

## EDGAR SCHEIN'İN KARIYER ÇAPALARI IŞIĞINDA BURÇLAR VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ\*

Sercan EDİNSEL\*\*

Orhan ADIGÜZEL\*\*\*

**ÖZET:** Süregelen zaman içerisinde dünyadaki en büyük sıkıntılardan birini artan genç nüfusun yeteneklerine uygun şekilde yönlendirilememesi sonucu işlerinde başarısız olmaları ve beraberinde gelen işgücü kaybı oluşturmaktadır. Bu sorunun temelden çözümlenmesinin en önemli noktasını ise genç nüfusun daha iş hayatına atılmadan önce becerileri ve yeteneklerinin ölçülerek hangi alana daha yatkın olduğunun belirlenmesi meydana getirmektedir. Bu noktada ise bireylerin doğuştan sahip olduğu yetenekleri belirlemede karşımıza etkili unsurlardan biri olarak burçlar çıkmaktadır. Bu çalışmada bireylerin hangi iş kollarında başarıyı sağlayacakları hususunda Edgar Schein tarafından ortaya atılan kariyer çapaları ışığında burçların iş tatminine etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın amacı kariyer çapalarının ışığında burçlar ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi bulabilmektir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyer Çapaları, Burçlar, İş Tatmini

**Jel Kodu:** J24, J28

## THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND HOROSCOPES IN THE LIGHT OF EDGAR SCHEIN'S CAREER ANCHORS

**ABSTRACT:** One of the major problems of the developing countries is not to provide skill-matched employment opportunities because of the improper guidance of the ever growing young population thus inefficient usage of the magnificent labor force. The major thing to solve this problem is to learn about abilities of new generation to find out what kinds of jobs are suitable for them. At this point horoscopes are one of the main elements to find out their ability which comes from their birth. From the light of Career Anchors the topic of "which persons to be satisfied and reach for success which put forwarded by Edgar Schein; horoscope factor in the job satisfaction has been studied. Main goal of this research is to emerge the correlation between job satisfaction and horoscopes by the view of the Career Anchors

**Key Words:** Career, Career Anchors, Horoscopes, Job Satisfaction

**Jel Kodu:** J24, J28

---

\* Edinsel, S., (2012). Edgar Schein'in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar ve iş tatmini arasındaki ilişki (Isparta İlindeki Özel Bankacılık Sektöründe Uygulama), (Post Graduate Thesis, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü), [sedinsel@gmail.com](mailto:sedinsel@gmail.com)

\*\* Sercan EDİNSEL Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi, S. Yazar

\*\*\* Doç.Dr. Orhan ADIGÜZEL Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, [orhanadiguzel@gmail.com](mailto:orhanadiguzel@gmail.com)

## GİRİŞ

Kariyer kavramı zaman içerisinde daha da değerli bir olgu haline gelmektedir. Özellikle zaman içerisinde eğitim ve öğretim seviyesinin artması ve kadın nüfusun iş gücüne katılması ile daha da önemli hale gelmiştir. Fakat çalışan bireylerin kendi yetenek ve ilgi alanlarına uygun işlerde çalışmaması sebebi ile işlerden sağladıkları tatmin azalmaktadır. Bu azalma sebebi ile işgücü oranında büyük kayıplar yaşanmaktadır.

Yeni yetişen genç nüfusun kariyer tercihlerinde yardımcı olarak yetenek sahibi oldukları işlerde çalışarak iş tatminini en üst seviyede tutmak böylece işgücü kaybını en aza indirmek gerekmektedir. Bu tercihe yardımcı olmak amacı ile bu çalışmada Edgar Schein 'ın " Kariyer Değerleri" modeli kullanılmıştır. Schein'in Kariyer Değerleri/Çapaları modeli bu anlamda kişilik ve kariyer değerlerini açıklayan bir modeldir.

Çalışmanın ilk bölümünde kariyer kavramı, Edgar Schein 'ın Kariyer Çapaları modeli, ikinci bölümde iş tatmini ve burçlar, üçüncü ve son bölümde ise Isparta ili özel bankacılık sektöründe yapılan uygulamaya ilişkin bilgiler verilecektir.

### 1. KARIYER KAVRAMI VE KARIYER ÇAPALARI

Geniş anlamda ve kullanıma sahip olan kariyer; yüksek gelir arzusu, sorumluluk alma, toplumsal statü, saygınlık ve güç, elde etme fikrini ifade eder. (Ivancevich v.d, 1983: 238) Diğer bir görüş ise kariyeri, bireyin ömrü boyunca kazandığı işe yönelik tecrübe ve olaylarla ilgili algıladığı tutum ve davranışlar dizisi şeklinde tanımlamaktadır.(Can,1999: 303)

Bireyin, belirli gereksinimlerini karşılamak amacıyla giriştiği eylemlerin tümü olarak ifade edilen kariyer kavramı, birçok nedenden dolayı önemlidir. Kariyer yukarıda da bahsedildiği gibi, bireylere toplumsal bir statü kazandırmaktadır. Bunun yanında kariyer, bireyin birçok bireyle yakınlaşmasını sağladığından sosyal bir anlamda taşımaktadır. İş yaşamında bireyin gerekli maddi gücü elde edebilmesi kariyer kavramıyla yakından ilişkilidir.(Can,1999: 303) Edgar Schein kariyer kavramına daha farklı bir yaklaşım getirerek kariyer çapalarını ortaya atmıştır.

#### 1.1. Kariyer Çapaları

Kariyer çapaları; Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden Edgar Schein'in; 44 yüksek lisans mezunu kişiyle, 10-12 yıl süren derinlemesine mülakatlarla ve boylamsal bir çalışma oluşturarak kişilerin iş tercihlerinin sebeplerini ortaya çıkartmaya çalışan bir modeldir. Bu modele göre, kişilerin ne çeşit değerlere sahip olduklarını ve hangi mesleklerin kendilerine daha uygun olduğunu ifade eden değerler olup sekiz gruba ayrılmıştır.

##### 1.1.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik

Bireylerin iş seçimi yapmak için teknik mücadelesi üzerine kuruludur. Örnek olarak bir mali analizin bu alanda kalma savaşı verilebilir. Bu kişiler, yapmak için eğitildikleri iş gurubundaki yeteneklerinden faydalanmaya devam etmek isterler. Bireysel kabiliyetlerinden uzaklaştırılacak veya onları yöneticiliğe yöneltecek mevkilerden kaçınırlar. Bir diğer deyişle İnsanların kariyer seçiminin teknik yetenek üzerine dayalı olmasıdır. Bu kişiler yapmak istedikleri işin eğitimini alırlar ve başka bir işe yönelmek istemezler. (Aytaç,2005: 102-105; Adıgüzel, 2009: 277-292; Schein, 1990: 27-28; Çalık ve Ereş,2006: 63)

##### 1.1.2. Genel Yönetmel Yetkinlik

Kariyer değeri genel yönetmel yetkinlik olan kişiler organizasyonda yükselme ve terfi olanakları sayesinde yükselerek diğer çalışanların çalışmalarına yön verme ve karışma yetkisiyle birlikte belirli bir bölümün sonuçlarından sorumlu olma fırsatı yakalayacaklardır.

Diğer bir tabirle herhangi bir kısmın amiri veya şirkette yönetim kademesinde yerleri olması gereken kişilerdir. (Schein, 1990: 28-30 Schein, 2006: 7; Adıgüzel,2009:277–292)

### **1.1.3. Girişimcilik Yaratıcılık**

Bu kariyer çapasına sahip insanlar yüksek seviyede sorumluluk, liderlik fırsatları, zorlu çeşitli ve bütünleştirici çalışma ve şirketlerine katkıda bulunmak için fırsat istemektedirler. Bu kişiler bir işin çekiciliğini o işin organizasyondaki başarısındaki önemi olarak değerlendirmekteler ve yaptıkları işteki başarıları organizasyonun başarılı olması veya olmaması ile ölçmektedirler. Bu değerdeki kişiler kendilerini gelir dereceleri ile ölçerler ve yüksek miktarda maaş istemektedirler. Teknik/ Fonksiyonel kariyer çapasına sahip insanların aksine dış eşitlikten daha çok iç eşitliğe yönelmişlerdir. Bu çapadaki insanlar tamamen kendilerini karakterize ederler. Bu bir ürün, bir örgüt için olabileceği gibi bireyin geleceği uğruna olabilir. Kendi başarılarını kişisel servetleri olarak görürler. (Schein, 2006: 8;Çalık ve Ereş,2006: 63)

### **1.1.4. Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık**

Anahtar kariyer değerleri özerklik/bağımsızlık olan kişiler kendi işlerini kendi fırsatları ile tanımlamak isterler. Diğer bir deyişle işlerinde sınırlamalara yer yoktur. Baskı altında ve bağımlı olarak çalışmak yerine kendi başlarına çalışmayı istemektedirler. Herhangi bir organizasyonda çalışıyorlar ve o işte kalmaları isteniyorsa nasıl ve ne şekilde çalışmalarını konusunda kendilerine yeterli esnekliğin sağlanması gerekmektedir. Çünkü herhangi bir örgütsel kural ve kısıta katlanamamaktadırlar. (Schein,1990:1-8; Erdoğan 2003: 17; Adıgüzel, 2009: 277–292 )

### **1.1.5. Güvenlik-İstikrar**

Örgütte kalma ve istikrar güvenlik-istikrar çapasına sahip kişilerin önemsendiği konulardır. Bu çapadaki insanlara göre seçtiği işte uzun süre kalmak kariyer tercihlerinde etkili bir yere sahiptir. Bireyler için iş güvenliği, sosyal güvenlik oldukça değerlidir ve önemlidir. Bireyler ilerleyen yaşlarında karşılaşılabilecekleri sorun ve sıkıntılardan sosyal güvenlik vasıtasıyla korunmak istemektedirler. Emekli olduklarında ise maddi ve sosyal olarak güvenceyi sağlamak kariyer seçiminde büyük öneme sahiptir. Bir diğer deyişle bireylerin gelecekte karşılaşılabileceği tehlikelerden sosyal güvenlik aracılığıyla korunmak amacıyla, emekliliğe ayrıldığında da bu korunmayı sürdürmek isterler. Bu değere sahip bireyler, kariyer seçiminde buna dikkat ederler. (Adıgüzel,2009:277–292; Aytaç, 2005:102–105; Çalık ve Ereş,2006: 63)

### **1.1.6. Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak**

Anahtar kariyer çapası hizmet veya bir olaya kendini adamak olan kişiler dünyayı daha iyi yaşanabilir bir yer yapmak, çevresel problemleri çözmek, insanlar arasındaki sorunları gidermek ve uyum süreçlerini kolaylaştırmak, diğer insanlara yardım etmek, insanların güvenliğini arttırmak ve yeni ilaçlar sayesinde tedavi ve bunun gibi insanlık faydasına olabilecek şeyler gibi yararlı bir şey elde edilmesinin sağlayacak işler ve çalışmalar üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Belli bireysel ve sosyal değerlere saygı, başkalarına yardım ve başarıya adanmışlık bu değeri yansıtan özelliklerdir. (Schein, 1990:20; Erdoğan, 2003: 17)

### **1.1.7. Saf Meydan Okuma**

Anahtar kariyer değeri saf meydan okuma olan kişiler çözülmesi imkânsız gibi görünen problemlerle üzerinde çalışmak, zorlu rakipleri karşısında başarılı olmak ya da zor engellerin üstesinden gelmeyi gerektiren işlerle uğraşmaktadırlar. Onlar için bir kariyerin peşinde koşmalarının tek nedeni o işin imkânsızlık gerçeği karşısında başarılı olabileceklerini kanıtlamalarıdır. Zor problemlerle uğraşmayı sevmek, rekabetten ve kazanmaktan hoşlanmak

bu değerin varlığını gösterir. (Schein, 1990:28-30; Erdoğmuş, 2003: 17; Adıgznel, 2009: 277–292)

### 1.1.8. Hayat Tarzı

Yaşam tarzındaki eksikliğini yoluna koyan bir kişi diğer manada kariyerlerinin onlar için daha önemsiz olduğunu ve bu sebepten kariyer değerlerinin olmadığını düşüneceklerdir. Bu kişiler kariyer apaları içinde bir tartışma içine girecek ve kendisinin hangi kariyer değerinde olduğunu bulamayacaktır. Buna rağmen işlerinde anlamlı bir kariyer çevresinde yüksek bir motivasyon ve iş tatminine sahip kişi bütün bu değerlerin (hayat tarzı, aile, yaşadığı yer, iş) birbirine entegre olmasına çalışmaktadır.(Schein ,2006 :8; Adıgznel,2009:277–292). Farklı kariyer çapalarına sahip olan bireyler her iş grubundan farklı derecede iş tatmini elde edeceklerdir.

## 2. İş Tatmini ve Burçlar

### 2.1. İş Tatmin Kavramı

İş tatmini, kişinin kendisine göre değerlendirdiği bir olgudur ve bu olgu içerisinde çalışanın değerleri (his, duygu, tecrübe) bulunmaktadır (Lawler,1987: 20-25). Locke’a göre iş doyumunu; çalışanların iş ve iş tecrübelerini değerlendirme sonuçlarına karşı kullandığı hoşa giden ve olumlu duygusal ifadelerdir (Testa,1999: 154–161.). Diğer bir ifade ile işyerinde çalışanın umduğu parasal ve duygusal, olan durum ile aynı olması sonucunda iş tatmini mümkün olmaktadır (Oya, Erat ve Diğerleri, 2004: 17–28.)

İş tatmini, iş görenlerin ruhsal ve biyolojik sağlıklarının ve duygularının bir ifadesidir. İş tatmini kelimesi, işten elde edilen maddi faydalar ile işgören ile birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı hoşnutluk akla gelir. Çalışanların görevlerinden hissettikleri mutluluk veya mutsuzluktur. İşin zellikleri ile işgörenlerin istekleri birbirlerine uyduğunda iş tatmini gerçekleşir .(Bingl,1996: 56; Davis, 1988: 96-97) Yoğun rekabetin görüldüğü global pazarlarda, örgütlerin ayakta kalabilmek ve rekabet edebilmek maksadıyla ellerinde bulunan değerleri etkin biçimde kullanmaları, bu suretle performans değerlerini yükseltmeleri önem arz etmektedir. Örgütlerin en değerli ve değişken kaynaklarından birisi çalışanlardır ve işgörenlerin çalışma gücü işletmelerin başarisını etkileyen faktörlerin basında gelmektedir. İşgörenlerin performanslarını arttırmaları ve daha etkili bir Şekilde çalışabilmeleri ise, onların içlerinden tatmin olmalarına bağlıdır Ayrıca iş tatmini bir örgütün kalifiye işgörenlerinin örgüte bağlılıklarını arttırıp işte tutulmalarında da önemli rol oynar (Vecchio, 1991: 118–119; Erdil ve diğerleri, 2004: 17–18)

### 2.2. İş Tatminini Belirleyen rgtsel Faktörler

İş tatminine etki eder faktörler iki grupta incelenmektedir. Bunlar bireysel ve kişisel faktörlerdir. İşgörenin isinden tatmin olmasında etkili olan faktörlerin içinde genel görünümü, işgörene kazandırdığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı Őartlarının büyük bir önemi vardır. Öncelikle bu faktörler işgörenlerin iş doyumunu arttırmak için, yöneticilerin etki edebileceği ve işlemde bulunabileceği faktörlerdir. İşgörenin iş ve iş ortamına dair faktörlere karşı tutumlarının toplamı, iş tatmini olarak ortaya çıkılmaktadır. İşin genel görünüşü ve zorluk katsayısı, kazanılacak para, örgütün sosyal değeri, alışma Őartları ve iş güvenliği, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, üst kademe, işgörenlerin verilen kararlardaki katılım derecesi, iş tatminini etkileyen iş ortamına bağlı faktörlerdir. (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 7; Erdoğan,1996: 235) İş tatminini belirleyen faktörler Şu Őekildedir;

- cret
- İşin özelliği
- Çalışma Koşulları

- Yöneticiler ile İlişkiler
- Terfi ve İlerleme Olanakları
- İş Arkadaşları ile İlişkiler
- İş Güvencesi Eksikliği
- Denetim ve Sıklığı

### 2.3. İş Tatminini Belirleyen Bireysel Faktörler

İş tatminini meydana getiren bireysel faktörler; personelin işten umdukları, personelin yapısı, personelin görevi hakkındaki çalışmışlık süresi, personelin sosyalitesi, personelin eğitim düzeyinden etkilenir. Bu faktörler yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem, kişilik yapısı ve kültürel farklılıklardır. Bu faktörler çeşitli işgören grupları arasındaki iş tatminini tahmin etmede kullanılabilir. (Bakan ve Büyükbeşe,2004: 1-30; Gazioğlu, Şaziye ve Aysıt, 2002: 38; Schultz ve Schultz, 1990: 277).

- Yaş
- Cinsiyet
- Eğitim Düzeyi
- Medeni Durum
- Kıdem
- Kişilik Yapısı
- Kültürel Farklılıklar

İş tatminini belirleyen bu faktörlerin yanında insanın doğduğunda sahip olduğu özelliklerin, huyların v.b. diğer değişkenlerin sahip olduğu burca göre ortaya çıktığı da düşünülmektedir.

### 2.4. Burçlar Ve Özellikleri

#### 2.4.1. Koç Burcu

Koçlar; yaşamın güzelliklerinden keyif alan, içgüdülerine güvenen, içlerinden geldiği gibi hareket eden, orijinal, son derece girişken, genel olarak yüksek zekâ kapasitesine sahip, tepkisel insanlardır. Gayretli, hareketli ve güler yüzlü, bir o kadar da öfkeli, sabırsız ve kolay vazgeçmeyen bir yapıya sahiptirler. Çözülmemiş problemlerden, eksik kalan işlerden hoşlanmazlar. Acelecidirler ve sabırsızdırlar; uzun zaman gerektiren işlerden sıkılırlar, sabır gösteremezler. Lider burcudur. Bu burcun üstün yeteneği canlılık ve harekettir. (Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000:8-9;<http://astroloji.aksam.com.tr>; Erişim Tarihi:12.12.2013; Bugün Gazetesi Rüyalarda Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000: 473-476)

#### 2.4.2. Boğa Burcu

Boğalar cana yakın ve sorumlu kişiler olmalarının yanı sıra, sabırları ile heyecana kapılmadan çalışırlar. Güçlü, sakin, temkinli, pratik, inatçı, müşfik ve sadıktırlar. Doğuştan sevgiye ihtiyaç duyduklarından de yakın ilişkilerinde sahiplenici bir tutum sergilerler. Kabul görmek ve ilgi çekmek isterler. Parasal konularda titiz olmalarına rağmen kendilerini kontrol etmezlerse kolaylıkla cimriliğe kayabilirler. Boğa burcunun özelliği; Ciddiyet, kararlılık ve sebatır. Çalışılan işin para getirmesi ve güvenli olması onlar için çok önemlidir Opera ve sahne sanatçılarından birçoğu boğa burcunun etkisi altında doğmuştur. Ticaret ve iş alanında başarılı olurlar. Hemen hemen her mesleğe yetenekleri vardır. (Küçük,2012: 210;Bugün Gazetesi Rüyalarda Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000: 476-479; <http://astroloji.aksam.com.tr>; <http://blog.milliyet.com.tr/>; Erişim Tarihi: 12.12.2013)

#### 2.4.3. İkizler Burcu

İkizler'in karakteristik değerleri, iki karakteri olması ve çabuk uyum sağlamalarıdır. Çabucak düşünür ve eyleme geçerler. Bu burca sahip kişiler çok konuşmalarından ve heyecanlı el, kol hareketlerinden fark edilmektedirler. En belirgin özellikleri, rüzgâr gibi sürekli değişken

olmalarındır. Her görevi ve işi rahatlıkla yaparlar. İki işi aynı anda yaptıkları halde bile başarılı olabilirler. Ruh halleri değişken olup anlaşılması zor insanlar sınıfına girerler. (<http://astroloji.aksam.com.tr>, Erişim Tarihi:12.12.2013; Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000 :12-13)

#### **2.4.4. Yengeç Burcu**

Yengeç burcunu astrolojik özelliği ay tarafından yönetilmesidir. Hiçbir şeyin doğrudan icabına bakmadıkları gibi yavaş yavaş yapmayı severler. Kötü bir şeylerin de kendilerine aynı şekilde, belli etmeden yaklaşmakta olduğu konusunda bir korku besliyor olabilirler. Bu burcun diğer burçlara göre en önemli üstünlüğü sabırlarıdır. Çok dikkatsiz olmalarına rağmen merhametli, yumuşak huylu ve iyi niyetli (<http://astroloji.aksam.com.tr>, Erişim Tarihi:12.12.2013; Bugün Gazetesi Rüyalar Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000 : 482-486)

#### **2.4.5. Aslan Burcu**

Cesaret ve Egemenlik en büyük özellikleridir. Güçlü ve asaletli olmalarının yanı sıra sükûnetlerini koruyamamaktadırlar. İyi öğüt verirler fakat bunu gerekli gereksiz her zaman yapmaktadırlar. Açık sözlülükle getirdikleri eleştiriler de ne yazık ki bu suçlamayı daha da güçlendirir. Dürüst ve doğruluktan asla sapmazlar. Hakem rolünü adaletli ve bonkör olması sayesinde kaparlar. Kuvvetli sadakati ile çoğu meslek tarafından tercih edilmelerine rağmen patron havasında olmaları sebebiyle üst düzey görevler hariç zorlanmaktadırlar. (<http://astroloji.aksam.com.tr>; www.12burc.com Erişim Tarihi:12.12.2013 )

#### **2.4.6. Başak Burcu**

Başak burcuna sahip kişiler düz bakımlı saçları, keskin hatlı burun ve çeneleri ile kendilerini gösterirler. Hayatları boyunca bitmek bilmez hazırlık içindedirler. Uzun uzun gelecek planları yaparlar ve bu planlarını nasıl uygulayacaklarını en ince ayrıntısına kadar hesaplarlar. Başaklar olaylara tepkisizlikleri ile bilinirler. Tepkisiz kalmaları karşılaştıkları durumun samimiyetini ölçmelerinden dolayı olmaktadır. Tatmin olduktan sonra yardımsever ve cana yakındırlar. Katı kurallara sahip olduklarından kuralları olmayan insanları çok sevmezler. (<http://astroloji.aksam.com.tr>, Erişim Tarihi:12.12.2013; Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000:18-19; Küçükkel,2012: 201)

#### **2.4.7. Terazi Burcu**

En büyük özellikleri her iki tarafı da dinleyip tarafsızlıklarını bozmayarak doğru kararlara ulaşmalarıdır. Terazi burcunun adalet duygusu çok gelişmiştir. Bu sayede de bir olayın karşılığını ve gereğini yerine getirirken aşırıya kaçmazlar. Uyumsuz bir durum gördüklerinde adalet saçmaya başlarlar. Hoşgörü göstermeyen ortamda büyük sıkıntı çeken terazi burcu dengeyi kurmakta en güçlü burçtur. (Asımgil,2010: 93-97; Küçükkel,2012: 210)

#### **2.4.8. Akrep Burcu**

Su gruplarının itaatkar görüşünün aksine tek burç olan akrepler, toplumda genellikle kıskançlık, kincilik, cimrilik, sinsilik, sadistlik, cinsel düşkünlük ve aykırı zevkler gibi olumsuz özellikler ile ilişkilendirilirler. Uçlarda yaşayan akrepler asla itici ve kötü yönleriyle bilinmemeleri gerekmektedir. Hisleri çok kuvvetli olup sezgisel kararlarla doğruyu bulabilmektedir (<http://astroloji.aksam.com.tr>, Erişim Tarihi:12.12.2013, Asımgil,2010:93–97)

#### **2.4.9. Yay Burcu**

Yay burçları iyimser, girişken, güncel olaylara açık ve vasat olandan sakınan kişiler olarak tanınırlar. Tek amacı gelişmek olan yay burcu vardıkları noktayı yeterli bulmama gibi kötü bir arayışın içine girebilmektedirler. İnsanın kavrayabileceğinden daha fazlasını öğrenmeye

çalışırlarken kendilerini çok fazla yorabilirler. İdealleri uğruna hareket ederken iyi niyetlerini ahlaklarını ve dürüstlüklerini asla kaybetmezler. Su gibi harcadıkları para sebebiyle sıkıntılı durumlara gelebilirler. Başkaları tarafından yapılmayan işler onlar tarafından ilgi çekicidir.(Bugün Gazetesi Rüyalar Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000:498-500; [www.burc.web.tr](http://www.burc.web.tr) :Erişim Tarihi:12.12.2013)

#### **2.4.10. Oğlak Burcu**

En önemli özelliği güvenilir kişiler olmalarıdır. Suni hiçbir şeyi sevmeyen oğlaklar mantık ve otokontrolleri ile ünlüdürler. İçtenliği ve gerçekliği, alışıkları geleneksel olan kavramlarda bulduklarından, gelenekçi olup yenilikleri pek sevmeyebilirler. İhtiyaç duyduklarına sahip olan, bununla yetinen ve fazlalıkta gözü olmayan yapıya sahiptirler. (Camelot, Tüzman, Bottoni ve Eker; 2000:43; Asımgil,2010: 93-97)

#### **2.4.11. Kova Burcu**

Bili birikimleri ve güçlü matematiksel zekâları ile ünlüdürler. Zihinsel enerjileri güçlü olduğu gibi fiziksel enerjileri de çok güçlüdür. Bu enerjileri sebebi ile ne yerlerinde ne de fikirlerinde sabit duramamaktadırlar. Geleneksellikten nefret ederler ve bu yolda karşılarına çıkan herkesi yenmek için çabalarlar. İleri görüşlerini, devrimci ve yenilikçi kapasitesini değerlendirecekleri alanları seçmelidirler. Uçarı konuşmaları ve aşırılıkları ile muhafazakar kişileri sinirlendirmek için, inanmadıkları fikirleri savunur gibi gözükebilirler.( Asımgil,2010: 93-97; <http://astroloji.aksam.com.tr>; [blog.milliyet.com.tr](http://blog.milliyet.com.tr); Erişim Tarihi: 12.12.2013)

#### **2.4.12. Balık Burcu**

Balıklar, burçlar aleminin en duygusal insanlarıdır. Sert çatışma ve tartışma ortamlarından çekindiklerinden kararlarında her zaman baskın olan tarafı seçerler. Kendi düşüncelerini koruyamadıkları gibi taklit yetenekleri oldukça gelişmiştir. Çatışmamak için esnek olmayı çabucak öğrenirler. Sevdiklerine verdikleri değer ile onların anne şefkatlerinden, yumuşak başlılıklarından ve oluşturdukları ortamın huzurunun yanında canlı hayal güçlerinden de faydalanırlar. (<http://astroloji.aksam.com.tr> :Erişim Tarihi: 12.12.2013; Bugün Gazetesi Rüyalar Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000: 516–520; Camelot, Tüzman, Bottoni ve Eker; 2000,43;)

### **3. Araştırma**

Bireylerin kariyer eğilimlerinin belirlenmesinde etkili olan faktörler olarak ilgi alanları, beklentileri, becerileri ve yetenekleri gibi faktörlerden bahsedilmektedir. Bu faktörlerin yanı sıra insanların burçlara olan ilgilerinden dolayı hayatlarının her alanında burca göre hareket etmemelerine rağmen yine de göz önünde bulundukları bir unsurdur. Bu unsur hayatlarında büyük bir öneme sahip olmasa bile göz ardı edilmemektedir. Bireyin tercihleri, duygu ve düşünceleri, huyları, yetenekleri, yatkınlıkları, v.b. değerler de burçlar tarafından etkilenmektedir. Yani bireyin başarılı ve mutlu olacağı mesleğin seçiminde burçların da bir etkisi bulunmaktadır. Bireyler iş hayatları özel hayatlarını da şekillendirdiğinden mutsuz bir kariyer yaşantısı kişinin özel hayatında da büyük bir mutsuzluğa neden olacaktır. Bu sıkıntılı durum ile karşılaşmamak için kişilerin kendilerini iyi tanımaları değer yargılarını netleştirmeleri ve “kariyer değerlerine” uygun hareket etmeleri gerekmektedir. Schein’in Kariyer Değerleri/Çapaları modeli bu anlamda kişilik ve kariyer değerlerini açıklayan bir model olup bu araştırmada yararlanılan modeldir.

Bu çalışmanın amacı Isparta ilindeki özel bankacılık sektöründe çalışan bireylerin burçları ile iş tatmini arasındaki uyumlu ilişkiyi saptayabilmektir. Araştırma çeşitli burçlara sahip olan özel bankacılık sektörü çalışanlarının kariyer değerlerinden hangisi ya da hangilerine dâhil

olduklarını belirleyerek yapmış oldukları tercihten iş tatmini sağlayanların bulunmasını amaçlamaktadır. Bu temel amacın yanı sıra bazı alt amaçlar belirlenmektedir:

- Belirlenen örneklemedeki çalışanların hangi kariyer değerlerine sahip olduklarını belirlemek,
- Belirlenen örneklemedeki çalışanların hangi kariyer değerinde yoğunlaştığını belirlemek,

### 3.1. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem Seçimi

Araştırma Isparta il merkezindeki özel bankalara uygulanmıştır. Devlet bankasında çalışan bireylerin işten çıkarılma korkusu olmadığı düşünüldüğü ve bu sebeple anketteki sorulara güvenilir ve tam cevap vermeyeceğinden dolayı iş rotasyonu ve işten çıkarılma korkusunun daha iyi yaşandığı özel bankacılık sektöründe uygulanmıştır. Toplam 240 çalışandan 127 sine ulaşılmış olup geçerli anket sayısı 100 dür. 27 adet anket formu kullanıcıların anketi uygun şekilde doldurmamasından ve güvenilir cevap vermemesinden dolayı geçersiz sayılmış olup, 113 çalışana da hastalık, izin, görevli olması, bankanın anket uygulamasına izin vermemesi veya çalışanın anketi uygulamak istememesi nedeni ile anket uygulanamamıştır.

### 3.2. Araştırmanın Yöntemi

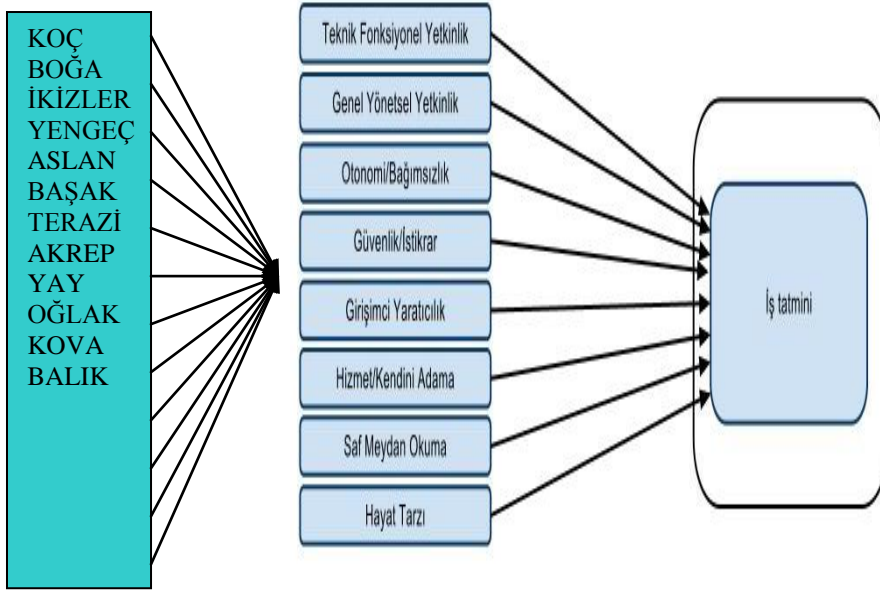
Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar, 2009:77).

Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu bir ön bilgilendirme yazısı ile başlamakta ve 2 temel bölümden oluşmaktadır. Yapılan literatür taraması Schein “Kariyer çapaları”, (2006:1-5) sonucu oluşturulan kariyer eğilimlerine yönelik ölçek kullanılarak bir anket formu oluşturulmuştur. Birinci bölümde Isparta ilindeki özel bankacılık sektöründe çalışanların iş hayatlarına bakış açıları ve kariyer değerlerinin ne olduğunu ilişkin sorular bulunmaktadır. Anketin bu kısmında çalışanlar kariyer eğilimlerini ölçecek ve sınıflandıracak 8 kariyer çapası ( Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Güvenlik ve İstikrar, Özerklik Otonomi ve Bağımsızlık, Genel Yönetsel Yetkinlik, Girişimcilik ve Yaraticılık, Saf Meydan Okuma, Kendini Adama, Hayat Tarzı ) bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) Tümüyle Doğru, (4) Büyük ölçüde doğru, (3) kararsızım, (2) Büyük ölçüde yanlış, (1) Tümüyle yanlış şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir.

İkinci bölümde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik (cinsiyet, eğitim durumu, yaş, burcu, bölümü, mesleği, anne baba durumu, ailenin aylık geliri, meslek) sorularından oluşmaktadır.

Anket formunda yer alan sorular alanında uzman kişiler tarafından Türkçeye çevrilmiş ve yapılan çeviri sonucunda ortaya çıkan soru maddelerinin kolayca anlaşılır ve yanıtlanabilir olabilmesini sağlamak ve anket formuna son şeklini vermek üzere örnekleme sunulmadan önce konunun uzmanı akademisyenlerden görüş alınmıştır. Soru maddelerinin 8 kariyer çapasını kapsadığı düşünülmektedir.





**Şekil 1: (Başlangıç Modeli)**

### 3.3. Analiz ve Bulgular

#### 3.3.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan anket katılımcıları kariyer değerlerini belirlemeye yönelik soruları içeren 40 madde, katılımcıların iş tatminlerini içeren 5 maddeden oluşan birinci bölümü ile demografik farklılıkları belirlemeye yönelik soruları içeren 10 adet sorudan oluşmaktadır. Kariyer değerleri ölçeğinin genel güvenilirliği %87,9 olarak, iş tatmini ölçeğinin genel güvenilirliği %71,5 olarak yüksek bulunmuştur.

**Tablo 1: Kariyer Değerleri ve İş Tatmin Ölçeklerinin Güvenirlik Katsayıları**

Boyutlar	Cronbach's Alpha
İş tatmini	0,715
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	0,745
Genel Yönetsel Yetkinlik	0,785
Otonomi/Bağımsızlık	0,792
Güvenlik/İstikrar	0,768
Girişimci Yaratıcılık	0,712
Hizmet/Kendini Adama	0,774
Saf Meydan Okuma	0,801
Hayat Tarzı	0,798

“İş tatmini” boyutunun güvenilirlik katsayısının  $\alpha=0,715$ , “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” boyutunun güvenilirlik katsayısının  $\alpha=0,745$ , “Genel Yönetsel Yetkinlik” boyutunun güvenilirlik katsayısının  $\alpha=0,785$ , “Otonomi/Bağımsızlık” boyutunun güvenilirlik katsayısının  $\alpha=0,792$ , “Güvenlik/İstikrar” boyutunun güvenilirlik katsayısının  $\alpha=0,768$ , “Girişimci Yaratıcılık” boyutunun güvenilirlik katsayısının  $\alpha=0,712$ , “Hizmet/Kendini Adama” boyutunun güvenilirlik katsayısının  $\alpha=0,774$ , “Saf Meydan Okuma” boyutunun güvenilirlik katsayısının  $\alpha=0,801$  ve “Hayat Tarzı” boyutunun güvenilirlik katsayısının  $\alpha=0,798$  olduğu görülmektedir.

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Kariyer değerleri ölçeğinin genel güvenilirliği %87,9 olup yüksek derecede güvenilirdir. İş tatmini ölçeğinin genel güvenilirliği %71,5 olarak oldukça güvenilir bulunmuştur. Ölçeklere ve alt boyutlara ait önermelerin iç tutarlılıklarının sağlandığı görülmektedir.

Araştırmada Schein “Kariyer çapaları “, (2006:1-5) sonucu oluşturulan kariyer eğilimlerine yönelik ölçek kullanılarak bir anket formu oluşturulmuştur. Anket formunda yer alan sorular alanında uzman kişiler tarafından Türkçeye çevrilmiş ve yapılan çeviri sonucunda ortaya çıkan 40 soru maddesinin kolayca anlaşılır ve yanıtlanabilir olabilmesini sağlamak ve anket formuna son şeklini vermek üzere örnekleme sunulmadan önce konunun uzmanı akademisyenlerden görüş alınmıştır. Soru maddelerinin 8 kariyer çapasını kapsadığı düşünülmektedir. İş tatmini ile ilgili soru faktör analiz geçerliliğini ortaya koymak üzere yapılan faktör analizi sonuçlarına göre örneklemin uygunluğu için bulunan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,857’dir. Bu değişkenler arasında kısmi korelasyonun düşük olup olmadığını göstermektedir. 0,5 den küçük KMO değerleri, değişken çiftleri arasındaki korelasyonun diğer değişkenlerle açıklanmayacağını ve faktör analizinin uygun olmayabileceğini gösterir. (Kalaycı, 2008:322) Analizde bulunan değer (0,857) Kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett testi  $p = 0,00 < 0,05$  olacak şekilde bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda toplam varyans %57,25 olacak şekilde sorular tek faktör altında toplanmıştır. Faktör analizi sonrasında özdeğeri (2,363) bulunmuştur. Özdeğerin birden büyük olmasına, faktör analizinin de 0,04 den büyük olmasına dikkat edilmiştir. Bu veriler sonucunda ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu saptanmıştır.

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) Tümüyle Doğru, (4) Büyük ölçüde doğru, (3) kararsızım, (2) Büyük ölçüde yanlış, (1) Tümüyle yanlış şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

**Tablo 2: Ölçeklerin Puan Aralığı tablosu**

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Tümüyle Yanlış	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
	2	1,80 - 2,59	Düşük
	3	2,60 - 3,39	Orta
	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tümüyle Doğru	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

### 3.3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Isparta ilindeki özel bankacılık sektöründe çalışanların burçları ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin kariyer değerleri perspektifinde incelenmesi çalışmanın temel konusudur.

Buna göre araştırmanın hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların iş tatmini burç değişkenine göre farklılık göstermektedir.

### 3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Spearman korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006:116);

**Tablo 3.: Puanlara Göre İlişki Oranları**

<i>Puanlar</i>	<i>İlişki</i>
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

### 3.5. Analizler ve Bulgular

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan katılımcılardan ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

### 3.6. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

**Tablo 4: Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
25 yaş ve altı	11	11,0
26-30 yaş	37	37,0
31-35 yaş	24	24,0
36-40 yaş	18	18,0
41 yaş ve üstü	10	10,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 4'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan katılımcıların 11'i (% 11,0) 25 yaş ve altı, 37'si (% 37,0) 26-30 yaş, 24'ü (% 24,0) 31-35 yaş, 18'i (% 18,0) 36-40 yaş, 10'u (% 10,0) 41 ve üstü yaş aralığındadır.

**Tablo 5: Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	52	52,0
Erkek	48	48,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 5'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan katılımcıların 52'si (% 52,0) kadın, 48'i (% 48,0) erkektir.

**Tablo 6: Örneklem Grubunun Burçlarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde
Koç	10	10,0
Boğa	5	5,0
İkizler	4	4,0
Yengeç	11	11,0
Aslan	11	11,0
Başak	9	9,0
Terazi	5	5,0
Akrep	12	12,0
Yay	14	14,0
Oğlak	6	6,0
Kova	9	9,0
Balık	4	4,0
TOPLAM	100	% 100

Örneklem grubunun burçlarına göre dağılımı Tablo 6'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan katılımcıların 10'unun (% 10,0) Koç, 5'inin (% 5,0) Boğa, 4'ünün (% 4,0) İkizler, 11'inin (% 11,0) Yengeç, 11'inin (% 11,0) Aslan, 9'unun (% 9,0) Başak, 5'inin (% 5,0) Terazi, 12'sinin (% 12,0) Akrep, 14'ünün (% 14,0) Yay, 6'sının (% 6,0) Oğlak, 9'unun (% 9,0) Kova, 4'ünün (% 4,0) Balık burcundan olduğu görülmektedir.

### 3.6.1. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Ortalamaları

**Tablo 7: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Ortalamaları**

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
İş tatmini	100	<b>3,594</b>	0,794	2,000	5,000
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	100	<b>4,020</b>	0,459	2,800	4,800
Genel Yönetmel Yetkinlik	100	<b>3,560</b>	0,729	1,400	4,800
Otonomi/Bağımsızlık	100	<b>3,602</b>	0,680	1,800	5,000
Güvenlik/İstikrar	100	<b>3,982</b>	0,542	2,800	5,000
Girişimci Yaratıcılık	100	<b>3,936</b>	0,538	2,600	5,000
Hizmet/Kendini Adama	100	<b>3,932</b>	0,482	2,800	4,800
Saf Meydan Okuma	100	<b>3,760</b>	0,697	1,800	5,000
Hayat Tarzı	100	<b>3,998</b>	0,517	2,800	5,000

Araştırmaya katılan katılımcıların kariyer değer ve iş tatmin düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde; iş tatmini düzeyi ortalaması  $3,594 \pm 0,794$ ; teknik fonksiyonel yetkinlik düzeyi ortalaması  $4,020 \pm 0,459$ ; genel yönetsel yetkinlik düzeyi ortalaması  $3,560 \pm 0,729$ ; otonomi/bağımsızlık düzeyi ortalaması  $3,602 \pm 0,680$ ; güvenlik/istikrar düzeyi ortalaması  $3,982 \pm 0,542$ ; girişimci yaratıcılık düzeyi ortalaması  $3,936 \pm 0,538$ ; hizmet/kendini adama düzeyi ortalaması  $3,932 \pm 0,482$ ; saf meydan okuma düzeyi ortalaması  $3,760 \pm 0,697$ ; hayat tarzı düzeyi ortalaması  $3,998 \pm 0,517$ ; olarak bulunmuştur.

### 3.6.2. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklaşması

**Tablo 8: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklaşması**

	Grup	N	Ort.	Ss.	KW.	p.
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	25 yaş ve altı	11	4,091	0,554	7,016	0,135
	<b>26-30 yaş</b>	37	<b>4,157</b>	0,417		
	31-35 yaş	24	3,983	0,412		
	<b>36-40 yaş</b>	18	<b>3,833</b>	0,481		
	41 yaş ve üstü	10	3,860	0,472		
Genel Yönetmel Yetkinlik	<b>25 yaş ve altı</b>	11	<b>3,891</b>	0,339	7,812	0,099
	26-30 yaş	37	3,714	0,716		
	<b>31-35 yaş</b>	24	<b>3,333</b>	0,848		
	36-40 yaş	18	3,411	0,691		
	41 yaş ve üstü	10	3,440	0,711		
Otonomi/Bağımsızlık	<b>25 yaş ve altı</b>	11	<b>3,945</b>	0,872	10,805	<b>0,029</b>
	26-30 yaş	37	3,697	0,651		
	31-35 yaş	24	3,392	0,735		
	36-40 yaş	18	3,611	0,612		
	<b>41 yaş ve üstü</b>	10	<b>3,360</b>	0,295		
Güvenlik/İstikrar	<b>25 yaş ve altı</b>	11	<b>4,273</b>	0,441	6,892	0,142
	26-30 yaş	37	3,995	0,504		
	<b>31-35 yaş</b>	24	<b>3,792</b>	0,506		
	36-40 yaş	18	3,989	0,645		
	41 yaş ve üstü	10	4,060	0,597		
Girişimci Yaratıcılık	<b>25 yaş ve altı</b>	11	<b>4,091</b>	0,383	3,651	0,455
	26-30 yaş	37	3,941	0,614		
	<b>31-35 yaş</b>	24	<b>3,817</b>	0,276		
	36-40 yaş	18	3,911	0,700		
	41 yaş ve üstü	10	4,080	0,543		
Hizmet/Kendini Adama	<b>25 yaş ve altı</b>	11	<b>4,255</b>	0,430	14,020	<b>0,007</b>
	26-30 yaş	37	4,027	0,462		
	31-35 yaş	24	3,825	0,487		
	36-40 yaş	18	3,889	0,481		
	<b>41 yaş ve üstü</b>	10	<b>3,560</b>	0,310		
Saf Meydan Okuma	<b>25 yaş ve altı</b>	11	<b>4,182</b>	0,724	4,500	0,343
	26-30 yaş	37	3,805	0,555		
	31-35 yaş	24	3,650	0,655		
	<b>36-40 yaş</b>	18	<b>3,533</b>	0,897		
	41 yaş ve üstü	10	3,800	0,748		
Hayat Tarzı	<b>25 yaş ve altı</b>	11	<b>4,345</b>	0,311	7,978	0,092
	26-30 yaş	37	3,930	0,595		
	<b>31-35 yaş</b>	24	<b>3,917</b>	0,363		
	36-40 yaş	18	3,989	0,604		
	41 yaş ve üstü	10	4,080	0,444		
İş tatmini	25 yaş ve altı	11	3,673	0,602	9,254	0,055
	26-30 yaş	37	3,730	0,587		
	31-35 yaş	24	3,592	1,066		
	<b>36-40 yaş</b>	18	<b>3,089</b>	0,720		
	<b>41 yaş ve üstü</b>	10	<b>3,920</b>	0,744		

Araştırmaya katılan katılımcıların kariyer değerleri ve iş tatmini puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; otonomi/bağımsızlık ve hizmet/kendini adama kariyer değeri hariç diğer kariyer değerleri ve iş tatmini grup ortalamaları arasındaki fark

anlamli bulunmamıştır. Kariyer değeri ve iş tatmini unsurları yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Kariyer değerlerinin ve iş tatmininin yaşa bağlı olmayan unsurlar olduğu ortaya çıkmıştır.

Yukarıdaki sonuçlara göre 25 yaş ve altı bireyler genç yaşta olmaları ve kariyerlerinin başında olmaları sebebi ile bağımsız ve bir hiyerarşi altında olmadıkları veya daha bağımsız oldukları işleri tercih etmektedirler. Bu sebepten dolayı Otonomi/bağımsızlık kariyer değerinde en yüksek puana sahiplerdir. 41 yaş ve üstü bireyler ise artık kariyer yaşamlarında belli bir tecrübe ve olgunluğa ulaştıklarından otonomi/bağımsız olma kendileri için bir önem taşımamakta olduğu değerlendirilmektedir. 25 yaş ve altı bireyler mesleğe yeni atılmanın verdiği heyecan ile işlerine dört elle sarıldıkları bu sebepten dolayı hizmet kendini adama kariyer değerinde en yüksek puanı aldıkları değerlendirilmektedir. 41 yaş ve üstü çalışanların da artık belli bir doyunluğa ulaşmaları ve emekliliklerinin yaklaşması sebebi ile bu değerden en düşük puanı aldıkları düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların kariyer değerleri ve iş tatmin puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değerlendirilmemiştir. Kariyer değeri ve iş tatmin unsuru cinsiyet faktörüne göre farklılaşmamaktadır. Yani kariyer değerlerinin ve iş tatmininin cinsiyet göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

**Tablo 9: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Burç Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
<b>Teknik Fonksiyonel Yetkinlik</b>	Koç	10	4,280	0,253	28,748	<b>0,002</b>
	Boğa	5	3,840	0,607		
	İkizler	4	3,800	0,693		
	<b>Yengeç</b>	<b>11</b>	<b>4,455</b>	0,324		
	Aslan	11	3,927	0,413		
	Başak	9	3,778	0,406		
	Terazi	5	3,480	0,335		
	Akrep	12	4,033	0,458		
	Yay	14	3,929	0,500		
	<b>Oğlak</b>	<b>6</b>	<b>4,333</b>	<b>0,273</b>		
	Kova	9	4,022	0,323		
	Balık	4	3,900	0,200		
<b>Genel Yönetmel Yetkinlik</b>	Koç	10	3,000	0,874	40,619	<b>0,000</b>
	Boğa	5	2,880	0,576		
	İkizler	4	3,500	0,346		
	<b>Yengeç</b>	<b>11</b>	<b>4,273</b>	0,313		
	Aslan	11	3,382	0,547		
	Başak	9	3,489	0,558		
	Terazi	5	3,440	0,410		
	Akrep	2	3,300	0,770		
	Yay	4	3,786	0,610		
	<b>Oğlak</b>	<b>6</b>	<b>4,267</b>	0,207		
	Kova	9	3,578	0,595		
	Balık	4	3,600	1,470		
<b>Otonomi/Bağımsızlık</b>	Koç	10	3,640	0,735	22,348	<b>0,022</b>
	Boğa	5	2,840	0,654		
	İkizler	4	3,500	0,346		
	<b>Yengeç</b>	<b>11</b>	<b>4,182</b>	<b>0,352</b>		
	Aslan	11	3,600	0,420		
	Başak	9	3,400	0,300		
Terazi	5	3,560	0,654			

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
	Akrep	12	3,300	1,077		
	Yay	14	3,771	0,358		
	<b>Oğlak</b>	<b>6</b>	<b>3,800</b>	<b>1,173</b>		
	Kova	9	3,467	0,387		
	<b>Balık</b>	<b>4</b>	<b>3,800</b>	<b>0,766</b>		
<b>Güvenlik/İstikrar</b>	<b>Koç</b>	<b>10</b>	<b>4,160</b>	<b>0,450</b>	22,973	<b>0,018</b>
	Boğa	5	3,600	0,748		
	İkizler	4	3,800	0,231		
	<b>Yengeç</b>	<b>11</b>	<b>4,455</b>	<b>0,530</b>		
	Aslan	11	3,945	0,457		
	Başak	9	4,089	0,247		
	Terazi	5	3,560	0,590		
	Akrep	12	4,100	0,711		
	Yay	14	3,800	0,514		
	<b>Oğlak</b>	<b>6</b>	<b>4,133</b>	<b>0,273</b>		
	Kova	9	3,667	0,316		
	Balık	4	4,050	0,737		
<b>Girişimci Yaratıcılık</b>	<b>Koç</b>	<b>10</b>	<b>3,880</b>	<b>0,738</b>	23,586	<b>0,015</b>
	Boğa	5	3,160	0,329		
	İkizler	4	4,000	0,231		
	<b>Yengeç</b>	<b>11</b>	<b>4,455</b>	<b>0,347</b>		
	Aslan	11	3,836	0,294		
	Başak	9	3,889	0,511		
	Terazi	5	3,800	0,600		
	Akrep	12	3,933	0,412		
	Yay	14	3,857	0,454		
	Oğlak	6	3,933	0,918		
	Kova	9	4,022	0,323		
	<b>Balık</b>	<b>4</b>	<b>4,200</b>	<b>0,653</b>		
<b>Hizmet/Kendini Adama</b>	<b>Koç</b>	<b>10</b>	<b>3,960</b>	<b>0,645</b>	17,458	0,095
	Boğa	5	3,440	0,219		
	İkizler	4	3,800	0,231		
	<b>Yengeç</b>	<b>11</b>	<b>4,273</b>	<b>0,546</b>		
	Aslan	11	3,873	0,450		
	Başak	9	3,889	0,459		
	Terazi	5	3,680	0,303		
	Akrep	12	3,833	0,518		
	Yay	14	3,971	0,281		
	<b>Oğlak</b>	<b>6</b>	<b>4,267</b>	<b>0,273</b>		
	Kova	9	3,867	0,548		
	Balık	4	4,050	0,640		
<b>Saf Meydan Okuma</b>	<b>Koç</b>	<b>10</b>	<b>3,960</b>	<b>0,587</b>	29,182	<b>0,002</b>
	Boğa	5	2,880	0,303		
	İkizler	4	3,600	0,231		
	<b>Yengeç</b>	<b>11</b>	<b>4,291</b>	<b>0,423</b>		
	Aslan	11	4,073	0,602		
	Başak	9	3,556	0,343		
	Terazi	5	3,680	0,110		
	Akrep	12	3,400	1,248		
	Yay	14	3,843	0,344		
	<b>Oğlak</b>	<b>6</b>	<b>4,200</b>	<b>0,179</b>		
	Kova	9	3,356	0,773		
	Balık	4	3,800	0,653		
<b>Hayat Tarzı</b>	<b>Koç</b>	<b>10</b>	<b>3,760</b>	<b>0,556</b>	26,689	<b>0,005</b>
	Boğa	5	3,400	0,548		
	İkizler	4	3,400	0,693		
	Yengeç	11	4,273	0,516		

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
	Aslan	11	4,018	0,340		
	Başak	9	4,067	0,100		
	Terazi	5	3,960	0,537		
	Akrep	12	4,000	0,615		
	Yay	14	4,000	0,314		
	<b>Oğlak</b>	<b>6</b>	<b>4,533</b>	<b>0,273</b>		
	Kova	9	3,822	0,474		
	<b>Balık</b>	<b>4</b>	<b>4,600</b>	<b>0,283</b>		
	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
İş tatmini	Koç	10	3,680	0,860	22,968	<b>0,018</b>
	Boğa	5	2,480	0,502		
	İkizler	4	3,800	0,693		
	<b>Yengeç</b>	<b>11</b>	<b>4,182</b>	<b>0,610</b>		
	Aslan	11	3,400	1,016		
	Başak	9	3,044	0,915		
	Terazi	5	3,360	0,167		
	Akrep	12	3,733	0,850		
	Yay	14	3,671	0,518		
	Oğlak	6	3,467	0,450		
	<b>Kova</b>	<b>9</b>	<b>3,978</b>	<b>0,474</b>		
	Balık	4	3,650	0,957		

Araştırmaya katılan katılımcıların kariyer değerleri ve iş tatmini puanı ortalamalarının burç değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; Hizmet Kendini Adama hariç grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre Teknik Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değerinde en yüksek puanı Yengeç ve Oğlak burcu, Genel Yönetsel Yetkinlik kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Otonomi/Bağımsızlık kariyer değerinde Yengeç, Oğlak, Balık burcu, Güvenlik / İstikrar kariyer değerinde Yengeç, Oğlak ve Koç burcu, Girişimci yaratıcılık kariyer değerinde Yengeç ve Balık burcu, Hizmet/Kendini Adama kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Saf Meydan Okuma Kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Hayat tarzı kariyer değerinde ise Oğlak ve Balık burcu ortalamasının üstünde puan almışlardır.

### 3.6.3. İş Tatmini Düzeyinin Kariyer Değer Düzeylerinden Etkilenme Durumunu Test Etmek İçin Yapılan Regresyon Modeli

**Tablo 10: İş Tatmini Düzeyinin Kariyer Değer Düzeylerinden Etkilenme Durumunu Test Etmek İçin Yapılan Regresyon Modeli**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
İş tatmini	Sabit	1,026	1,270	0,207	5,149	<b>0,000</b>	0,251
	Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	0,297	1,682	0,096			
	Genel Yönetsel Yetkinlik	0,604	4,108	<b>0,000</b>			
	Otonomi/Bağımsızlık	-0,778	-4,472	<b>0,000</b>			
	Güvenlik/İstikrar	-0,189	-1,215	0,228			
	Girişimci Yaratıcılık	0,443	2,562	<b>0,012</b>			
	Hizmet/Kendini Adama	0,207	1,041	0,300			
	Saf Meydan Okuma	0,210	1,563	0,121			
	Hayat Tarzı	-0,142	-0,802	0,425			

İş tatmini düzeyinin kariyer değer düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. (F=5,149; p=0,000<0,05).

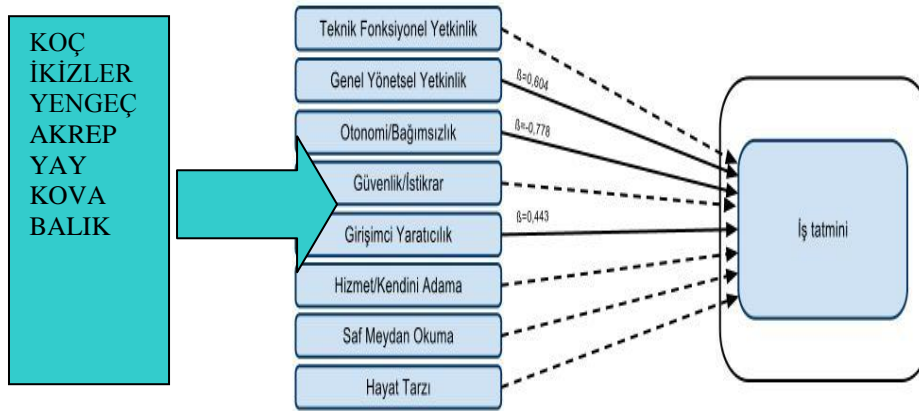
Genel yönetsel yetkinlik düzeyi 1 birim arttığında iş tatmini düzeyi 0,604 birim artmaktadır (β=0,604; t=4,108; p=0,000<0,05). Otonomi/bağımsızlık düzeyi 1 birim arttığında iş tatmini



düneyi -0,778 birim azalmaktadır ( $\beta=-0,778$ ;  $t=-4,472$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Girişimci yaratıcılık düzeyi 1 birim arttığında iş tatmini düzeyi 0,443 birim artmaktadır ( $\beta=0,443$ ;  $t=2,562$ ;  $p=0,012<0,05$ ).

Teknik fonksiyonel yetkinlik, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ( $t=1,682$ ;  $p=0,096>0,05$ ). Güvenlik/istikrar, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ( $t=-1,215$ ;  $p=0,228>0,05$ ). Hizmet/kendini adama, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ( $t=1,041$ ;  $p=0,300>0,05$ ). Saf meydan okuma, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ( $t=1,563$ ;  $p=0,121>0,05$ ). Hayat tarzı, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ( $t=-0,802$ ;  $p=0,425>0,05$ ).

Teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi/bağımsızlık, güvenlik/istikrar, girişimci yaratıcılık, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı değişkenleri, iş tatmini düzeyini 0,251 oranında açıklamaktadır ( $R^2=0,251$ ).



Şekil 2: Sonuç Tablosu

## SONUÇ

Dünya ülkelerinin birbiri ile rekabet halinde olduğu günümüzde toplumun temelini oluşturan bireylerin oluşturduğu etkin işgücünü kullanabilen ülkeyi bir adım daha ileriye götürecektir. Bu etkin işgücünün oluşturulmasında yeni yetişen bireylerin yeteneklerine ve ilgi alanlarına uygun kariyer ve meslek gruplarına yönlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Geçmişten günümüze süre gelen ülkemiz şartlarında kişiler ekonomik özgürlüğünü kazanmak, kamu kurumlarına giriş sınavlarına düşük notlarla atanabilmek, ailesinin imkânının olmaması, yetersiz ve bilgisiz yönlendirme, babasının elinde olan mesleği devam ettirme, kısa yoldan para kazanma ve biran önce mesleğe atılmak gibi sebepler ile kendi yeteneklerine uygun olmayan meslek gruplarında kariyerlerine başlamakta ve çok büyük bir durum değişikliği olmadığı takdirde yaşamlarına bu alanda devam etmektedirler.

Mesleğe girişte para kazanmanın ve aileden bağımsız olmanın verdiği mutluluk duygusu ile işinden zevk alan ve tatmin olan birey zaman geçtikçe bu hazzı kaybetmekte ve zamanla mutsuz olmaktadır. Bu mutsuzluğun sebebi ise kendi yetenek ve değerlerine uygun iş sahibi olmamasından dolayı kaynaklanmaktadır. İşinden tatmin olamayan çalışan ise şirketin veya kurumun beklediği performansı verememekte ve bunun sonucu olarak şirkette pozisyon değişikliği, meslek değişikliği, farklı dallara ve alanlara yönelme, kendi işini yaratma, ailesine daha uygun bir iş imkânı arama veya kendi kendini kanıtlayabileceği ve meydan okuyabilecek zorlukların çıkabileceği iş gruplarına yönelmektedir.

Edgar Schein tarafından ortaya atılan Kariyer Çapaları kişilerin hangi kariyer değerlerine sahip olduğunu bulmaya çalışan ve sınıflandırılmasına yardımcı olan bir sistemdir. Bu kariyer değerlerine göre kişi küçüklükten itibaren yeteneği olduğu düşünülen kariyer grubunda değerlendirilecek ve eğitilecektir. Bu kariyer değerleri Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Genel Yönetmel Yetkinlik, Otonomi/Bağımsızlık, Güvenlik/İstikrar, Girişimcilik/Yaratıcılık, Hizmet/Kendini Adama, Saf Meydan Okuma, Hayat Tarzı olacak şekilde 8 grupta ele alınmıştır. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik grubundakiler kendi uzmanı olduğu alandan başka alanda çalışmak istemeyen kişiler, Genel Yönetmel Yetkinlik grubu yönetim kademesinde olmak isteyen kişilerden, Otonomi/bağımsızlık grubu işinde bağımsız olmak veya kendi işini yapmak isteyenler, Hizmet/Bir Olaya Kendini Adama Grubu insanlara yardım etmek isteyen işleri kabul edenler, Saf Meydan Okuma grubu karşılara sürekli daha zor işlerin çıkmasını isteyen kişileri, Hayat Tarzı ise kişilerin işi, ailesi ve kendi rahatını bir arada götürebilecekleri iş ortamını bulabilmektir.

Günümüzdeki rekabet ortamında iş tatmin unsuru şirketler açısından büyük önem ve değere sahiptir. Rekabette şirketleri değerlerinden bir adım daha öne çıkaracak unsurların en önemlisi insan unsurudur. Bu unsur düzgün yönetildiği ve iyi kullanıldığı takdirde o kuruluş için büyük bir itici güç oluşturacak, aksi takdirde şirketin yolun tıkayan büyük bir taş olacaktır. İşte bu unsurun iyi kullanılması için karşımıza iş tatmini değeri çıkmaktadır. İşinden haz alan, severek yapan, tatmin olan bir bireyden yüksek performans ve yüksek verim alınacaktır. Aksi durumda işini severek yapmayan, işinden memnun olmayan, kendi değer ve yeteneklerine uymayan işi yapan personel hem zaman, hem para hem de çıktı kaybına neden olacaktır. İş tatmininin sağlanmasında ücret, işin özelliği, çalışma koşulları, yönetici ile ilişkiler, terfi ve ilerleme olanakları, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş güvencesi eksikliği, denetim ve sıklığı gibi örgütsel faktörler ile yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem, kişilik yapısı, kültürel farklılıklar gibi bireysel faktörler olarak iki çeşit faktör bulunmaktadır. Burçlar, bireyin kişiliğinin, davranışlarının, tercihlerinin belirlenmesinde çok büyük bir paya sahip olmasa da etkisi bulunan bir faktördür. Bireyin diğer bireyler ile uyumu, karakteristik yapısı ve tercihleri meslek ve kariyer seçimi açısından önemi bulunmaktadır.

Burçlar bireylerin kariyer seçimlerinde çok büyük bir öneme sahip olmasalar dahi etkisi bulunan bir faktör olduğu değerlendirilmektedir. Her birey farklı zamanlarda doğmakta ve bu sebeple farklı burçlara mensup olmaktadır. Buna ek olarak her bir burcun kendine has özelliklere sahip olması sebebi ile farklı kariyer değerlerine sahip olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre Teknik Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değerinde en yüksek puanı Yengeç ve Oğlak burcu Genel Yönetmel Yetkinlik kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Otonomi/Bağımsızlık kariyer değerinde Yengeç, Oğlak, Balık burcu, Güvenlik / İstikrar kariyer değerinde Yengeç, Oğlak ve Koç burcu, Girişimci yaratıcılık kariyer değerinde Yengeç ve Balık burcu, Hizmet/Kendini Adama kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Saf Meydan Okuma Kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Hayat tarzı kariyer değerinde ise Oğlak ve Balık en yüksek puan alarak bu kariyer değerlerine en büyük seviyede uygunluk göstermektedirler. Bankaların personellerini istihdam ederken sahip oldukları kariyer değerlerine göre sınıflandırmasının ve bu değerlere göre kendilerine uygun bölüm ve işler verilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak iş tatmini insan yaşamında büyük bir öneme sahip unsurdur. Bireyler kariyerlerine göre yaşamlarını, yaşadıkları yerleri hatta eşlerini bile çalıştıkları ortamlardan bulabilmektedirler. Bu sebeple seçtikleri kariyer yaşamından iş tatmini sağlamayan bir bireyin mutluluğu büyük bir oranda azalacaktır. Araştırma sonuçları bize özel bankacılık sektöründe çalışanların kariyer değerleri hakkında fikir vermektedir. Bu çalışmada iş tatmini ile burçlar arasındaki ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Bu ilişkiye göre Koç Burcu, İkizler Burcu, Yengeç Burcu, Akrep Burcu, Yay Burcu, Kova Burcu ve Balık Burcu bankacılık sektöründe iş tatmini açısından diğer burçlara göre daha yüksek tatmin düzeyine ulaşmaktadır. Ancak iş

tatminini belirleyen tek unsur burçlar değildir ve diğer unsurlar bu çalışmada sabit kabul edilmiştir. Sonuç olarak bankaların personel departmanlarının personel istihdam ederken ve bölümlere yerleştirirken kariyer çapalarını belirleyici bir anket yapmalarının ve kariyer çapalarına ile burçlarına da dikkat etmelerinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

### Kaynakça

- ADIGÜZEL Orhan, (2009), Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.14, S.2, , s.277-292.
- ASIMGİL Sevim, (2010), "Burçlar" Lacivert Yayın, İstanbul.
- AYTAÇ Serpil, (2004), Çalışma Yaşamında Kariyer, Ezgi Kitabevi, Bursa, ss.102-105
- BAKAN İsmail, BÜYÜKBESE Tuba, (2004), "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Sayı:7, ss.1-30
- BİNGÖL Dursun (1996), Personel Yönetimi, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- ÇALIK Temel, EREŞ Figen (2006), Kariyer Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- CAMELOT Sairose, TÜZMEN Ayla, UYSAL BOTTONİ Elvan, EKER Ümmühan (2000), "Astroloji Atlası: Toprak Burçları ve Gezegenler Boyut Yayıncılık.
- DAVIS Keith (1988), İşletmede İnsan Davranışı, İstanbul, İşletme Fak. Yay. No. 199, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No.98, .
- OYA Erdil,; ERAT Serhat ve Diğerleri (2004), "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, ss.17-26.
- ERDOĞAN İlhan (1996), "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış", Avcıol Basım Yayın, İstanbul, , s.231.
- ERDOĞMUŞ Nihat (2003), Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama, 1.b., Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 17.
- GAZİOĞLU Şaziye, TANSEL Aysıt, (2002a), "Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors", Erc Working Papers in Economics.
- CAN Halil, (1999), Organizasyon ve Yönetim, 5.Baskı, Ankara: Siyasal Kitapevi, 1999, s.303
- IVANCEVICH John, DONNELLY Jhon ve GIBSON John (1983), Managing for Performance, Texas: Business Publishing, s. 238.
- KÜÇÜKEL Aslı (2012), "Burcunuz ve Kişiliğiniz" Neden Kitapçılık ss:201.
- SCHEİN Edgar H., (1990), Career Anchors (discovering your real values), Jossey-Bass Pfeiffer, San Francisco.
- SCHEİN Edgar H. (2006), Career Anchors Participant Workbook, USA, John Wiley&Sons, Inc.
- SCHEİN Edgar H., (2006), Career Anchors, Facilitator's Guide, USA, John Wiley&Sons, Inc.
- SCHULTZ D.P, SCHULTZ S.E., (1990), Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, (Fifth Edition), NewYork, Macmillian.

TESTA M.R., (1999), "Satisfaction With Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: An Empirical Investigation" Leadership & Organization Development Journal, Vol. 30. No.3, ss.154–161.

Bugün Gazetesi Rüyalar, Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2. Cilt 1992 s: 473-512.

Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi Yeryüzü ve Gökyüzü Kültürü 7. Cilt 2000 s: 1-31.

<http://astroloji.aksam.com.tr/cinsiyetegore.asp> (Erişim Tarihi:12.12.2013).

<http://blog.milliyet.com.tr/burclara-gore-meslekler--/Blog/?BlogNo=178859> (Erişim Tarihi 12.12.2013).

<http://www.burclar.com.tr/burclar-is-hayati/> (Erişim Tarihi: 12.12.2013).

<http://www.burc.web.tr/burclar-ve-is-ortakligi.html> (Erişim Tarihi: 12.12.2013).

## Extended Abstract

One of the world's most significant problem is the growing workforce needs developing in paralel with young peoples can not work in job that have their ability. However the loss of labor is emerging. In order to prevent the loss of labor to help young generation need to choose the work according to their ability.

Individuals career interests are influenced by factors such as trends, expectations, skills and abilities. Also horoscopes are important beside these factors. Individuals preferences, feelings and thought, habits, skills, dispositions etc. values are affected by the horoscopes.

To avoid this troublesome situation, people familiarize themselves and required to comply "career values". In this sense Schein's Career Value/Anchor is a model that describes the personality and career value. This model is used in this study.

The aim of this study is to find out the relationship between horoscopes and job satisfaction in the private banking sector employees who are in Isparta. In this research, by determining which career values private banking sector employees who have different horoscopes are included in, it has been aimed to reveal the ones who have job satisfaction as a result of choices they have made. In addition to this main purpose, some sub-aims are determined;

-To determine which career value that identified employees have in the sample.

-To determine which career value that identified employees concentrate in the sample .

In the first part of this study, the concept of career anchors and career, in the second part horoscopes, relationship between horoscopes and job satisfaction, the third and final part the application of private banking sector in Isparta is decribed.

Research results give an idea about the career values of the private banking sector employees.

In this study it is determined that there is a relationship between job satisfaction and horoscopes. By this relationship Aries, Gemini, Cancer, Scorpio, Sagittarius, Aquarius and Pisces hava higher satisfaction level than the other horoscopes. However horoscopes is not the only factor that determine job satisfaction. Other factors are considered to be fixed in this study.