariyerini kendine özgü biçimde yönlendirme eğilimini arttırabilecektir. Çalışmanın hipotezleri;

H<sub>1</sub>: Lisansüstü öğrencilerinin dikey bireycilik özellikleri arttıkça, öz yönetimli kariyer yönelimleri artmaktadır;

H<sub>2</sub>: Lisansüstü öğrencilerinin yatay bireycilik özellikleri arttıkça, öz yönetimli kariyer yönelimleri artmaktadır.

Değer odaklı kariyer, kişinin kariyer değerlerini kendine göre tanımladığı ve kariyer başarısını bu koşullara göre değerlendirdiği anlamına gelmektedir. Bu noktada bireyciliğin eşsiz olma ve farklı olma özellikleri ile grup normlarına göre davranmama eğilimleri değer odaklı kariyere yönelmesine neden olabilecektir. Kişi kariyer değerlerini gruba göre değil, kendi koşullarına göre belirleme durumunda görülebilir. Çalışmanın hipotezleri;

H<sub>3</sub>: Lisansüstü öğrencilerinin dikey bireycilik özellikleri arttıkça, değer odaklı kariyer yönelimleri artmaktadır;

H<sub>4</sub>: Lisansüstü öğrencilerinin yatay bireycilik özellikleri arttıkça, değer odaklı kariyer yönelimleri artmaktadır.

Sınırsız kariyer, bireyin fiziksel ve psikolojik olarak iş olanaklarını değiştirebilmesi anlamına gelmektedir. Birey için birden fazla işverene bağlı çalışma durumu kabul edilebilir anlamdadır. Bireycilik özellikleri, bireyin belli bir gruba yani belli bir örgütsel gruba bağlı olmamayı tercih etmesini doğurabilir. Bu durumda, bireycilik özellikleri sınırsız kariyer zihniyeti eğilimini arttırabilecektir. Hipotezler;

H<sub>5</sub>: Lisansüstü öğrencilerinin dikey bireycilik özellikleri arttıkça, sınırsız zihniyet kariyer yönelimleri artmaktadır;

H<sub>6</sub>: Lisansüstü öğrencilerinin yatay bireycilik özellikleri arttıkça, sınırsız zihniyet kariyer yönelimleri artmaktadır.

Sınırsız kariyer yöneliminin ikinci boyutu, örgütsel hareketlilik tercihi bireyin fiziksel olarak iş değiştirme isteğine işaret etmektedir. Bireyci özellikler, çevresel koşulların değiştirilebilir, bireyin tutum ve inançlarının ise istikrarlı olduğu duruma işaret etmektedir. Bu durumda bireyci özelliklerin örgütsel hareketlilik tercihinin arttırması söz konusu olabilir. Buna göre hipotezler;

H<sub>7</sub>: Lisansüstü öğrencilerinin dikey bireycilik özellikleri arttıkça, örgütsel hareketlilik tercihi artmaktadır;

H<sub>8</sub>: Lisansüstü öğrencilerinin yatay bireycilik özellikleri arttıkça, örgütsel hareketlilik tercihi artmaktadır.

### **B. Veri Toplama Araçları**

**Bireycilik:** Wasti ve Erdil'in (2007) Türkçe geçerlemesini yaptığı INCDOL ölçeğinin bireycilik boyutunu ölçen soruları kullanılmıştır. Bireycilik ölçeği, dikey ve yatay bireycilik olarak 2 boyutludur. 5'li Likert ölçeğine göre cevaplanan 18 sorudan bazıları şunlardır: "Rekabet olmadan iyi bir toplum düzeni kurulamaz", "Başkalarıyla rekabet edebileceğim ortamlarda çalışmak hoşuma gider", "Başarı hayattaki en önemli şeydir".

**Çok Yönlü Kariyer:** Briscoe, Hall ve DeMuth'un geliştirdiği çok yönlü kariyer ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 14 sorudan oluşmakta, ilk 8 soru "öz yönetimli kariyer" yönelimi boyutunu, sonraki 6 soru ise "değer odaklı kariyer" yönelimi boyutunu ölçmektedir. Ölçekte yer alan bazı sorular şu şekildedir: "Genel olarak oldukça bağımsız ve kendi yönlendirdiğim bir kariyerim var", "İşletmem benden kendi değer yargılarıma aykırı bir şey yapmamı isterse, bunu yapmam".

**Sınırsız Kariyer:** Çok yönlü kariyer ölçeğiyle aynı çalışmada yer alan Briscoe, Hall ve DeMuth'un geliştirdiği sınırsız kariyer ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 13 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçekte de ilk 8 soru "sınırsız zihniyet" boyutunu, sonraki 5 soru ise "örgütsel hareketlilik" boyutunu ölçmektedir ve bu 5 soru ters kodlanmıştır. Ölçekteki bazı sorular şu şekildedir: "İşletme dışındaki insanlarla çalışma fırsatları ararım", "İşletme dışında çalışmamı gerektirecek görevlendirmeleri severim", "Eğer işletmem bana ömür boyu iş garantisi sağlıyorsa, hiçbir zaman başka bir iş arama ihtiyacı hissetmem".

### **C. Keşfedici Faktör Analizleri**

Dikey ve yatay bireycilik olarak iki boyutlu bireycilik ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda her iki boyutunda kapsamına girdiği tespit edilen "Eğer başarılı oluyorsam bu benim yeteneklerim sayesinde" şeklindeki yatay bireycilik ile ilgili soru değerlendirme dışında bırakılmıştır.

Çok yönlü kariyer ölçeğinin iki boyutlu yapısını analiz etmek için "Temel Eksenler Faktörleştirilmesi" ile "oblik (direct oblimin) döndürme" yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda "Hayatımda en çok önemseydiğim şeylerden biri, kendi kariyer yolumu seçme özgürlüğüdür", "Kariyerim sözkonusu olduğunda,



son derece “başına buyruk” davrandığımı söyleyebilirim” şeklindeki öz-yönetimli kariyer boyutu sorularının değer odaklı kariyer boyutunda yer aldığı görülmüştür. Ayrıca “Gerektiğinde iş bulma konusunda başkalarından çok kendime güvenirim” öz-yönetimli kariyer boyutu sorusunun her iki boyutta da yeterli faktör yüküne ulaşamadığı ortaya çıkmıştır. Bundan dolayı çok yönlü kariyer ölçeğinin, öz-yönetimli kariyer boyutunun üç sorusu değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Sınırsız kariyer ölçeğinin iki boyutlu yapısını analiz etmek için de aynı şekilde “Temel Eksenler Faktörleştirilmesi” ile “oblik (direct oblimin) döndürme” yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, iki boyutlu faktör yapısı orijinal ölçek ile aynı şekilde doğrulanmıştır. Bu analizlerden sonra ölçeklerin içsel güvenilirlikleri için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır.

**Tablo 1:** Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Alpha Katsayısı
Dikey Bireycilik	.81
Yatay Bireycilik	.80
Öz-yönetimli Kariyer	.74
Değer Odaklı Kariyer	.70
Sınırsız Zihniyetli Kariyer	.87
Örgütsel Hareketlilik Tercihli Kariyer	.73

#### D. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yüksek lisans ve doktora öğrenimine devam eden 201 öğrenciden oluşmaktadır. Lisansüstü öğrencilerinin kişisel çıkarlarına önem verdikleri ve fayda maksimizasyonunu hedefledikleri öne sürülebilir\*. Çoğu öğrencinin, istihdam edilebilirliklerini arttırmak ve kariyerlerinde hızla ilerlemek için yüksek lisans eğitimine yöneldiği bilinmektedir (Ng vd., 2008: 347). Türk öğrencilerin de benzer nedenlerle lisansüstü eğitime yöneldikleri söylenebilir. Öğrencilerden 116’sı kadın, 81’i erkektir (4 kişi cinsiyet belirtmemiştir). Araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu (111 kişi) 25-30 yaş arasındadır. 30 kişi 25 yaşın altında, 38 kişi 31-35 yaş arasında, 21 kişi ise 35 yaşın üzerindedir. Çalışma durumlarına bakıldığında, 68 kişinin anket yapıldığı sırada çalışmadığı görülmektedir.

#### V. BULGULAR

Lisansüstü öğrenim gören öğrencilerden elde edilen verilere korelasyon analizi uygulanmıştır. Buna göre lisansüstü öğrencilerinin dikey bireycilik özellikleri arttıkça, öz-yönetimli kariyer yönelimleri (-.14) azalmakta, ancak sınırsız zihniyetli kariyer yönelimleri (.21) artmaktadır. Öğrencilerin dikey bireycilik özellikleri ile değer odaklı kariyer eğilimleri arasında ise anlamlı bir

\* Bazı öğrencilerin lisansüstü öğretim yapma nedenleri ile ilgili olarak; Behsat Savaş ve Ebru Topak, Lisansüstü Öğrenim Gören Öğrencilerin Beklentileri ve Lisansüstü Öğrenimi Talep Etme Gerekçeleri. Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 17 (2005).

ilişki bulunamamıştır. Son olarak dikey bireycilik özellikleri ve örgütsel hareketlilik arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (-.14).

**Tablo 2:** Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6
1.Öz-yönetimli Kariyer	1,000					
2. Değer Odaklı Kariyer	-,200**	1,000				
3. Sınırsız Zihniyet	,053	,217**	1,000			
4. Örgütsel Hareketlilik Tercihi	-,111	,222**	,195**	1,000		
5. Dikey Bireycilik	-,144**	-,018	,211**	-,147*	1,000	
6. Yatay Bireycilik	,171*	-,488**	-,290**	,045	-,301**	1,000

\*Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

\*\* Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Öğrencilerin yatay bireycilik özellikleri değerlendirildiğinde ise, yatay bireycilik ile öz-yönetimli kariyer yönelimi arasında pozitif yönde (.17), değer odaklı (-.48) ve sınırsız zihniyet (-.29) arasında negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel hareketlilik tercihi ile anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Korelasyon analizinin yanı sıra, dikey ve yatay bireycilik bağımsız değişken, çok yönlü ve sınırsız kariyer boyutları bağımlı değişken olmak üzere regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizi sonucunda dikey ve yatay bireycilik değerlerinin kariyer yönelimleri üzerindeki fonksiyonel etkisi tespit edilmiştir.

İlk olarak, dikey ve yatay bireyciliğin öz-yönetimli kariyer değişkenini açıklama gücü analiz edilmiştir. Sadece yatay bireycilik değişkeni öz-yönetimli kariyer değişkenini anlamlı şekilde açıklamaktadır. Dikey bireycilik değişkeni anlamlı açıklayıcılığa sahip değildir. Öz-yönetimli kariyer değişkenindeki varyansın %3'ünü yatay bireycilik değişkeni açıklamaktadır.

**Tablo 3:** Öz-yönetimli Kariyer Yöneliminin Açıklayıcıları Olarak Dikey ve Yatay Bireycilik

Model	R <sup>2</sup>	Ad. R <sup>2</sup>	F	Sig.	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	,039	,029	3,968	,020	(Sabit)	16,659	2,288		7,280	,000
					Yatay Bireycilik	,096	,050	,140	1,920	,056
					Dikey Bireycilik	-,059	,042	-,101	-1,387	,167

Dikey ve yatay bireycilik değerlerinin çok yönlü kariyerin ikinci boyutu olan değer odaklı kariyer yönelimini açıklayıcılığı analiz edilmiştir. Dikey ve

yatay bireycilik değer odaklı kariyer yöneliminin %26'sını açıklamaktadır. Beta ağırlığına göre yatay bireycilik daha önemli açıklayıcı değişkendir.

**Tablo 4:** Değer Odaklı Kariyer Yöneliminin Açıklayıcıları Olarak Dikey ve Yatay Bireycilik

Model	R <sup>2</sup>	Ad. R <sup>2</sup>	F	Sig.	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	,269	,261	36,366	,000	(Sabit)	31,768	2,290		13,875	,000
					Yatay Bireycilik	-,428	,050	-,543	-8,523	,000
					Dikey Bireycilik	-,121	,042	-,182	-2,852	,005

Sınırsız kariyer yöneliminin üzerindeki bireycilik etkisi analiz edilmiştir. Sınırsız kariyer zihniyeti boyutu için dikey ve yatay bireycilik değişkenlerinin açıklayıcılığı %9'dur. Yatay bireycilik, dikey bireycilik değişkeninden daha önemli bir değişkendir.

**Tablo 5:** Sınırsız Kariyer Zihniyetinin Açıklayıcıları Olarak Dikey ve Yatay Bireycilik

Model	R <sup>2</sup>	Ad. R <sup>2</sup>	F	Sig.	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	,101	,092	11,118	,000	(Sabit)	20,642	3,172		6,508	,000
					Yatay Bireycilik	-,246	,070	-,249	-3,529	,001
					Dikey Bireycilik	,112	,059	,136	1,919	,056

Sınırsız kariyer yöneliminin ikinci boyutu olan örgütsel hareketlilik tercihi için dikey bireycilik değişkeninin açıklayıcılığı %2'dir. Yatay bireycilik değişkeni örgütsel hareketlilik tercihinin açıklanmasına katkıda bulunmamaktadır.

**Tablo 6:** Örgütsel Hareketlilik Tercihinin Açıklayıcıları Olarak Dikey ve Yatay Bireycilik

Model	R <sup>2</sup>	Ad. R <sup>2</sup>	F	Sig.	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	,030	,021	3,108	,047	(Sabit)	20,023	2,652		7,550	,000
					Yatay Bireycilik	-,078	,058	-,098	-1,335	,183
					Dikey Bireycilik	-,118	,049	-,177	-2,410	,017

## VI. TARTIŞMA

Bulgular değerlendirildiğinde dikey bireyci özelliklere sahip öğrencilerin öz-yönetimli kariyer yönelimlerinin azaldığı görülmektedir. Bu durumda H<sub>1</sub> hipotezi desteklenmemektedir. Ancak dikey bireyci özellikler ile sınırsız zihniyetli kariyer yönelimlerinin arttığı tespit edilmiştir(H<sub>5</sub>). Dikey bireycilik rekabet ve kazanma isteği ile ilgilidir. Bu kişiler kariyerleri açısından kendilerini örgütlere bağlı görmeme eğilimine sahip oldukları ve kariyerleri açısından resmi uygulamaları da dikkate almayabilecekleri ileri sürülebilir. Örgütsel hareketlilik

tercihi ile dikey bireycilik özelliği arasında ters yönlü ilişki belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre, H<sub>7</sub> hipotezi desteklenmemektedir.

Yatay bireycilik özellikleri, birey için benzersiz olma ve bağımsızlık anlamına gelmektedir. Bu özelliğe sahip öğrencilerin öz-yönetimli kariyer yönelimlerinin arttığı tespit edilmiştir. Yatay bireycilik özellikleri arttıkça, öğrencilerin kariyerlerini kendi değerlerine göre yönetme istekleri de artmaktadır. Özgün bir kariyere sahip olmayı isteyen öğrenciler kariyer başarıları hakkında başkalarının düşündüklerinden çok kendi düşüncelerine önem vermektedirler. Diğer yandan, yatay bireycilik ile değer odaklı ve sınırsız zihniyetli kariyer yönelimlerinin ters yönde ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca yatay bireycilik ile örgütsel hareketlilik tercihinin ilişkisi anlamsız bulunmuştur.

Bireycilik özelliklerinin kariyer yönelimlerini açıklama gücü incelendiğinde, dikey ve yatay bireycilik özelliklerinin, değer odaklı kariyer yönelimindeki varyansın %26'sını açıkladığı görülmektedir. Değer odaklı kariyer yönelimi, bireyin kariyerini kendi değerlerine göre yönetmesi anlamına gelmektedir. Daha sonra sınırsız kariyer zihniyeti boyutu için dikey ve yatay bireycilik değişkenlerinin açıklayıcılığı %9'dur. Sınırsız kariyer zihniyeti, bireyin fiziksel ve psikolojik anlamda birden fazla işverene bağlı olma, iş değiştirmeye açık olması anlamına gelmektedir.

## SONUÇ

Esneklik, istihdam güvencesizliği gibi çalışma yaşamında yaşanan değişimlerin kariyer alanına yansımaları öznel kariyer başarısına önem veren ve kariyer gelişimi sorumluluğunu çalışana yükleyen kariyer biçimlerinin ön plana çıkmasıdır. Bununla birlikte modern toplumlarda bireycilik değerlerinin önem kazanması çok sayıda çalışmaya konu olmuştur. Bu nedenle araştırmamızda bireycilik değerlerinin yeni kariyer yönelimlerinden sınırsız ve çok yönlü kariyer üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, dikey bireyci değerler sınırsız kariyer zihniyetini pozitif yönde etkilemektedir. Dikey bireyci değere sahip kişiler, kariyerleri açısından fiziksel ve psikolojik sınırlamalara takılmamaktadırlar. Dikey bireyci değerler, rekabet ve kazanma isteği ile ilgili görülmektedir. Bu noktada lisansüstü öğrencileri için kazanma ve rekabet isteği, kariyer açısından örgütsel sınırlara bağlı kalma isteğini azaltabilecektir.

Yatay bireyci değerler ise, öz-yönetimli kariyer yönelimini arttırmaktadır. Yatay bireyci değerler, gruptan farklı olma ve benzersiz olma ile yüksek özgüven anlamına gelmektedir. Öz-yönetimli kariyer ise, kişinin kariyerini kendi değerlerine göre yönetmesi şeklinde, kişinin kariyeri için grup normlarından ziyade kendi değerlerini benimsemesi anlamına gelmektedir.

Araştırma hipotezlerinin bazıları için ilişkilerin ters yönde tespit edilmesi dikkat çekicidir. Örneğin yatay bireycilik ile değer odaklı ve sınırsız zihniyetli kariyer yönelimlerinin ters yönde ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Yatay bireyci

değerlerin yani farklı ve benzersiz olma değerleri, kişinin kariyerini kendi koşullarına göre belirleme eğilimiyle ters yönde ilişkili bulunmuştur. Bu anlamda, farklı olmak isteyen kişiler kariyerlerini koşullarına göre değerlendirmeyebilmektedirler.

Araştırmanın en önemli kısıtı, örneklemin temsil edici ve genelleştirme yapmaya yetecek kadar geniş olmamasıdır. Ayrıca araştırmanın çalışma yaşamının daha başlangıcında olan lisansüstü öğrencilerinin dışında daha ileri yaştaki çalışanlardan oluşan bir örnekleme yapılması önerilebilir. Bununla birlikte, lisansüstü öğrencilerinin örneklem olarak, çalışma yaşamındaki değişimlere daha açık olmaları ve işsizliğe yetişkinlere göre daha fazla maruz kalmaları nedeniyle yeni kariyer biçimlerine daha açık oldukları düşünülebilir.

#### KAYNAKÇA

- AGARWALA, Tanuja (2008), "Factors influencing career choice of management students in India", *Career Development International*, 13(4), 362-376.
- ARTHUR, Michael B., ve Denise M. ROUSSEAU (1996), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle For a New Organizational Era*, New York: Oxford University Press.
- AYTAÇ, Serpil (1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- BRISCOE, Jon P., HALL, Douglas T. ve Rachel L. DEMUTH (2006), "Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration", *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- BROWN, Duane (2002), "The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement", *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 48-56.
- DANNY, Françoise, MALLON, Mary, ve Michael ARTHUR (2003), "The odyssey of career and the opportunity for international comparison", *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 705-712.
- DEMİRBILEK, Tunç (1994), "Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 71-85.
- FINKELSTEIN, Marcia A. (2010), "Individualism/collectivism: Implications for the volunteer process", *Social Behavior and Personality*, 38(4), 445-452.
- GRANROSE, Cheryl S. (2007), "Gender differences in career perceptions in the People's Republic of China", *International Journal of Career Management*, 12(1), 9-27.
- GREENHAUS, Jeffrey ve Gerard A. CALLANAN, (2006), *Encyclopedia of Career Development*, Thousand Oaks: Sage Publications
- HALL, Douglas T. (2002), *Careers in and out of Organizations*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- KATS, Merel M. S., VAN EMMERIK, I. J. Hetty, BLENKINSOPP, John ve Svetlana N. KHAPOVA (2010), "Exploring the associations of culture with careers and the mediating role of HR practices: A conceptual model", *Career Development International*, 15(4), 401-418.
- MALACH-PINES, Ayala ve Oshrit KASPI-BARUCH, (2007), "Culture and gender in the career choice of aspiring managers and entrepreneurs", M.F. Özbilgin ve A. Malach-Pines (der.), *Career Choice in Management and Entrepreneurship: A Research Companion* içinde, Cheltenham: Edward Elgar, 51-74.
- MALACH-PINES, Ayala ve Oshrit KASPI-BARUCH, (2008), "The role of culture and gender in the choice of a career in management" *Career Development International*, 13(4), 306-319.
- MCCARTHY, John (2005), "Individualism and Collectivism: What Do They Have to Do with Counseling?", *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 33(2), 108-117.

- NG, Eddy S.W., BURKE, Roland J. ve Lisa FIKSENBAUM (2008), "Career choice in management: findings from US MBA students", *Career Development International*, 13(4), 346-361.
- OYSERMAN, Daphna, COON, Heather M. ve Markus KEMMELMEIER (2002), "Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analyses", *Psychological Bulletin*, 128(1), 3-72.
- ÖZBİLGİN, Mustafa F., KÜSKÜ, Fatma ve Nihat ERDOĞMUŞ (2005), "Explaining influences on career 'choice': the case of MBA students in comparative perspective", *International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2000-2028.
- PANG, Mary, CHUA, Bee-Leng ve Chris W.L. CHU (2008), "Learning to Stay Ahead in an Uncertain Environment", *International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1383-1394.
- RAMAMOORTHY, Nagarajan ve Stephen J. CARROLL (1998), "Individualism/Collectivism Orientations and Reactions Toward Alternative Human Resource Management Practices", *Human Relations*, 51(5), 571-588.
- ROBERTS, Brent W. ve HELSON, Ravenna. (1997), "Changes in culture, changes in personality: the influence of individualism in a longitudinal study of women" *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 641-651.
- SEÇER, Barış (2007), *Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SONG, Lyinda J. ve James D. WERBEL (2007), "Guanxi as impetus? Career exploration in China and the United States", *International Journal of Career Management*, 12(1), 51-67.
- TRIANDIS Harry C. ve Eunhook M. SUH (2002), "Cultural influences on personality", *Annual Review of Psychology*, 53, 133-160.
- TRIANDIS Harry C. ve Michele GELFAND (1998), "Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism", *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118-128.
- WASTI, Arzu S. ve Selin E. ERDİL (2007), "Bireycilik Ve Toplulukçuluk Değerlerinin Ölçülmesi: Benlik Kurgusu ve INDCOL Ölçeklerinin Türkçe Geçerlemesi", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7, 39-66.