



Araştırma Makalesi

## Öznel Kariyer Başarısı: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması

### *Subjective Career Success: A Scale Adaptation Study*

Gökhan Budak<sup>\*,a</sup>, Sait Gürbüz<sup>b</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**  
Öznel kariyer başarısı, Ölçek uyarlama, Güvenilirlik, Geçerlilik

**Tarihler :**  
Geliş 23 Aralık 2016  
Düzeltilme geliş 04 Nisan 2017  
Kabul 29 Nisan 2017

#### ARTICLE INFO

**Keywords:**  
Subjective career success, Scale adaptation, Reliability, Validity

**Article history:**  
Received 23 December 2016  
Received in revised form 04 April 2017  
Accepted 29 April 2017

#### ÖZ

Öznel kariyer başarısı; işgörenin yaptığı işten ve kariyerinden gurur duyması, hayatındaki en önemli hedeflerini gerçekleştirmesi, iş-yaşam dengesi sağlaması ve huzur duyması gibi göstergelere vurgu yapmaktadır. Bu çalışmanın amacı; Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat ve Dullaghan (2015) tarafından geliştirilen, 'tanınma', 'işin niteliği', 'işin anlamlılığı', 'etki', 'otantik', 'kişisel yaşam', 'büyüme ve gelişme' ve 'tatmin' olmak üzere sekiz boyut ve 24 maddeden oluşan Öznel Kariyer Başarısı Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasını yaparak, ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğini test etmektir. Çalışma kamu (N=366) ve özel sektör (N=373) olmak üzere iki farklı örneklemden alınan verilerle yürütülmüştür. Yapılan analiz çalışmalarından elde edilen bulgular, ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının 0.79 ile 0.91 arasında değiştiğini göstermiştir. Ayrıca yapılan faktör analizi sonucunda, "tanınma", "işin niteliği", "işin anlamlılığı", "etki", "otantik", "kişisel yaşam", "büyüme ve gelişme" ve "tatmin" boyutlarını içeren sekiz faktörlü yapı doğrulanmıştır. Netice olarak güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olan ölçeğin Türkiye'de yapılacak araştırmalarda kullanılabilir olduğu saptanmıştır.

#### ABSTRACT

Subjective Career Success underlines these points such as being proud of an employee of his job and career, achieving the most important goals, providing work-life balance and feeling tranquility himself in job. The main purpose of this study is to examine the Turkish adaptation of subjective career success scale explored by Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat and Dullaghan (2015) which consists of 24 items and eight dimensions "satisfaction", "growth and development", "personal life", "authenticity", "influence", "meaningful work", "quality work", "recognition" and to test validity and reliability of it. The sample is composed of both public sector and private sector. The findings show that the reliability coefficients of the sub dimensions of the scale varied between 0.79 and 0.91. Moreover, the results of factor analysis confirmed the fit of the eight factor model measuring the "satisfaction", "growth and development", "personal life", "authenticity", "influence", "meaningful work", "and quality work", "recognition". Ultimately, it was determined that the scale is a reliable and valid measurement scale and it can be used in studies in Turkey.

<sup>\*,a</sup> İletişim Kurulacak Yazar, Milli Savunma Üniversitesi, Alparslan Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye. gbudak@kko.edu.tr. ORCID: 0000-0001-8143-2857

<sup>b</sup> Prof. Dr., Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara, Türkiye. ORCID: 0000-0001-7817-9141

## 1. GİRİŞ

İşgörenler ve örgütler açısından önemli sonuçları olan kariyer başarısı, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında çalışan araştırmacıların ilgisini çekmeye devam eden konulardan birisidir. Geleneksel kariyer anlayışında kariyer başarısı, örgütün hiyerarşi kademelerinde yükselmek (terfi) ve daha fazla para kazanmak gibi genellikle maddi ve dışsal özendiriciler ile ifade edilmektedir (Gattiker & Larwood, 1986). Geçmiş dönemde yapılan çalışmalara bakıldığında bu anlayışın kariyer başarısı konusunda yapılan araştırmalara da yansdığı görülmektedir. Örneğin yapılan bir inceleme çalışmasında, kariyer başarısı konusunda 1980-1994 yılları arasında yayımlanan araştırmaların % 75'inden fazlasında nesnel kariyere odaklanıldığı tespit edilmiştir (Arthur & Rousseau, 1996).

Ancak son yıllarda yaşanan kademe azaltma, küçülme ve dış kaynaklardan yararlanma gibi gelişmeler, günümüz örgütlerinde unvan, terfi ve istikrarlı kariyer yolları gibi dışsal ya da nesnel kariyer başarısı göstergelerinin var olma olasılığını azaltmaktadır. Çünkü artık günümüzün örgütlerinde dikey kariyer hareketliliklerinden ziyade daha çok yatay hareketlilikler görülmektedir (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005). Bu değişimlere paralel olarak geleneksel kariyer anlayışının yerini, sınırsız kariyer anlayışı almaya başlamıştır. Sınırsız kariyerdeki başarı kriteri ise kişinin kendi değerleri ve kariyer hedefleri doğrultusunda kariyer başarısını değerlendirmesi anlamına gelen öznel başarıyı gerçekleştirmektir. Öznel kariyer başarısı, genel olarak “yaşamaya değer bir hayata sahip olma” olarak tanımlanmaktadır (Hall, 1996). Ayrıca yüksek ücretinden dolayı ekonomik durumu iyi olan, çalıştığı kurumda statü sahibi olan bireylerin diğer insanlar tarafından kariyerlerinde başarılı kabul edildikleri görüldüğünden dolayı, araştırmacıların da konuya nesnel kariyer başarısına odaklanmaları şartıcı görülmektedir (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). Ancak bireylerin kariyer başarılarını belirtirken sadece aldıkları ücret, terfi, statü vb. hususlara vurgu yapmadıkları, kariyerleri ile ilgili öznel hususları da belirttikleri görülmektedir (Sturges, 1999). Bu nedenle kariyer başarısı algısında çoğunlukla göz ardı edilen öznel boyutunun da araştırılmaya başlandığı görülmektedir.

Öznel kariyer başarısı işgörenin yaptığı işten ve kariyerinden gurur duyması, hayatındaki en önemli hedeflerini gerçekleştirmesi, iş-yaşam dengesi sağlanması ve huzur duyması gibi göstergelere vurgu yapmaktadır. Öznel kariyer başarısı konusunda yapılan son dönemdeki çalışmalar, öznel kariyer

başarısının tek boyutlu olarak ele alınmasının yeterli olmayacağını öne sürerek çok boyutlu öznel kariyer başarısı kavramını ortaya atmışlardır (Shockley vd., 2015). Bu kapsamda, çok boyutlu öznel kariyer başarısı yaklaşımının, öznel kariyer başarısının anlaşılmasına ve bu konuda yapılacak görgül araştırmaların genişlemesine önemli katkı sağlaması beklenmektedir. Buna rağmen bu araştırmanın tasarlandığı tarih itibarıyla Türkiye'deki örgütsel davranış araştırmalarında öznel kariyer başarısını ele alan herhangi bir kuramsal ya da görgül bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Türkiye'de öznel kariyer başarısı konusunda yapılacak görgül araştırmaların gerçekleştirilmesi, her şeyden önce bu konuda uygun psikometrik özelliklere sahip ölçeklerin varlığına bağlıdır. Söz konusu ihtiyaçtan hareket ederek bu çalışmanın temel amacı; Shockley ve ark. (2015) tarafından geliştirilen çok boyutlu öznel kariyer başarısı ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasını ve geçerliğini yapmaktır.

Bu çalışmanın iki temel katkısının olacağı beklenmektedir. Birincisi, oldukça yeni bir kavram olan çok boyutlu öznel kariyer başarısının ölçümü için geliştirilmiş bir ölçeğin sistematik bir süreç ile Türkçeye uyarlanması ve geçerliliği yapılacaktır. Böylelikle söz konusu ölçeğin ulusal yazına kazandırılması ve öznel kariyer başarısı konusunda bundan sonraki araştırmalar için bir başlangıç oluşturması düşünülmektedir.

İkincisi, bazı araştırmalarda yönetim ve örgüt alanındaki ölçeklerin Türkçeye uyarlama süreçlerinde bazı metodolojik sorunların olduğu öne sürülmüştür (Örneğin Bayık & Gürbüz, 2016; Erdemir, 2008). Bu çalışmada Bayık ve Gürbüz (2016) tarafından ölçek uyarlama sürecine yönelik olarak önerilen sistematik temel adımlar takip edilecektir. Dolayısıyla, bu çalışmanın Türkiye'de yapılacak olan ölçek uyarlama çalışmalarına metodoloji birliği sağlama bakımından mütevazı bir katkı sağlayacağı beklenmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kariyer Başarısı

Kariyer kavramı gündelik yaşamda sıklıkla kullanılan bir kavramdır. Ancak bu kavram birçok insan tarafından farklı biçimde ifade edilmektedir. Bu ifade farklılıkları kariyer başarısının da farklı biçimde açıklanmasına neden olmaktadır. Kavramsal açıdan kariyer kavramının netlik kazanması, başarı algılamaları ile ilgili farklılıkları da yansıtmaya imkân sağlamaktadır. Yazıda kariyer başarısının genellikle maaş ve terfi gibi

nesnel faktörlerle ölçüldüğü görülmektedir (Hall, 2002). Ancak kariyer tatmini konusunda nesnel faktörler günümüzün çağdaş örgütlerinde çalışan işgörenleri tatmin etme konusunda yeterli olmamaktadır. Çünkü artık günümüzün örgütlerinde kariyer geçişleri dikeyden ziyade daha çok yatay geçişler olmaktadır. Aynı zamanda beklenen yaşam süresinin artmasıyla birçok işgören çok yönlü veya sınırsız kariyer düşüncesini benimsemektedir (Arthur vd., 2005).

Hall (2002), kariyerin dört farklı anlama sahip olduğunu belirtmektedir. Kariyer birinci anlamı ile bir ilerlemeyi ifade etmektedir. Bu ilerleme örgütsel hiyerarşi içerisinde yükselmektir. İkinci anlamı ile bir mesleği ifade etmektedir. Bazı meslekler, kariyer meslekleri olarak adlandırılmaktadırlar. Bu mesleklere sahip olmak bir saygınlık göstergesi ve başka kariyer yollarına sahip olmanın da aracıdır. Üçüncü anlamı ile kariyer, insanların yaşamları boyunca birçok mesleği yerine getirdikleri, her bir mesleği yerine getirirken belirli deneyimler elde ettikleri ve bu mesleklerde işsel olarak da tatmin olmalarını içeren bir anlama vurgu yapmaktadır. Son olarak kariyer, bireyin yaşam boyunca yaptığı mesleklerin sahip olduğu rollerin ardışık bir niteliğe sahip olmasını, bu rol ve mesleklerin bireyin gelişimine ve doyum elde etmesine katkı sağlamasını anlamında kullanılabilir.

Greenhaus (2003) kariyeri, bir kişinin yaşamı boyunca karşılaştığı işle ilgili deneyimler ve faaliyetler ile ilgili algılanan tutum ve davranışların bireysel algılanma süreci olarak tanımlamaktadır. Seibert ve Kraimer (2001)'a göre kariyer başarısı; kişinin, iş deneyimlerinin bir sonucu olarak elde ettiği başarıların, pozitif psikolojik sonuçlar ya da işle ilişkili sonuçların bir toplamıdır. Kariyer başarısının sonuçlarına bakıldığında, hem bireyi hem de örgütleri ilgilendirdiği görülmektedir. Çünkü bireylerin kişisel başarısı örgütsel başarıya da katkıda bulunmaktadır (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999).

Günümüzde kariyer başarısı denildiğinde akla terfi ve maaş gibi nesnel faktörler gelmektedir. Araştırmaların çoğu kariyer başarısını ölçmek için bir veya birkaç boyut kullanmaktadır. Gattiker ve Larwood (1986) kariyer başarısını; iş başarısı, kişisel başarı, maddi başarı, hiyerarşik başarı ve yaşam başarısı şeklinde beş başlık altında incelemektedir. Elliott (1982) ise kariyer başarısını hiyerarşik seviye ve ücret birleşimi olarak tanımlamaktadır. Dyke ve Murphy (2006), kariyer başarısını; iş ve aile yaşamı dengesi sağlama, ilişkilere sahip olma, diğerlerince kabul görme ve maddi kazanımlar elde etme, şeklinde dört başlık altında ifade etmektedirler. Heslin (2005), kariyer başarısının ödeme ve terfi gibi nesnel sonuçlarının

olduğunu, iş doyumunu ve kariyer doyumunu gibi öznel sonuçlarının olduğunu, bireyden bireye değişkenlik gösteren öznel yönünün olduğunu ve bireylerin kendilerini referans aldıklarını belirtmektedir. Çünkü sosyal karşılaştırma kuramına göre insanlar kendilerini başkalarıyla kıyaslama eğilimindedir (Festinger, 1954). İnsanların emsallerine göre daha fazla ücret ve terfi alması bireyin başarı algısını artırmakta ve bu durum kariyer başarısını daha fazla hissetmesine yardımcı olmaktadır.

## 2.2. Nesnel ve Öznel Kariyer Başarısı

Nesnel ve öznel kariyer başarısı kavramları, ilk kez Hughes (1937) tarafından ortaya atılan nesnel ve öznel kariyer kavramlarına dayanmaktadır. Hughes (1937), öznel kariyerin kişinin, nesnel kariyerin ise toplumun bakış açısı tarafından şekillendirildiğini ifade etmektedir. Buna göre Hughes'in (1937) nesnel kariyeri, üçüncü kişiler tarafından doğrudan gözlemlenip ölçülebilen ve doğrulanabilen kariyer olarak, öznel kariyeri ise sadece o kariyere sahip olan kişi tarafından doğrudan deneyimlenebilen kariyer şeklinde tanımladığı görülmektedir. Hughes'in (1937) nesnel ve öznel kariyere ilişkin yaptığı bu tanımlar doğrultusunda nesnel kariyer başarısı, ücret, terfi, statü gibi toplum tarafından gözlemlenebilen faktörlerle açıklanırken, öznel kariyer başarısı kişinin kendi kariyer deneyimlerine ilişkin tepkileri olarak tanımlanmaktadır. Nesnel kariyer, tanımlanabilir pozisyon, unvan ve statülerle ifade edilirken, kişinin kariyerine ilişkin kendi tecrübeleri de öznel kariyer olarak ifade edilebilir. Başka bir deyişle öznel kariyer, kişinin kariyerini nasıl anlamlandırdığına ilişkindir.

Sturges (1999), kariyer başarısı konusunda yaptığı çalışmada kariyer başarısını, öznel başarı ve nesnel başarı şeklinde iki başlık altında ele almıştır. Ayrıca yöneticileri, tırmananlar, uzmanlar, etki bırakanlar ve kendini gerçekleştirmek isteyenler şeklinde ifade etmektedir. Tırmananların temel kariyer başarısı kriterlerini, hiyerarşik yükselmeler ve maddi kazanımlar şeklinde ifade etmektedir. Uzmanların temel kariyer başarısı beklentilerini, işinde üst düzey becerilere sahip olma, diğerlerince işinde uzman şeklinde değerlendirilme ve onlardan saygı görme, şeklinde ifade etmektedir. Etki bırakanların temel kariyer beklentilerini ise, ille de hiyerarşik bir pozisyona ihtiyaç duymaksızın, örgüt ve diğer çalışanlar üzerinde somut ve olumlu etkiler bırakabilme, şeklinde ifade etmektedir. Kendini gerçekleştirmek isteyenlerin temel kariyer beklentilerini ise; kişisel düzeyde öznel olarak başarı duygusunu yakalama şeklinde ifade etmektedir.

Ng ve arkadaşları (2005), kariyer başarısını, kişinin iş deneyimleri sonucu işle ilgili elde ettikleri veya

psikolojik nitelikteki olumlu çıktılar olarak açıklamaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere hem nesnel hem de öznel olmak üzere iki farklı yönü bulunmaktadır. Zaten kişilerin kariyerlerine ilişkin hayal ve beklentilerinin birbirlerinden farklılık gösterdikleri göz önüne alındığında, aynı istihdam koşullarında bulunan kişilerin aynı öznel kariyer yönelimlerine sahip olmalarını beklemek yanlış olacaktır.

Kariyer yazını alanında çalışma yapan araştırmacılarla kariyer başarısını tanımlamak amacıyla yapılan çalışmada Heslin (2005) kariyer başarısının karmaşıklığına dikkat çekmiştir. Heslin öncelikle başarı kriteri olarak kariyer başarısının öncülleri hakkında bir kıtlık olduğunu belirtmektedir. Heslin'e göre bu eksiklikler neticesinde nesnel ve öznel kariyer başarısına daha geniş kapsamlı bakılması gerekmektedir. Aynı çalışmada kariyer alanında çalışma yapan araştırmacılardan Nicholson ve Waal-Andrews nesnel ve öznel kariyer başarısı ayrımının önemli olduğunu söylemekle beraber potansiyel bir yanlış bilgi kaynağı olduğunu belirtmektedir (aktaran Heslin, 2005). Onları bu düşünceye iten sebep ise nesnel kariyerin ve amaçlarının öznel kariyere önce gelmesi ve öznel kariyeri gizlemekte olduğudur. Nicholson ve Waal-Andrews insanların nesnel başarıya sahip olmadığı halde mutlu insanlar olduğu gibi, nesnel başarıya sahip olup mutlu olmayan insanlar olduğunu belirtmektedir (aktaran Heslin, 2005).

Araştırmacılar nesnel kriterler olarak doğrudan gözlemlenebilir, kolaylıkla ölçülebilir olan kriterlerde birleşmekte ve nesnel kariyer başarısı bireylerin başarı sonuçlarının dönüm noktası olarak görülmektedir (Heslin, 2005). Ancak nesnel olarak ücret ve statülerine göre kariyerleri başarılı bulunan çoğu kişinin, kendilerini kariyerlerinde başarılı hissetmedikleri görülmüştür (Hall, 2002). Çünkü ücret ve statü, kariyer başarısında önemli ve arzu edilen çıktılar olmalarına rağmen kariyer başarısının sadece bir parçasını oluşturmaktadır. Buna göre kişilerin kariyer hedefleri, değer yargıları ve hayallerine göre de kendilerini başarılı hissetmek istedikleri belirtilmektedir. Öznel kariyer başarısı ise bireyin kariyer ilerlemesinin kendi değerlendirmesini, bireyin öznel algısını ve kariyerini değerlendirmesini içeren daha üstü kapalı veya örtük olarak tanımlanmaktadır (Ng & Feldman, 2014). Hall (1996) ise öznel başarıyı, Shepard'ın (2010) kişilerin potansiyellerini sadece yüreklerinin seslerini dinlemeleriyle (path with a heart) gerçekleştirilebilecekleri görüşü üzerine kurmuş ve başarıyı da "yaşamaya değer bir hayata sahip olma" (life fully worth living) olarak tanımlayarak bu eksik kalan yönü tamamlayıcısını sunmaktadır. Buna göre öznel başarıya ilişkin

göstergeler, kişinin gurur duyması, hayatındaki en önemli hedeflerini gerçekleştirmesi, aile mutluluğunu sağlaması ve huzur duyması vb. olarak sayılmaktadır.

### 2.3. Öznel Kariyer Başarısının Boyutları

Greenhaus, Parasuraman ve Warmley (1990)'a göre kariyer tatmini bireyin kariyer amaçlarına doğru dört alanda ilerlemesi olarak kabul edilmektedir. Bu alanlar; bireyin bütün kariyeri, geliri, ilerleme (terfi) ve yeni yetenekleri alanında elde ettiklerini kapsamaktadır. Bu hususlar dikkate alındığında kariyer tatmini, öznel kariyer başarısı için önemli parçaları oluşturmada ancak tek başına da yeterli görünmemektedir. Turban ve Dougherty (1994) kariyer başarısını tüm başarı algısı olarak alması kişinin tamamen bireysel değerlendirmesi yönüyle tek boyutlu olarak incelemesinden dolayı eksik kalmaktadır. Bu nedenlerden dolayı öznel kariyer başarısına çok boyutlu bir yaklaşımla bakılması daha uygun bir yaklaşım gibi gözükmektedir. Yazında öznel kariyer başarısı performans, örgüt içinde diğer bireylere nüfuz etme, finansal faktörler, ilerleme(terfi), çalışma hayatının ötesinde sosyal hayat, gelişim, otonomi, tatmin, saygı ve anlamlı olması gibi faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Gattiker ve Larwood (1986) çalışmalarında öznel kariyer başarısı; iş başarısı, kişilerarası başarı, finansal başarı, hiyerarşik başarı ve yaşam başarısı olmak üzere beş boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlardan ilk dördü örgütsel başarının parçası olarak düşünülebilirken yaşam başarısı örgütsel olmayan başarı olarak düşünülebilir. Parker ve Arthur (2002) işletme yüksek lisans öğrencilerine yaptığı odak grup çalışmasında ortaya çıkan başarı faktörleri; (1)destekleyici çalışma atmosferi, istikrar, lider, koç, geri bildirim aracılığıyla öğrenme, (2) şirkete özel ilişkiler; bireylere nüfuz etme, (3) dışsal ilişkiler; çalışma hayatının ötesinde sosyal hayat, (4) yenilenme, bilgi ve beceri; yeni bilgi gelişimi, (5) esneklik; otonomi, (6) beğenme; saygı, sosyal kabul, projeler anlamlı olması ile ilişkilendirilebilir.

Yazında öznel kariyer başarısının genellikle hangi faktörlere göre değerlendirildiği incelendiğinde ise; karşımıza kariyer ve iş tatmini olguları çıkmaktadır. Ancak kariyerlerini başarılı bulan kişilerin, tatmin olmadıkları bir işe geçtiklerinde kariyerlerini başarılı bulmaya devam edebildikleri veya şu andaki işlerinden yüksek düzeyde tatmin olan kişilerin ise kariyerlerini başarılı olarak nitelendiremeyebildikleri saptanmıştır. Bu nedenle öznel kariyer başarısının, iş ve kariyer tatmininden çok daha karmaşık bir kavram olduğu ve kimlik duygusu, iş-yaşam dengesi, sağlık ve diğer kişisel değerler gibi unsurları da içerdiği ifade edilebilir (Heslin, 2005). Başka bir deyişle kişilerin, kariyer

başarılarını değerlendirmelerinde odak noktalarının işin kendisinden yaşamın kendisini değerlendirmeye kaydığı da ifade edilebilir. Hall (2002)'in da öznel kariyer başarısını, kişinin ailesi, iş arkadaşları, çalıştığı örgüt ve içinde bulunduğu toplumun kriterlerinden ziyade kendisine anlamlı gelen hedefleri gerçekleştirmesi deneyimi olarak tanımladığı görülmektedir. Hall (2002) öznel kariyer başarısını, kişinin elinden gelenin en iyisini yaptığını bilmesinden kaynaklanan gurur duygusu olarak tanımlamaktadır.

Çok boyutlu öznel kariyer başarısı ölçeğine neden gerek duyulduğunun kuramsal ve görgül nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Shockley vd., 2015). : İlk olarak günümüzün örgütlerinde kariyer hareketliliğin dikeyden ziyade yatay şekilde olması, örgütlerin küçülmeye ve dış kaynaklardan yararlanmaya doğru gelişmelerin olması nedeni ile kariyer başarısında nesnel faktörlerden ziyade öznel faktörlerin görece önemi artmıştır. İkinci olarak, aynı yapıyı ölçmek için daha önce Gattiker ve Larwood (1986) tarafından geliştirilen ölçeğin üzerinden yaklaşık otuz yıl geçmiş olması ve son yirmi yılda iş gücündeki demografik değişimlerin ve işlerin yapısında meydana gelen değişimlerin işgörenlerin kariyer davranışlarında ve algılarında değişim oluşturduğu iddiasıdır (Sullivan & Baruch, 2009).

Shockley ve arkadaşlarının (2015) 2003-2014 yılları arasında yaptıkları çalışmada, çalışmaların % 46'sının nesnel kariyer başarısını kariyer tatmini, % 24'ünün tamamen başarı algısı ve %4'ünün her ikisini kapsayacak şekilde ele alındığı tespit edilmiştir. Shockley ve arkadaşlarının (2015) ölçek geliştirme çalışması (1) mülakat ve odak grup görüşmesi, (2) konu uzmanları ile açık uçlu tarama, (3) madde havuzunun oluşturulması ve (4) ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin tespiti olmak üzere dört safhadan oluşmaktadır.

### 3. YÖNTEM

Ölçek uyarlama konusunda Türkiye'de yapılan araştırmalarda, yabancı dilde geliştirilen ölçeklerin Türkçeye uyarlanması sürecine gerekli özen gösterilmediğine dair bazı araştırma bulguları bulunmaktadır. Örneğin yönetim ve örgüt alanındaki kongre bildirilerini (2002-2007 yılları arası) inceleyen Erdemir (2008); bildirilerin % 49'unda ölçeklerin uyarlanmadan doğrudan doğruya çevirisinin yapılarak kullanıldığı, % 26'sında hem uyarlama çalışması yapılmadığı hem de kullanılan ölçeğin kaynağının belirtilmediğini tespit etmiştir. Bu çalışmada ölçek uyarlama ve değerlendirme çalışması, ilgili yazın (örneğin Brislin

vd., 1973; Ægisdóttir vd., 2008) ve Uluslararası Test Komisyonu'nun (International Test Commission-ITC) ilkeleri dikkate alınarak Bayık ve Gürbüz (2016) tarafından geliştirilen beş aşamalı model takip edilerek yapılmıştır. Buna göre çalışma; (1) ölçeğin hedef dile çevrilmesi, (2) hedef dile çevrilen ölçeğin hedef dilden orijinal dile geri çevrilmesi, (3) uzman / hakem görüşüne başvurulması, (4) ön test yapılması, (5) ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin değerlendirilmesi aşamalarından oluşmaktadır.

#### 3.1. Çeviri Çalışması ve Ön Test

Çalışmada kullanılan Öznel Kariyer Başarısı Ölçeğinin (Shockley vd., 2015) Türkçeye çeviri aşamasında ilgili yazın (örneğin Brislin vd., 1973; Ægisdóttir vd., 2008) ve Uluslararası Test Komisyonu'nun (International Test Commission-ITC) ilkeleri dikkate alınarak Bayık ve Gürbüz (2016) tarafından geliştirilen ve yukarıda belirtilen beş aşamalı modelin ilk dört aşaması uygulanmıştır. Bu aşamalar (1) ölçeğin hedef dile çevrilmesi, (2) hedef dile çevrilen ölçeğin hedef dilden orijinal dile geri çevrilmesi, (3) uzman/hakem görüşüne başvurulması ve (4) ön test yapılmasını içermektedir. Öznel Kariyer Başarı Ölçeği öncelikle iki İngiliz dili ve edebiyatı öğretim üyesi tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Elde edilen Türkçe ölçek, Türkçeye ve İngilizceye hâkim örgütsel davranış alanında çalışan üç uzman tarafından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda elde edilen Türkçe ölçek, farklı iki İngiliz dili ve edebiyatı öğretim üyesi tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Elde edilen İngilizce ölçek, özgün haliyle karşılaştırılmış ve son olarak iki uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman değerlendirmeleri sonrasında ölçeğin son hali ortaya çıkmış ve mevcut çalışmada kullanılması kararlaştırılmıştır. Ön test aşamasında belirlenen odak gruptaki katılımcıların her bir maddeye ne anlam yükledikleri görüşülerek gerek görülen maddelerin ifade edilmiş şekilleri değiştirilmiştir. Örneğin "Tanınma" boyutunun ilk maddesinde bazı katılımcılar 'Amirlerim yaptığım işlerden dolayı takdir etmektedir.' şeklinde anlam yükler iken bazıları 'Amirlerim yaptığım işlerde başarılı olduğumu ifade etmektedirler.' şeklinde anlam yüklemişlerdir. Bunun sonucunda da maddenin ifade edilmiş şekli 'Amirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler.' şeklinde değiştirilmiştir. Ölçeğin nihai hali Ek-A'da verilmiştir.

#### 3.2. Ölçeğin Güvenilirliğinin ve Geçerliliğinin Değerlendirilmesi

Bu çalışmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi kamu ve özel sektörde çalışan işgörenlerden oluşan iki farklı örneklem üzerinden yapılmıştır. İki ayrı örneklem üzerinde

çalışılmasının nedeni kamuda çalışan işgörenlerden elde edilen verilerle yazında kabul edilen eşik değerler elde edilememiş ve ölçeğin yapısı doğrulanamaması nedeniyle özel sektörde çalışan işgörenlerden oluşan ikinci örneklemden veri toplanmıştır.

### 3.3.1. Araştırma I

**Örneklem.** Çalışmanın ilk örneklemini, Türkiye'deki ulusal güvenlikten sorumlu bir kamu kuruluşunda görev yapan ve rastlantısal olarak oluşan 366 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların 349'u erkek (%95), 17'si kadındır (%5) ve yaşları 26 ile 37 arasında değişmektedir. Bireylerin yaş ortalaması 31,62 olup, %85'i evli, %15'i bekârdır. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında %1'i doktora, %10'u yüksek lisans, %61'i lisans, %17'si ön lisans ve %9'u lise mezunudur. Bireylerin ortalama hizmet süreleri 9 yıl olarak belirlenmiştir. Kolayda örneklem tekniğinin seçildiği çalışma için anket tekniği kullanılmış ve anketler yüz yüze icra edilmiştir.

**Veri Toplama Aracı ve İşlem.** Shockley ve ark. (2015) tarafından geliştirilen ve bu makalenin yazarları tarafından Türkçeye uyarlanan Özel Kariyer Başarısı Ölçeği, "tanınma" (Çalıştığım kuruma katkı yapan birisi olarak tanınmaktayım), "işin niteliği" (İşimi en yüksek standartlarda yapan biri olarak bilinmekteyim), "işin anlamlılığı" (Yaptığım işin anlamlı bir iş olduğunu düşünmekteyim), "etki" (Verdiğim kararlar çalıştığım kurumu etkilemektedir), "otantik" (Kendi kariyer yolunu kendim seçtim), "kişisel yaşam" (Arkadaşlarıma ve aileme istediğim kadar vakit ayırabilmekteyim), "büyüme ve gelişme" (Alanımdaki, güncel değişiklikleri takip etmekteyim) ve "tatmin" (Kişisel olarak kariyerim tatmin edici) olmak üzere sekiz alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta üç madde olmak üzere toplam 24 madde yer almaktadır. Araştırmaya katılanlardan bu yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını beşli Likert tipi ölçek üzerinde, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Tamamen Katılıyorum) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemeleri istenmiştir.

Mevcut çalışmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Stata 14.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin yapısal olarak geçerliliğini sağlamak için ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde yazında kabul edilen eşik değerleri elde edilememiş ve ölçeklerin yapıları doğrulanamamış olması durumunda, ölçek maddelerinin ve faktörlerin arasındaki ilişki örüntüsünü keşfetmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır

(Gürbüz & Şahin, 2014). Keşfedici faktör analizi uygulanırken yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler (principal component) analizi ve "varimaks" eksen döndürmesi tekniği kullanılmıştır.

**Bulgular ve Tartışma.** Özel kariyer başarısı ölçeğini oluşturan sekiz alt boyutun güvenilirlik analizi, Cronbach alfa ( $\alpha$ ) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa ( $\alpha$ ) katsayıları tanınma için 0.83, işin anlamlılığı için 0.78, etki için 0.62, işin niteliği için 0.87, otantik için 0.76, kişisel yaşam için 0.81, büyüme ve gelişme için 0.82 ve tatmin için 0.92 olarak elde edilmiştir. Bu değerler her alt boyuta ait üçer maddenin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir. Ölçekteki maddeler arasında iç tutarlılık değerlerinde etki (0,62) boyutu hariç kabul edilebilir değer olan 0.70'ten yüksektir (Nunnally, 1978). Ayrıca ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısının 0.91 olarak hesaplanmıştır.

Sekiz alt boyut ve toplam 24 maddeden oluşan "Özel Kariyer Başarısı" ölçeğinin (üç madde tanınma, üç madde işin niteliği, üç madde işin anlamlılığı, üç madde etki, üç madde otantik, üç madde kişisel yaşam, üç madde büyüme ve gelişme ve üç madde tatmin) birinci düzey faktöriyel yapısı test edilmiştir. 5'li likert ölçeğinde, 366 denekten toplanan verilerin normal dağılım göstermesi nedeni ile maksimum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2011). Birinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri ile ( $X^2$  [224, N=366]=3270.179;  $p<0.01$ ;  $\chi^2/sd=14.59$ ; RMSEA=0.193; CFI=0.63; TLI=0.55) önerilen sekiz faktörlü modelin veri ile uyumlu olmadığı görülmüştür. Bunun üzerine bazı düzeltmeler yapılmış ancak yine de yazında kabul gören eşik değerlere ulaşılamamıştır. Bu nedenle sekiz faktörlü modelin faktöriyel yapısını keşfetmek için temel bileşenler (principle component) analizi ve varimax eksen döndürmesi tekniği kullanılarak KFA uygulanmıştır. KFA neticesinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin 0.7568 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Barlet küresellik testinin anlamlı olması ( $X^2$  (224) =3270.179,  $p<0.001$ ) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. KFA'da özdeğerlerin (eigenvalues) birden büyük olması durumunda faktörlerin oluşması sağlanmıştır. KFA analizi neticesinde 14 faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Yamaç serpinti grafiği ve faktörlerin açıkladıkları varyanslar dikkate alınarak sekiz faktörlü bir yapının uygun olduğu görülmüştür. Ancak iki faktörün (Tanınma ve Etki faktörleri toplam altı madde) çapraz yüklenme eğilimi gösterdiği tespit

**Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistik Tablosu**

	N	Min.	Maks.	Ort.	SS.
<b>Tanınma</b>	373	1,33	5,00	4,35	0,74
<b>İşin Anlamlılığı</b>	373	1,00	5,00	3,99	0,99
<b>Etki</b>	373	1,00	5,00	3,42	1,14
<b>İşin Niteliği</b>	373	1,00	5,00	4,10	0,80
<b>Otantik</b>	373	1,00	5,00	3,50	1,19
<b>Kişisel Yaşam</b>	373	1,00	5,00	3,36	1,21
<b>Büyüme ve Gelişme</b>	373	1,33	5,00	4,09	0,86
<b>Tatmin</b>	373	1,00	5,00	3,45	1,22

edilmiştir. Bunun dışında dört ayrı faktördeki birer maddenin (İşin anlamlılığı üçüncü madde, Otantik ikinci madde, Büyüme ve gelişme ikinci madde, Kişisel yaşam birinci madde) de çapraz yüklenme eğilimi gösterdiği görülmüştür.

Kamu örneklemini kullanılarak yapılan analizler neticesinde, ölçeğin boyutlarının güvenilirlik değerlerinin Shockley ve arkadaşlarının (2015) çalışmasına kıyasla düşük olduğu ve öne sürdükları sekiz boyutlu faktöriyel yapısının doğrulanmadığı tespit edilmiştir. Bunun önemli nedeninin, kamu kurumlarının bazı özelliklerinden dolayı özne kariyer başarısının yazında bahsedildiği gibi olmamasından kaynaklanmaktadır. Çünkü Weber ideal bürokrasinin niteliklerini örgütlenmede hiyerarşi, evrensellik ve objektiflik ilkelerinin temel alınmasını, işe seçme ve terfi kararlarının bilgi, beceri ve liyakate dayalı olması gerektiğini belirtmektedir. Ancak günümüzde bu hususlardan uzak bir yapının olması kamu çalışanlarının özne kariyer başarısı algısında olumsuzluk oluşturmaktadır. Ayrıca Feldman ve Weitz (1988)'e göre işgörenlerin kariyer platosuna girmesine örgütsel özellikler ve bireysel yetersizlikler neden olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kamu kurumlarının dikey yapılı olması nedeniyle işgörenlerin tepeye ulaşması çok zaman almaktadır. Bu durum da işgörenlerin özne kariyer başarı algısında olumsuzluk oluşturmaktadır. Kamuda çalışan işgörenlerden elde edilen verilerle yazında kabul edilen eşik değerler elde edilememiş ve ölçeğin yapısı doğrulanamaması nedeniyle özel sektörde çalışan işgörenlerden oluşan ikinci örneklemden veri toplanmıştır.

### 3.3.2. Araştırma II

**Örneklem.** Çalışmanın ikinci örneklemini, bilişim ve sağlık sektöründe görev yapan ve kolayda örnekleme tekniği ile seçilen 373 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların 262'si erkek (% 70), 111'i kadındır (% 30) ve yaşları 17 ile 48 arasında değişmektedir. Bireylerin yaş ortalaması 28,90 olup, % 51'i evli, % 49'u bekar'dır. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında % 1'i doktora, % 18'i yüksek lisans, % 47'si lisans, % 19'u ön lisans ve % 15'i lise mezundur. Bireylerin ortalama hizmet süreleri 6 yıl olarak belirlenmiştir. Kolayda örnekleme metodunun seçildiği çalışma için anket yöntemi kullanılmış olup anketlerin 181'i internet üzerinden çevrimiçi anket tekniği ve 192'si yüz yüze icra edilmiştir.

**Veri Toplama Aracı ve İşlem.** Shockley ve ark. (2015) tarafından geliştirilen Özne Kariyer Başarısı Ölçeği, bilişim ve sağlık sektöründe görev yapan işgörenlerden oluşan ikinci örnekleme de uygulanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin yapısal olarak geçerliliğini sağlamak için ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

**Bulgular ve Tartışma.** Bilişim ve sağlık sektöründe görev yapan katılımcıların özne kariyer başarısı ölçeğinin alt boyutlarından almış oldukları puan ortalamaları Tablo 1'de sunulmaktadır. Buna göre katılımcıların özne kariyer başarı ölçeğinden ortalamadan (Ort.=3) daha yüksek değerler aldıkları görülmektedir.

Özne kariyer başarısı ölçeğini oluşturan sekiz alt boyutun güvenilirlik analizi, Cronbach alfa( $\alpha$ )

**Tablo 2: Öznel Kariyer Başarısı Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları**

Ölçek Boyutları	Shockley ve ark. (2015) ( $\alpha$ )	1.Örneklem (Kamu Kurumu) ( $\alpha$ )	2. Örneklem (Özel Sektör) ( $\alpha$ )
Tanınma	,78	,83	,85
İşin Anlamlılığı	,89	,78	,82
Etki	,82	,62	,85
İşin Niteliği	,86	,87	,79
Otantik	,81	,76	,85
Kişisel Yaşam	,75	,81	,86
Büyüme ve Gelişme	,87	,82	,87
Tatmin	,92	,92	,91

( $\alpha$ =Cronbach Alfa)

değeri hesaplanarak yapılmıştır. Alt boyutlara ait güvenilirlik ( $\alpha$ ) katsayıları Tablo 2’de sunulmaktadır. Bu değerler her alt boyuta ait üçer maddenin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir. Ölçekteki maddeler arasında iç tutarlılık değerlerinde ilk örnekleme ait etki (0,62) boyutu hariç kabul edilebilir değer olan 0.70’ten yüksektir (Nunnally, 1978). Ayrıca ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı ilk örneklem için 0,91, ikinci örneklem için ise 0,94 olarak hesaplanmıştır.

Sekiz alt boyut ve toplam 24 maddeden oluşan “Öznel Kariyer Başarısı” ölçeği beşli likert ölçeğinde, 373 denekten toplanan verilerin normal dağılım göstermesi nedeni ile maksimum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2011). Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu yol şeması Şekil 1’de sunulmuştur. Birinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri ( $X^2$  [214, N=371]=663,35;  $p<0.01$ ;  $x^2/sd= 3,09$ ; RMSEA= 0.075; CFI= 0.928; TLI=0.907) önerilen sekiz faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, araştırmadan elde edilen verilerin öznel kariyer başarısı ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısı (sekiz faktörlü model) ile uyumunu göstermiştir.

#### 4. GENEL TARTIŞMA VE SONUÇ

Mevcut çalışmada yazında yeni bir kavram olan öznel kariyer başarısı yapısının açıklanmasına odaklanılmış ve bu yapının ölçülmesinde kullanılan bir ölçeğin ulusal yazına kazandırılması için

güvenilirlik ve geçerlilik analizleri iki ayrı örneklem üzerinden yapılmıştır.

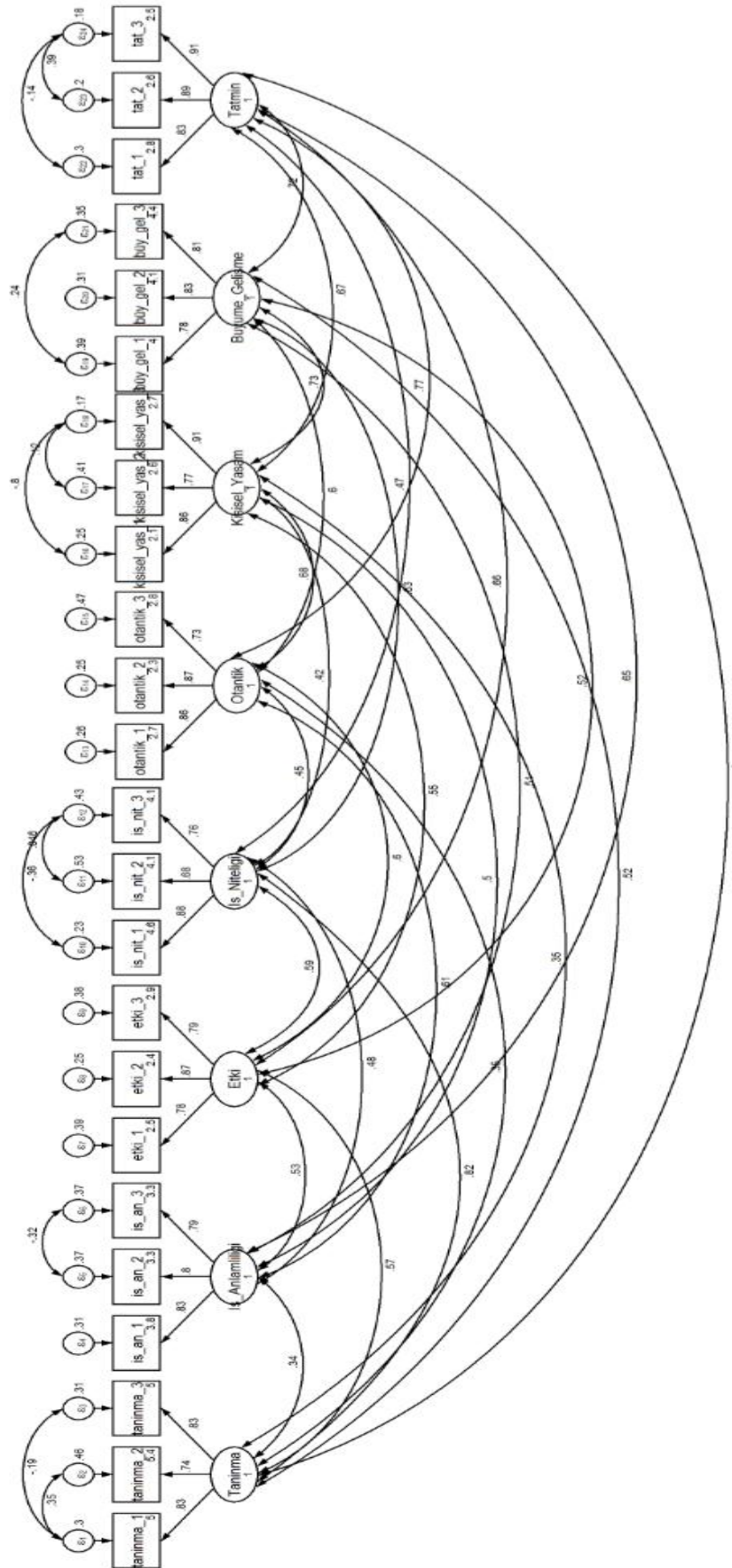
Her iki örnekleme katılımcıların öznel kariyer başarısı ölçeğinin alt boyutlarından almış oldukları puanların ortalamadan (Ort.=3) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu işgörenlerin genel olarak iş yerlerinde tanınmak istediklerini, yaptıkları işin anlamlı olmasını önemstediklerini, iş yerinde alınan kararlarda pay sahibi olması gerektiğine inandıklarını, işlerinin kalitesinden gurur duyduklarını, kariyer konusunda kendi kararlarının etkin olduğuna inandıklarını, kişisel yaşam ile iş hayatı arasında denge kurduklarını, becerilerini geliştirmeye çalıştıklarını ve kariyerlerini tatmin edici bulduklarını ortaya koymaktadır.

#### 4.1. Araştırmanın Yazına Katkısı

Öznel Kariyer Başarısı ölçeğinin güvenilirliği için iç tutarlılık yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılığına ilişkin elde edilen Cronbach Alfa değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı ise yüksek seviyelerde bulunmuştur. Elde edilen değerler ölçeğin daha önceden yapılan çalışmalarda değerleriyle paralellik göstermektedir (Shockley vd., 2015). Ölçeğin bu haliyle iç tutarlılığının sağlandığı ifade edilebilir. Analiz sonucunda elde edilen güvenilirlik bulguları ölçeğin güvenilirliğinin iyi seviyelerde olduğunu göstermiştir.

Ölçeğin yapısal geçerliliğini ortaya koymak için DFA yapılmıştır. DFA neticesinde birinci örneklem olan kamu sektöründe çalışan bireylerde ölçeğin sekiz boyutlu yapısı doğrulanamamıştır. Ancak ikinci örneklem olan özel sektörde çalışan





bireylerde uyum iyiliği değerlerinin eşik değerlere uygun olduğu ve sekiz boyutlu yapının doğrulandığı görülmüştür. Bu durumun birinci örneklemin yapısının öznel kariyer başarısı ölçeğinin alt boyutlarından Tanınma (Amirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler) ve Etki (Verdiğim kararlar çalıştığım kurumu etkilemektedir) boyutlarına uygun olmamasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Çünkü birinci örneklemdaki katılımcıların yaşları 26 ile 37 arasında değişmekte olup, bu yaşların kamu sektöründe kurumda söz sahibi olmak ve kurumun kararlarında etkili olabilmek için genç yaş olarak değerlendirilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

#### 4.2. Araştırmanın Uygulamaya Katkısı

Shockley ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında öznel kariyer başarısının % 16'sını sadece kariyer bağlılığı açıklamaktadır. Kariyer bağlılığı işgörenin kariyerine odaklanmaktadır. Ancak iş tatmini, iş devamlılığı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti de dâhil olmak üzere örgüt için doğrudan etkileri olan diğer kavramlarla ilişkilidir. Bu sebeple günümüzün örgütlerinin öznel kariyer başarısının sekiz boyutunu göz önünde bulundurarak yapacakları iş tasarımı ile kariyer bağlılığı, üretkenlik ve görev süresi konularında olumlu katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca örgütlerce işgörenlere daha fazla özerklik sağlanarak, büyümeleri ve gelişmeleri sağlanarak, eğitim ve öğretim olanakları sunularak ve zorlu iş fırsatları sunularak otantikliğin artırılması ile işgörenlerin kariyer bağlılığını arttıracakları düşünülmektedir.

Bununla birlikte ölçeğin boyutlarının önem derecesinin kişiden kişiye farklı olduğu uygulama aşamasında görülmüştür. İşgörenlerin her bir boyutun önem derecesinin kendi kişisel başarı tanımlamalarında kaçınıcı sırada olduğunu görmesi hem örgüt hem de işgören için önem arz etmektedir. Böylelikle öznel olarak işgörenin ilgi alanlarının belirlenmesine olanak sunacağı değerlendirilmektedir. İşgörenler arasında oluşan bu farklılıkların işyerlerinde yapılacak olan usta-çırak eşleşmelerinde bile göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Çünkü ikili arasındaki uyum örgüt ve işgören için büyük katkılar ortaya çıkarmaktadır.

#### 4.3. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalara Öneriler

Çalışmada öznel kariyer başarısı ölçeğiyle ilişkili olarak elde edilen geçerlilik ve güvenilirlik bulguları, araştırmanın yürütüldüğü katılımcılar çerçevesinde sınırlılık taşımaktadır. Öncelikle veri toplanan her iki örneklemin kolayda örnekleme

metodu ile seçilmesi ve özellikle de ikinci örnekleme ait verilerin yarıya yakınının internet üzerinden çevrimiçi olarak toplanması nedeniyle katılımcıları bilgilendirme konusunun eksik kaldığı görülmüştür. İlk örnekleme katılımcıların cinsiyet ve kariyer basamakları arasında bir denge sağlamaya çalışılsa da kurumun yapısından kaynaklanan nedenle denge sağlanamamıştır. Ancak ikinci örnekleme cinsiyet, kariyer basamağı ve eğitim alanında bu denge ilk örnekleme kıyasla iyi olmakla birlikte toplumumuzun iş gücünü yansıtmada konusunda eksik kalmaktadır. Bu sebeple bundan sonraki araştırmalarda, ölçeğin özellikle diğer kamu kurumlarında çalışan işgörenlerle kullanılması, geçerlilik ve güvenilirlik konusunda daha güçlü ve genellenebilir bulgulara ulaşılabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışma neticesinde, işgörenlerin öznel kariyer başarısını ölçmek için güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış bir ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. Bu ölçeğin kullanılması, özellikle ülkemizde kariyer başarısı algısında ihmal edilen öznel boyutunun ölçülmesinde kullanılabilecek ve kurumların kariyer yönetimi sürecinde verecekleri kararlara destek olabilecek çeşitli bilgilerin elde edilmesi ve yönetilmesini kolaylaştırabilecektir. Diğer yandan son haliyle Ek-A'da sunulan ölçek formunun diğer örgütsel alanlarda yapılacak gelecekteki araştırmalara katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Ægisdóttir, S., Gerstein, L.H. & Çınarbaş, D.C. (2008). Methodological issues in cross-cultural counseling research equivalence, bias, and translations. *The Counseling Psychologist*, 36(2), 188-219.
- Arthur, M. & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career as a new for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Arthur, M., Khapova, S. & Wilderom, C. (2005). Career success in a boundary less career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Bayık, M.E. & Gürbüz, S. (2016). Ölçek uyarlamada metodoloji sorunu: Yönetim ve örgüt alanında uyarlanan ölçekler üzerinden bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 1-20.
- Brislin, R.W., Lonner, W.J. & Thorndike, R.M. (1973). *Cross-Cultural Research Methods*, New York, John Wiley-Sons.
- Dyke, S.L. & Murphy, A.S. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men, *Sex Roles*, 55(5), 357-371.
- Elliott, M. P. (1982). *Which way up: career strategies for career advancement*. Academy of Management Annual Meeting'de sunulan bildiri, New York.
- Erdemir, E. (2008). Yönetim ve örgüt araştırmalarında ölçek kullanımı: Yönetim organizasyon kongre bildirileri örneği. İçinde 16. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildiriler kitabı* (ss.397-403). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınevi.
- Feldman, C.D. & Weitz, A.B. (1988). Career plateaus reconsidered. *Journal of Management*, 14(1), 69-80.
- Festinger L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Gattiker, U. & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Greenhaus, J. (2003). Career dynamics. *Handbook of psychology: Industrial and Organizational Psychology*, 12, 519-540.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S. & Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Hall, D.T. (1996). Protean Careers of the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D.T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Hughes, E.C. (1937). Institutional Office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-414.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. & Barrick, M.R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-651.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling* (3. Baskı). London: The Guilford Press.
- Ng, T., Eby, L., Sorenson, K. & Feldman, D. (2005). Predictors of objective and subjective career success. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Ng, T.W. & Feldman, D.C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric methods*. New York: McGraw Hill.
- Parker, P. & Arthur, M. (2002). Bringing "new science" into careers research. *Management*, 5, 105-125.
- Seibert, S. & Kraimer, M. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.
- Shepard, H. (2010). A path with a heart: The Cultural Context of Learning about Careers. Retrieved from [appreciativeinquiry.case.edu/uploads/choosingapathwithheart.pdf](http://appreciativeinquiry.case.edu/uploads/choosingapathwithheart.pdf)
- Shockley, M.K., Ureksoy, H., Rodopman, O.B., Poteat, F.L. & Dullaghan, R.T. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study, *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.
- Sturges, J. (1999). What is means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*, 10, 239-252.
- Sullivan, S. & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Turban, D. & Douhtery, T. (1994). Role of protege personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37, 688-702.

## EK – A

ÖZNEL KARIYER BAŞARISI ÖLÇEĞİ								
<b>Kariyeri mi bir bütün olarak değerlendirdiğimde...</b>								
Bu bölümde mesleki kariyerinizi bir bütün olarak değerlendiriniz ve görüşlerinizi temsil eden sayıyı daire içine alarak cevaplayınız.								
1	2	3	4	5				
Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ortadayım	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum				
<b>Recognition (Tanınma)</b>								
1...A mirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler				1	2	3	4	5
2...Çalıştığım kurumda işini iyi yapan biri olarak tanınmaktayım				1	2	3	4	5
3...Çalıştığım kuruma katkılar yapan birisi olarak tanınmaktayım.				1	2	3	4	5
<b>Meaningful Work (İşin Anlamlılığı)</b>								
4... Yaptığım işin anlamlı bir iş olduğunu düşünüyorum.				1	2	3	4	5
5... Yaptığım işin farklılık yarattığına inanıyorum.				1	2	3	4	5
6... Yaptığım işin topluma katkı sağladığını düşünüyorum.				1	2	3	4	5
<b>Influence (Etki)</b>								
7... Verdiğim kararlar çalıştığım kurumu etkilemektedir.				1	2	3	4	5
8...Çalıştığım kurumlar önemli konularda benim görüşlerimi dikkate almaktadır.				1	2	3	4	5
9... Diğer insanlar önemli kararlar verirken benim tavsiyelerimi hesaba katmaktadırlar.				1	2	3	4	5
<b>Quality Work (İşin Niteliği)</b>								
10...Ortaya koyduğum işin kalitesinden gurur duyuyorum.				1	2	3	4	5
11...İşimdeki en yüksek kalite standartlarını karşılıyorum.				1	2	3	4	5
12...İşimi en yüksek standartlarda yapan biri olarak bilinmekteyim.				1	2	3	4	5

<b>Authenticity(Otantik)</b>					
13... Yaptığım iş kişisel ihtiyaçlarımı ve tercihlerimi karşılamaktadır.	1	2	3	4	5
14...Kariyerimi kendi kontrolümdeymiş gibi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15...Kendi kariyer yolunu kendim seçtim	1	2	3	4	5
<b>Personal Life(Kişisel Yaşam)</b>					
16...Arkadaşlarıma ve aileme istediğim kadar vakit ayırabilmekteyim.	1	2	3	4	5
17...İşin dışında tatmin edici bir hayata sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18...Hem iş dışındaki sosyal faaliyetlerimi sürdürüyorum hem de iyi bir çalışanım.	1	2	3	4	5
<b>Growth and Development(Büyüme ve Gelişme)</b>					
19... Daha iyi performans gösterebilmek için becerilerimi geliştirmekteyim.	1	2	3	4	5
20... Alanımdaki güncel değişiklikleri takip etmekteyim.	1	2	3	4	5
21... Becerilerimi geliştirerek kendimi sürekli daha iyi seviyelere taşıyorum.	1	2	3	4	5
<b>Satisfaction(Tatmin)</b>					
22...Kişisel olarak kariyerim tatmin edici	1	2	3	4	5
23...Kariyerim beni heyecanlandırıyor.	1	2	3	4	5
24...Kariyerimi oldukça ilgi çekici buluyorum.	1	2	3	4	5