



<http://doi.org/10.22282/ojrs.2022.94>

ÜNİVERSİTELERİN ÖZEL YETENEK SINAVI İLE ÖĞRENCİ ALAN BÖLÜMLERİNDE GÖREV YAPAN AKADEMİK PERSONELİN SINIRSIZ VE ÇOK YÖNLÜ KARIYER TUTUMLARI

Muhammet MAVİBAŞ¹

¹ Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi
muhammet.mavibas@gmail.com Orcid No: 0000-0002-2771-2521

Öz

Bu çalışma, üniversitelerin spor bilimleri ile güzel sanatlar fakültelerinde görev yapan akademik personelin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarını incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya, üniversitelerin spor bölümlerinden 251, sanat bölümlerinden 172 olmak üzere toplam 423 akademik personelin katılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için “Kişisel Bilgi Formu”; “Sınırsız Kariyer” ve “Çok Yönlü Kariyer” yönelimlerini araştırmak için Briscoe vd., (2006) tarafından geliştirilen ve Onay ve Ataseven (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılan “Sınırsız ve Çok Yönlü

Kariyer Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, katılımcıların sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları incelendiğinde, sınırsız kariyer tutumları ile genel çok yönlü kariyer tutumlarının “yüksek” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Üniversitelerin spor ile sanat bölümlerinde görev yapan akademik personel arasında sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır ve her iki grubunda yüksek düzeyde sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumuna sahip oldukları saptanmıştır.

Key Words: Sınırsız Kariyer, Çok Yönlü Kariyer, Spor, Sanat, Akademik Personel



<http://doi.org/10.22282/ojrs.2022.94>

INVESTIGATION OF BOUNDARYLESS AND PROTEAN CAREER ATTITUDES OF ACADEMIC STAFF WORKING IN UNIVERSITIES' DEPARTMENTS THAT ACCEPT STUDENTS BY SPECIAL TALENT EXAM

Muhammet MAVİBAŞ¹

¹ Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi
muhammet.mavibas@gmail.com Orcid No: 0000-0002-2771-2521

Abstract

This study was carried out to examine the boundaryless and protean career attitudes of academic staff working in faculties of sports sciences and fine arts of universities. A total of 423 academic staff, 251 from sports departments and 172 from arts departments, participated in the research. "Personal Information Form" to determine the demographic characteristics of the participants; The Boundaryless and Protean Career Scale, developed by Briscoe et al., (2006) and adapted into Turkish by Onay and Ataseven (2010) for validity and reliability, was used to investigate the

"Boundaryless" and "Protean" orientations. As a result of the research, when the Boundaryless and Protean career attitudes of the participants were examined, it was determined that the Boundaryless career attitudes and general Protean career attitudes were at a "high" level. No significant differences were found in the Boundaryless and Protean career attitudes of the academic staff working in the sports and arts departments of the universities, and it was determined that both groups had a high level of Boundaryless and Protean career attitudes.

Key Words: Boundaryless Career, Protean Career, Sports, Arts, Academic Staff

GİRİŞ

Günümüzde istihdam koşullarının değişken ve belirsiz olması, kariyer beklentileri ve kariyer belirleme yöntemleri konularında yüksek düzeyde belirsizliğe sebep olmaktadır (Briscoe vd., 2012; Hofstetter ve Rosenblatt, 2017). Bu belirsizlik durumu ile başa çıkabilmek için kariyer hedefleri, giderek organizasyondan daha çok bireyler tarafından yönlendirilmektedir ve dışsal motivasyon kaynaklarından ziyade içsel değerlerden etkilenmektedir (Cortellazzo vd., 2020). Hall (1976), bu yeni yaklaşımı kariyer seçimlerinin kişilere bağlı olduğu ve kendini gerçekleştirme arayışının altında yatan bireysel bir tutum ve değişken bir kariyer yönelimi olarak tanımlayan ilk kişidir. Bazı organizasyonlarda maaş artışlarına, sorumluluklara ve yukarıya doğru hiyerarşik hareketliliğe dayalı geleneksel kariyer yöntemlerinin aksine çok yönlü bir kariyer, kendi kendini yöneten bir kariyer olarak düşünülmektedir (Briscoe ve Hall, 2006a). Bundan dolayı çalışanın kendisi, örgütsel sınırlardan bağımsız olarak bireysel kariyer hedeflerini belirlemektedir (Arthur vd., 2005).

Kariyer kavramı hakkında son yirmi yılı aşkın bir süredir birçok farklı yeni veya çağdaş kariyer yaklaşımları ve tanımlamaları yapılmıştır. Bu yaklaşımlar, daha geniş bir ekonomik, toplumsal ve teknolojik gelişmelere yanıt olarak genellikle bireylerin kariyer durumlarında daha hareketli ve kendi kendilerini yönetmeleri gerektiğini varsaymaktadır. Bununla birlikte, kariyer ile ilgili bu çağdaş yaklaşımları açıklamaya çalışan birçok modele rağmen, sınırsız (Arthur ve Rousseau, 1996) ve çok yönlü kariyer (Hall, 1996) kavramları geniş çapta kabul görmüştür (Gubler vd., 2014).

Bir personelin dışsal ödüller kazanmak için bir veya iki organizasyonun hiyerarşik yapısında doğrusal olarak ilerlediği geleneksel kurumsal kariyer yöntemi, genellikle sınırsız ve çok yönlü kariyer yaklaşımları gibi kariyer düzenlemeleriyle karşı karşıya gelmektedir (Arthur ve Rousseau 1996; Hall, 2002; Sullivan ve Baruch, 2009). Bu yeni kavramların savunucuları, küreselleşmiş bir ekonominin yükselişinin, çalışanlar ve kurumlar arasındaki psikolojik sözleşmede temel bir değişime sebep olduğunu savunmaktadırlar (Hall, 2004; Rousseau, 1989).

Kurumsal yapılarda ve istihdam ilişkilerinde meydana gelen kapsamlı değişiklikler sonrasında artan işgücü kotası, sabit ve doğrusal kariyer yöntemlerinden değişken ve akıcı sistemlere geçişe tanıklık etmekte ve geleneksel organizasyon sınırları olmadan kariyer geliştirme fırsatlarını değerlendirerek kendi kariyer gelişiminin sorumluluğunu üstlenmektedir. Bu durum, geleneksel kariyer yöntemlerinin işlevini tamamen yitirdiği anlamına gelmemektedir fakat işgücünün büyük bir bölümü için de kesinlikle bir kural değildir (Baruch, 2006). Buna karşılık Rodrigues vd. (2015), bağımsız kariyer yönelimlerinin çalışanlar arasında ne ölçüde yaygın olduğunun gerçek boyutunun belirsiz olduğunu iddia etmektedir ama en değerli çalışanlarını geliştirmek ve elde tutmak isteyen kuruluşlar için bir zorluk teşkil ettiğini kabul etmektedirler (Lo Presti, 2018).

Sınırsız kariyer, “herhangi bir istihdam ortamının sınırlarını aşan bir dizi iş fırsatı” şeklinde tanımlanmaktadır (De Filippi ve Arthur, 1994). Arthur ve Rousseau (1996), bu genel tanımın ötesinde birden çok anlamının olduğunu belirtmiş olsalar da, literatürde genel olarak sınırsız kariyer yönteminin tipik olarak örgütsel sınırları aşma konusunda incelendiğini ve fiziksel hareketlilik ile karakterize edildiğini göstermektedir (Gunz vd., 2000; Inkson, 2006; Sullivan, 1999; Sullivan ve Arthur, 2006). Sullivan ve Arthur (2016) sınırsız kariyer kavramını, fiziksel olduğu kadar psikolojik hareketliliği de içerecek şekilde genelleştirdiler. Psikolojik hareketliliği, hareket etme kapasitesi algıları olarak tanımladılar (Sullivan ve Arthur, 2006). Bazı yazarlara göre sınırsız kariyer, tek bir organizasyona bağlı olmayan ve sınırlandırılmamış kariyer olarak tanımlanmaktadır (Carson vd., 1995). Sınırsız kariyeri etkileyen bazı etkenler bulunmaktadır. Bunlar; ekonomik (Creehan, 2001), siyasi (Lam, 2002), kültürel (Mills, 2002), ailesel (Granrose ve Chua, 1996), kariyer (Forster, 1997) dir.

Geleneksel kariyer yöntemlerinin dışında son yıllarda literatürde kariyer konusuna ilişkin yeni bakış açıları ortaya çıkmıştır. Bu kariyer yaklaşımlarından biri de çok yönlü kariyer kavramıdır. Hall (2002) tarafından desteklenen bu yaklaşım, bireylerin kendi değerlerine göre ve kendilerinin yönlendirdiği mesleki davranışlardan dolayı ortaya çıkan kariyer başarısına odaklanmaktadır (Briscoe vd., 2006b). Sınırsız kariyer gibi Hall’un 1976, 1996, 2002 çok yönlü kariyer de, kariyer gelişiminin organizasyon tarafından yürütülmesinin aksine bireysel kariyer yönetiminden kaynaklanan başarı anlayışına odaklanır. Değişken kariyer modellerin daha yakın tarihli yorumlarında, Briscoe ve Hall (2002) çok yönlü kariyeri, kariyer yönetimine

dayalı hem öz-yönelimli hem de değerlere dayalı bir tutum içerdiği şeklinde nitelendirmiştir. (Briscoe vd., 2006b). Briscoe ve Hall'e (2006a) göre, bu iki tutumun birleşimi dört ana kariyer yönelimi ile sonuçlanır. Bu iki bileşen düzeyi de düşük olan kişiler, kendi kariyer ilkelerini takip etmedikleri ya da kariyerlerini kendileri yönetmedikleri için “Bağımlı” olarak kabul edilmektedir. Reaktif kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, kariyerlerini kendileri yönetirler fakat bunu yaparken içsel değerlerinden ziyade dışsal değerlere (ör. örgütsel değerler) göre yönlendirmektedirler. Diğer taraftan, bir kişi, kişisel ilkeleri tarafından yönlendirilmesine karşın kendi kendini yöneten bir tutuma sahip değilse kendi kariyerini tam olarak şekillendiremediği için katı bir kariyer yönelimine sahip olduğu kabul edilir (Briscoe ve Hall, 2006a). Son olarak Briscoe ve Hall'e (2006a) göre hem değerlere dayalı hem de kendi kendini yöneten olmanın birleşimi değişken ve çok yönlü bir kariyer yönelimine sebep olmaktadır. Bununla birlikte bir kişinin çok yönlü bir kariyer tutumuna sahip olup olmadığını bu iki tutumun basitçe ifade edemeyeceğini, bunun yerine sürekli olarak belirli bir düzeyde çok yönlü kariyer yönelimine sahip olduğunu imgelediği kabul edilmektedir (Seeger vd., 2008).

Kariyer gelişiminde ve istihdam edilebilirlik arayışında hem sınırsız hem de çok yönlü kariyer yaklaşımları kendine güven ile nitelendirilir. Daha spesifik olarak çok yönlü kariyer tutumu, “kişinin işinde psikolojik başarı arayışında kendi kendini yönetmesi” (Hall, 2002) ve kariyer tercihleri yaparken başkalarının istek ve beklentilerinden (ör., bir işveren örgütü) ziyade kişisel değerlere ya da standartlara bağlılık ile nitelendirilmektedir. Buna ek olarak özellikle lisanslı sporculuk geçmişine sahip olan bireylerin olmayanlara kıyasla daha yüksek kişisel imaj temsiliyetine sahip olduğu ifade edilmektedir (Karataş, 2021a). Sınırsız kariyer ise, psikolojik ve fiziksel olarak organizasyon sınırlarını aşarak yeni iş imkânları için çabalamak şeklinde tanımlanmaktadır (Sullivan ve Arthur, 2006). Bu geleneksel olmayan kariyer yöntemleri, kariyere ilişkin literatürde yıllardır tartışılrsa da deneysel araştırmalar, çalışanlar ve kuruluşlar için pratik etkilerini ve psikolojik kökenlerini aydınlatmaya yeni başlıyor (Porter vd., 2016).

Okul etkinliklerini aktif olarak organize etme becerisi ile bir eğitim vizyonu paylaşmak okul etkinliklerine işlevsel düzeyde katılmak ve bunları geliştirmek akademik faaliyetlere katkı sağlar (Öktem ve Kul, 2020). Ayrıca egzersize katılımın beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeyleri üzerinde olumlu etki oluşturduğu ifade edilmektedir (Karataş, 2021b). İyileştirilmiş yaşam kalitesi, olumlu bir beden imajı, kendine güven, stresle baş etme

ve fiziksel sağlık gibi olumlu etkilere sahip olacaktır (Asan ve ark, 2021). Bu noktadan hareketle kariyer gelişiminde ve istihdam edilebilirlik arayışında fiziksel aktivite düzeyi ve yaşam kalitesi önemli yer tutmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, üniversitelerin spor ve sanat bölümlerinde görev yapan akademik personelin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarının incelenmesi ve kariyer tutumlarının demografik değişkenlere göre farklılıkların olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırma, Dođu Anadolu Bölgesindeki üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan 251, güzel sanatlar fakültelerinde görev yapan 172 olmak üzere toplam 423 akademik personel üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların demografik durumlarını belirlemek için “Kişisel Bilgi Formu”; “Sınırsız Kariyer” ve “Çok Yönlü Kariyer” yönelimlerini araştırmak için Briscoe vd., (2006) tarafından geliştirilen ve Onay ve Ataseven (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Ölçeği” kullanılmıştır. Sınırsız Kariyer Ölçeği; sınırsız düşünce yapısı ve örgütsel hareketlilik tercihi olmak üzere 2 alt boyut ve toplam 13 sorudan oluşmaktadır. Çok Yönlü Kariyer Ölçeği; kendi kendine yönlendirilen kariyer ve değerlere göre yönlendirilen kariyer olmak üzere 2 alt boyut ve toplam 14 sorudan oluşmaktadır. Ölçekler 5’li likert tipine göre hazırlanmıştır.

Araştırmada verileri toplamak için elektronik anket oluşturulmuştur ve oluşturulan anket akademik personelin kurumsal e-posta adreslerine gönderilmiştir. Toplanan veriler istatistik programında analiz edilerek yorumlanmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, idari görev ve buldukları bölümlere göre karşılaştırma yapmak için Bağımsız Gruplarda T-Testi, yaş durumlarına ve akademik unvanlarına göre karşılaştırma yapmak için One-Way Anova Testi ile farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Tukey HSD testi ve sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları ile alt boyutların ortalamalarını belirlemek için ise tanımlayıcı istatistiki testler uygulanmıştır.

Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	N	%	Yaş	N	%
Erkek	241	57,0	30 Yaş ve Altı	51	12,1
Kadın	182	43,0	31-36 Yaş	93	22,0
Medeni Durum	N	%	Yaş	N	%
Evli	302	71,4	37-42 Yaş	68	16,1
Bekar	121	28,6	43-48 Yaş	114	27,0
			49 Yaş ve Üzeri	97	22,9
Eğitim Düzeyi	N	%	Unvan	N	%
Yüksek Lisans	108	25,5	Öğretim Görevlisi	82	19,4
Doktora	315	74,5	Araştırma Görevlisi	76	18,0
İdari Görev	N	%	Dr. Öğretim Üyesi	N	%
Var	130	30,7	Doç. Dr.	102	24,1
Yok	293	69,3	Prof. Dr.	66	15,6
Bölüm	N	%	TOPLAM		
Spor	251	59,3			
Sanat	172	40,7			
				423	

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyetlerine göre dağılımın %57'sinin erkek, %43'nün kadın; medeni durumlarına göre dağılımın %71,4'ünün evli, %28,6'sının bekar; yaş durumlarına göre dağılımın %12,1'inin 30 yaş ve altı, %22'sinin 31-36 yaş, %16,1'inin 37-42 yaş, %27'sinin 43-48 yaş, %22,9'unun 49 yaş ve üzeri; eğitim düzeylerine göre dağılımın %25,5'inin yüksek lisans, %74,5'inin doktora; unvanlarına göre dağılımın %19,4'ünün Öğretim Görevlisi, %18'inin Araştırma Görevlisi, %22,9'unun Dr. Öğretim Üyesi, %24,1'inin Doç. Dr., %15,6'sının Prof. Dr.; idari görev durumlarına göre dağılımın %30,7'sinin idari görevi olan, %69,3'ünün idari görevi olmayan; buldukları bölümlerine göre dağılımın %59,3'ünün spor, %40,7'sinin sanat şeklinde olduğu ve toplam katılımcı sayısının 423 kişi olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Alt Boyutlar	Değişkenler	N	\bar{X}	Std. Sp.	t	p(sig.)
Sınırsız Kariyer	Sınırsız Düşünce Yapısı	Erkek	241	4,42	0,68	2,384	,018*
		Kadın	182	4,05	0,69		
	Örgütsel Hareketlilik Tercihi	Erkek	241	3,29	0,80	2,303	,022*
		Kadın	182	3,10	0,91		
	Genel Ortalama	Erkek	241	3,86	0,54	3,230	,001*
		Kadın	182	3,69	0,55		
Çok Yönlü Kariyer	Kendi Kendine Yönlendirilen Kariyer	Erkek	241	3,29	0,80	2,303	,022*
		Kadın	182	3,10	0,91		
	Değerlere Göre Yönlendirilen Kariyer	Erkek	241	4,12	0,60	,048	,962
		Kadın	182	4,11	0,61		
	Genel Ortalama	Erkek	241	3,93	0,56	3,228	,794
		Kadın	182	3,94	0,60		

*: p<0,05

Katılımcıların cinsiyetlerine göre sınırsız kariyer tutumları incelendiğinde; sınırsız düşünce yapısı tutumlarında ($p=,018$), örgütsel hareketlilik tercihi tutumlarında ($p=,022$) ve genel sınırsız kariyer tutumlarında ($p=,001$) anlamlı farklılıkların olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre çok yönlü kariyer tutumları incelendiğinde; kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumlarında ($p=,022$) anlamlı farklılıkların olduğu ($p<0,05$), buna karşın değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumlarında ($p=,962$) ve genel çok yönlü kariyer tutumlarında ($p=,794$) anlamlı farklılıklarında olmadığı ($p>0,05$) saptanmıştır.

Tablo 3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Sınırsız Kariyer Tutumlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	Std. Sp.	F	p(sig.)	Farklılık
Sınırsız Düşünce Yapısı	A) 30 Yaş ve Altı	51	4,28	0,68	1,011	,402	---
	B) 31-36 Yaş	93	4,11	0,71			
	C) 37-42 Yaş	68	4,04	0,76			
	D) 43-48 Yaş	114	4,19	0,70			
	E) 49 Yaş ve Üzeri	91	4,14	0,63			
Örgütsel Hareketlilik Tercihi	A) 30 Yaş ve Altı	51	2,84	0,87	4,519	,001*	E>A
	B) 31-36 Yaş	93	3,18	0,91			
	C) 37-42 Yaş	68	3,25	0,90			
	D) 43-48 Yaş	114	3,16	0,81			
	E) 49 Yaş ve Üzeri	91	3,45	0,74			
Genel Ortalama	A) 30 Yaş ve Altı	51	3,72	0,58	,318	,409*	---
	B) 31-36 Yaş	93	3,75	0,56			
	C) 37-42 Yaş	68	3,74	0,59			
	D) 43-48 Yaş	114	3,79	0,57			
	E) 49 Yaş ve Üzeri	91	3,87	0,47			

*: $p<0,05$

Katılımcıların yaş gruplarına göre sınırsız kariyer tutumları karşılaştırıldığında, sınırsız düşünce yapılarında ($p=,402$) anlamlı farklılıkların olmadığı ($p>0,05$); örgütsel hareketlilik tercihlerinde ($p=,001$) anlamlı farklılıkların olduğu ($p<0,05$); genel sınırsız kariyer tutumlarında anlamlı farklılıkların olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaşlarına Göre Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	Std. Sp.	F	p(sig.)	Farklılık
Kendi Kendine Yönlendirilen Kariyer	A) 30 Yaş ve Altı	51	4,04	0,58	1,011	,008*	D>C
	B) 31-36 Yaş	93	4,13	0,58			
	C) 37-42 Yaş	68	4,28	0,53			
	D) 43-48 Yaş	114	3,97	0,74			
	E) 49 Yaş ve Üzeri	91	4,20	0,46			
Değerlere Göre Yönlendirilen Kariyer	A) 30 Yaş ve Altı	51	3,52	0,82	4,519	,231	---
	B) 31-36 Yaş	93	3,77	0,83			
	C) 37-42 Yaş	68	3,81	0,77			
	D) 43-48 Yaş	114	3,64	0,79			
	E) 49 Yaş ve Üzeri	91	3,68	0,70			
Genel Ortalama	A) 30 Yaş ve Altı	51	3,82	0,59	,318	,027*	D>C
	B) 31-36 Yaş	93	3,98	0,56			

C) 37-42 Yaş	68	4,08	0,56
D) 43-48 Yaş	114	3,83	0,67
E) 49 Yaş ve Üzeri	91	3,98	0,44

*: p<0,05

Katılımcıların yaş gruplarına göre çok yönlü kariyer tutumlarının karşılaştırılması sonucunda, kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumlarında (p=,008) anlamlı farklılıkların olduğu (p<0,05); değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumlarında (p=,231) anlamlı farklılıkların olmadığı (p>0,05); genel çok yönlü kariyer tutumlarında anlamlı farklılıkların olduğu (p<0,05) tespit edilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Alt Boyutlar	Değişkenler	N	\bar{X}	Std. Sp.	t	p(sig.)
Sınırsız Kariyer	Sınırsız Düşünce Yapısı	Evli	302	4,13	0,67	-,853	,394
		Bekar	121	4,19	0,74		
	Örgütsel Hareketlilik Tercihi	Evli	302	3,24	0,84	1,324	,186
		Bekar	121	3,12	0,88		
	Genel Ortalama		Evli	302	3,79	0,52	0,118
		Bekar	121	3,78	0,63		
Çok Yönlü Kariyer	Kendi Kendine Yönlendirilen Kariyer	Evli	302	4,12	0,56	,305	,760
		Bekar	121	4,10	0,71		
	Değerlere Göre Yönlendirilen Kariyer	Evli	302	3,62	0,78	-3,146	,002*
		Bekar	121	3,88	0,75		
	Genel Ortalama		Evli	302	3,91	0,54	-1,473
		Bekar	121	4,01	0,66		

*: p<0,05

Katılımcıların medeni durumlarına göre sınırsız kariyer tutumları incelendiğinde; sınırsız düşünce yapısı tutumlarında (p=,394), örgütsel hareketlilik tercihi tutumlarında (p=,186) ve genel sınırsız kariyer tutumlarında (p=,142) anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Katılımcıların medeni durumlarına göre çok yönlü kariyer tutumları incelendiğinde; kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumlarında (p=,760) anlamlı farklılıkların olmadığı (p>0,05), değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumlarında (p=,002) anlamlı farklılıkların olduğu (p<0,05) ve genel çok yönlü kariyer tutumları arasında (p=,906) anlamlı farklılıkların olmadığı (p>0,05) saptanmıştır.

Tablo 6. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Alt Boyutlar	Değişkenler	N	\bar{X}	Std. Sp.	t	p(sig.)
Sınırsız Kariyer	Sınırsız Düşünce Yapısı	Yüksek Lisans	108	4,13	0,68	-,279	,780
		Doktora	315	4,15	0,70		
	Örgütsel Hareketlilik Tercihi	Yüksek Lisans	108	3,12	0,85	-1,171	,242
		Doktora	315	3,24	0,86		

Çok Yönlü Kariyer	Genel Ortalama		Yüksek Lisans	108	3,74	0,52	-,230	,362
			Doktora	315	3,80	0,56		
	Kendi Kendine		Yüksek Lisans	108	4,05	0,63	-1,228	,220
	Yönlendirilen Kariyer		Doktora	315	4,14	0,59		
	Değerlere Göre		Yüksek Lisans	108	3,82	0,77	2,038	,042*
	Yönlendirilen Kariyer		Doktora	315	3,65	0,78		
	Genel Ortalama		Yüksek Lisans	108	3,96	0,60	,443	,658
			Doktora	315	3,93	0,57		

*: p<0,05

Katılımcıların eğitim durumlarına göre sınırsız kariyer tutumları incelendiğinde; sınırsız düşünce yapısı tutumlarında (p=,780), örgütsel hareketlilik tercihi tutumlarında (p=,242) ve genel sınırsız kariyer tutumlarında (p=,362) anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Katılımcıların eğitim durumlarına göre çok yönlü kariyer tutumları incelendiğinde; kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumlarında (p=,220) anlamlı farklılıkların olmadığı (p>0,05), değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumlarında (p=,042) anlamlı farklılıkların olduğu (p<0,05) ve genel çok yönlü kariyer tutumları arasında (p=,658) anlamlı farklılıkların olmadığı (p>0,05) saptanmıştır.

Tablo 7. Katılımcıların İdari Görev Durumlarına Göre Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Alt Boyutlar	Değişkenler	N	\bar{X}	Std. Sp.	t	p(sig.)
Sınırsız Kariyer	Sınırsız Düşünce	Var	130	4,17	0,69	,421	,674
	Yapısı	Yok	293	4,14	0,69		
	Örgütsel Hareketlilik	Var	130	3,17	0,89	-,572	,567
	Tercihi	Yok	293	3,22	0,84		
Genel Ortalama		Var	130	3,78	0,51	-,015	,988
		Yok	293	3,79	0,57		
Çok Yönlü Kariyer	Kendi Kendine	Var	130	4,19	0,56	1,759	,080
	Yönlendirilen Kariyer	Yok	293	4,08	0,62		
	Değerlere Göre	Var	130	3,57	0,80	-2,075	,039*
	Yönlendirilen Kariyer	Yok	293	3,74	0,77		
Genel Ortalama		Var	130	3,93	0,51	-,202	,840
		Yok	293	3,94	0,60		

*: p<0,05

Katılımcıların idari görev durumlarına göre sınırsız kariyer tutumları incelendiğinde; sınırsız düşünce yapısı tutumlarında (p=,674), örgütsel hareketlilik tercihi tutumlarında (p=,567) ve genel sınırsız kariyer tutumlarında (p=,988) anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Katılımcıların idari görev durumlarına göre çok yönlü kariyer tutumları incelendiğinde; kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumlarında ($p=,080$) anlamlı farklılıkların olmadığı ($p>0,05$), değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumlarında ($p=,039$) anlamlı farklılıkların olduğu ($p<0,05$) ve genel çok yönlü kariyer tutumları arasında ($p=,840$) anlamlı farklılıkların olmadığı ($p>0,05$) saptanmıştır.

Tablo 8. Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Sınırsız Kariyer Tutumlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Unvan	N	\bar{X}	Std. Sp.	F	p(sig.)	Farklılık
Sınırsız Düşünce Yapısı	A) Öğretim Görevlisi	82	4,08	0,79	3,192	,013*	E>C
	B) Arş. Gör.	76	4,12	0,68			
	C) Dr. Öğretim Üyesi	97	4,01	0,74			
	D) Doç. Dr.	102	4,20	0,61			
	E) Prof. Dr.	66	4,38	0,56			
Örgütsel Hareketlilik Tercihi	A) Öğretim Görevlisi	82	3,04	0,80	2,984	,019*	C>A C>B
	B) Arş. Gör.	76	3,03	0,93			
	C) Dr. Öğretim Üyesi	97	3,38	0,88			
	D) Doç. Dr.	102	3,23	0,79			
	E) Prof. Dr.	66	3,32	0,84			
Genel Ortalama	A) Öğretim Görevlisi	82	3,68	0,62	3,318	,011*	E>A E>B
	B) Arş. Gör.	76	3,70	0,56			
	C) Dr. Öğretim Üyesi	97	3,77	0,60			
	D) Doç. Dr.	102	3,83	0,46			
	E) Prof. Dr.	66	3,97	0,47			

*: $p<0,05$

Katılımcıların akademik unvanlarına göre sınırsız kariyer tutumları incelendiğinde; sınırsız düşünce yapısı tutumlarında ($p=,013$), örgütsel hareketlilik tercihi tutumlarında ($p=,019$) ve genel sınırsız kariyer tutumlarında ($p=,011$) anlamlı farklılıkların olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Tablo 9. Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Unvan	N	\bar{X}	Std. Sp.	F	p(sig.)	Farklılık
Kendi Kendine Yönlendirilen Kariyer	A) Öğretim Görevlisi	82	3,89	0,73	3,840	,004*	C>A E>A
	B) Arş. Gör.	76	4,16	0,58			
	C) Dr. Öğretim Üyesi	97	4,16	0,64			
	D) Doç. Dr.	102	4,13	0,48			
	E) Prof. Dr.	66	4,25	0,52			
Değerlere Göre Yönlendirilen Kariyer	A) Öğretim Görevlisi	82	3,65	0,79	,678	,608	-
	B) Arş. Gör.	76	3,82	0,90			
	C) Dr. Öğretim Üyesi	97	3,68	0,85			
	D) Doç. Dr.	102	3,65	0,62			
	E) Prof. Dr.	66	3,67	0,75			
Genel Ortalama	A) Öğretim Görevlisi	82	3,79	0,68	1,888	,112	-
	B) Arş. Gör.	76	4,01	0,59			
	C) Dr. Öğretim Üyesi	97	3,95	0,63			
	D) Doç. Dr.	102	3,93	0,44			
	E) Prof. Dr.	66	4,00	0,51			

*: $p<0,05$

Katılımcıların akademik unvanlarına göre çok yönlü kariyer tutumları incelendiğinde; kendi kendini yönlendiren kariyer tutumlarında ($p=,004$) anlamlı farklılıkların olduğu ($p<0,05$), değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumları ($p=,608$) ile genel çok yönlü kariyer tutumlarında ($p=,112$) anlamlı farklılıkların olmadığı ($p>0,05$) saptanmıştır.

Tablo 10. Katılımcıların Bölümlerine Göre Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Alt Boyutlar	Değişkenler	N	\bar{X}	Std. Sp.	t	p(sig.)	
Sınırsız Kariyer	Sınırsız Düşünce Yapısı	Spor	251	4,13	0,64	-,573	,567	
		Sanat	172	4,17	0,76			
	Örgütsel Hareketlilik Tercihi	Spor	251	3,25	0,80	1,319	,188	
		Sanat	172	3,14	0,92			
	Genel Ortalama		Spor	251	3,79	0,52	,338	,736
			Sanat	172	3,77	0,60		
Çok Yönlü Kariyer	Kendi Kendine Yönlendirilen Kariyer	Spor	251	4,12	0,56	,172	,864	
		Sanat	172	4,11	0,66			
	Değerlere Göre Yönlendirilen Kariyer	Spor	251	3,67	0,78	-,584	,560	
		Sanat	172	3,72	0,78			
	Genel Ortalama		Spor	251	3,93	0,55	,610	,816
			Sanat	172	3,94	0,61		

*: $p<0,05$

Katılımcıların bölümlerine göre sınırsız kariyer tutumları incelendiğinde; sınırsız düşünce yapısı tutumlarında ($p=,567$), örgütsel hareketlilik tercihi tutumlarında ($p=,188$) ve genel sınırsız kariyer tutumlarında ($p=,736$) anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Katılımcıların bölümlerine göre çok yönlü kariyer tutumları incelendiğinde; kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumlarında ($p=,864$), değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumlarında ($p=,560$) ve genel çok yönlü kariyer tutumlarında ($p=,816$) anlamlı farklılıkların olmadığı ($p>0,05$) saptanmıştır.

Tablo 11. Katılımcıların Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Alt Boyutlarına ve Genel Ortalamalarına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Ölçekler	Alt Boyutlar	N	Min.	Max.	\bar{X}	Std. Sp.	
Sınırsız Kariyer	Sınırsız Düşünce Yapısı	423	1,50	5,00	4,15	0,69	
		423	1,00	5,00	3,21	0,85	
	Genel Ortalama		423	1,69	5,00	3,79	0,55
	Çok Yönlü Kariyer	Kendi Kendine Yönlendirilen Kariyer	423	1,25	5,00	4,12	0,60
423			1,33	5,00	3,69	0,78	
Genel Ortalama		423	1,64	5,00	3,93	0,58	

Katılımcıların sınırsız kariyer tutumları incelendiğinde “Sınırsız Düşünce Yapısı” ortalamaları ($\bar{X}=4,15\pm0,69$), “Örgütsel Hareketlilik Tercihini” ortalamaları ($\bar{X}=3,21\pm0,85$) ve sınırsız kariyer genel ortalamalarının ($\bar{X}=3,79\pm0,55$) olduğu saptanmıştır. Katılımcıların “Çok Yönlü Kariyer Tutumları” incelendiğinde “Kendi Kendini Değerlendiren Kariyer” ortalamaları ($\bar{X}=4,12\pm0,60$), “Değerlere Göre Yönlendirilen Kariyer” ortalamaları ($\bar{X}=3,69\pm0,78$) ve “Çok Yönlü Kariyer” genel ortalamalarının ($\bar{X}=3,93\pm0,58$) olduğu saptanmıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın, özellikle uzmanlık bilgisinin yanı sıra özel bir yeteneğin de olması gereken ve böylece bu yetenek ile birlikte kariyer hedefinin bu doğrultuda belirlenerek birçok farklı kurumlarda, işletmelerde veya özel teşebbüs ile kariyer yapabilme imkanı bulunan spor ve sanat alanlarındaki akademik personelin, kurumlarındaki kariyerlerine bağlı kalmaksızın sınırsız ve değişken yani çok yönlü kariyer yönetimlerini ve tutumlarını çeşitli demografik özellikler açısından incelemek amacıyla yapılmıştır.

Bu doğrultuda katılımcıların sınırsız kariyer tutumlarının cinsiyete göre karşılaştırılması sonucunda, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde sınırsız düşünce yapısına, örgütsel hareketlilik tercihinin ve genel sınırsız kariyer düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Çok yönlü kariyer tutumlarının cinsiyete göre karşılaştırılması sonucunda, erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha yüksek düzeyde kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumuna sahip oldukları buna karşın erkek ve kadın akademisyenlerin değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumları ve genel çok yönlü kariyer tutumlarında benzer düzeyde değerlere sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Erkekler daha doğrusal, geleneksel kariyer tutumuna sahip olma eğilimindedirler (Mainiero ve Sullivan, 2005) ve genel olarak kadınlara göre kariyer başarılarının geleneksel ölçütleriyle (örneğin para, statü ve terfi) daha fazla motive olmaktadır (İnceoğlu vd., 2008; Warr, 2008). Bu nedenlerden dolayı çalışmamızda anlamlı farklılıkların olduğu boyutlarda, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla fiziksel ve psikolojik kariyer açıdan daha yüksek düzeyde motive oldukları söylenebilir.

Yaş durumuna göre sınırsız kariyer tutumlarının karşılaştırılması sonucunda, katılımcıların tüm yaş gruplarında benzer düzeyde sınırsız düşünce yapısı ve genel sınırsız kariyer tutumuna sahip oldukları, fakat örgütsel hareketlilik alt boyutunda 49 yaş ve üzeri katılımcıların 30 yaş ve altındaki yaş grubunda olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde

olduğu sonucuna varılmıştır. Yaş durumuna göre çok yönlü kariyer tutumlarının karşılaştırılması sonucunda 43-48 yaş arandaki katılımcıların 37-42 yaş grubundaki katılımcılar oranla daha yüksek düzeyde kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumuna ve genel çok yönlü kariyer tutumuna sahip oldukları, fakat değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumları incelendiğinde tüm yaş gruplarında benzer düzeyde olduğu saptanmıştır. Levinson (1977), orta yaş geçiş döneminde kişilerin (özellikle erkeklerin) kendileri ve başkaları için gerçekten ne istediklerini sorgulamaya başladıklarına dikkat çekmektedir. Sullivan vd., (2003) insanların kariyer geri dönüşümünün daha olası olduğu kuruluş (25-44 yaş) ve bakım aşaması (45-59 yaş) arasında olduğunu belirtmektedirler. Bu yaş döneminde bulunan kişiler, kişisel bir buhrandan sonra ortaya çıkan kariyerlerine veya yaşamlarına rehberlik etmek için kendi ahlaki prensiplerini geliştirmektedirler. Ayrıca, insanlar yaşlandıkça “Ne düşünecekleri ve yapacakları” konusunda sosyal baskılara daha fazla direnebilir ve daha fazla kendi geleceğini kararlaştırabilir hale gelmektedirler (Ryff, 1995). Bu durum, kişilerin ilke ve ideallerini sürdürme motivasyonunun ve enerjisinin yaşın ilerlemesi ile birlikte arttığı bulgusuna yansımaktadır (İnceoğlu vd., 2008).

Medeni duruma göre sınırsız kariyer tutumlarının karşılaştırılması sonucunda, evli ve bekar katılımcıların benzer düzeyde sınırsız düşünce yapısı, örgütsel hareketlilik ve genel sınırsız kariyer tutumuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Katılımcıların medeni durumlarına göre çok yönlü kariyer tutumları incelendiğinde, bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumuna sahip oldukları buna karşın kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumu ve genel çok yönlü kariyer tutumlarının benzer düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin sınırsız kariyer tutumlarının eğitim düzeylerine göre karşılaştırılması sonucunda, yüksek lisans ve doktora eğitim düzeyinde bulunan katılımcıların sınırsız düşünce yapısı, örgütsel hareketlilik tercihi tutumları ve genel sınırsız kariyer tutumlarının benzer düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların eğitim durumlarına göre çok yönlü kariyer tutumları incelendiğinde yüksek lisans eğitim düzeyinde bulunan katılımcıların doktora düzeyindeki katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumuna sahip oldukları, buna karşın kendi kendini yönlendiren kariyer ve genel çok yönlü kariyer tutumlarının benzer düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin sınırsız kariyer tutumlarının idari görev durumlarına göre karşılaştırılması sonucunda, idari görevi olan ve olmayan akademik personelin benzer düzeyde sınırsız kariyer tutumuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Katılımcıların idari görev durumlarına göre çok yönlü kariyer tutumları incelendiğinde ise idari görevi olmayan katılımcıların idari görevi olan katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumuna sahip oldukları buna karşın kendi kendine yönlendirilen kariyer ve genel çok yönlü kariyer tutumlarının benzer düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların akademik unvanlara göre sınırsız kariyer yönetimi tutumları karşılaştırıldığında, Prof. Dr. unvanındaki akademisyenlerin Dr. Öğretim Üyesi unvanındaki akademisyenlere oranla daha yüksek düzeyde sınırsız düşünce yapısına sahip oldukları; Dr. Öğretim Üyesi unvanındaki akademisyenlerin Araştırma Görevlisi ve Öğretim Görevlisi unvanındaki akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel hareketlilik tercihinine sahip oldukları ve Prof. Dr. unvanındaki akademisyenlerin Araştırma Görevlisi ve Öğretim Görevlisi unvanındaki akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde genel sınırsız kariyer tutumuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Katılımcıların akademik unvanlara göre çok yönlü kariyer yönetimi tutumları karşılaştırıldığında, Dr. Öğretim Üyesi ile Prof. Dr. unvanlarına sahip akademisyenlerin Öğretim Görevlisi unvanındaki akademik personele oranla daha yüksek düzeyde kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumuna sahip oldukları buna karşın değerlere göre yönlendirilen kariyer ve genel çok yönlü kariyer tutumlarının tüm akademik unvandaki personelin benzer düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Yönetici olan ve aynı zamanda yüksek eğitim düzeyine sahip olan bireylerin, yönetici olmayan ve eğitim düzeyleri düşük olan bireylere göre daha yüksek düzeyde kendi kendilerini yönetmeleri beklenir, çünkü başarı puanlarının daha yüksek olduğu gösterilmiştir (Analoui, 2000; Campbell vd., 1970; Costa ve McCrae, 1988; Warr, 2008). Ayrıca, Warr ve Birdi (1998), bireyler eğitimsel nitelikler sahip olursa ve gelişim etkinliklerini üstlenmek için ne kadar çok kullanırlarsa, yaş ile birlikte öğrenme motivasyonundaki düşüşün o kadar az olasılığa sahip olduğunu belirtmektedirler (Segers vd., 2008). Yöneticiler daha çok maaş terfi ve statü tarafından yönlendirilir (Analoui, 2000; Campbell vd., 1970), bu da Cheramie vd. (2007) tarafından belirtildiği üzere, kurum ve organizasyon değiştirmelerini daha uygun hale getirmektedir. Ek olarak, yöneticilerin daha yüksek statüde bulunmalarının bir sonucu olarak daha az iş güvencesizliği yaşarlar (Näswall ve De Witte, 2003). Birlikte ele alındığında, bu

durum onları fiziksel olarak daha fazla hareketli olmaya yatkın duruma getirebilir. Daha düşük eğitime sahip bireyler ise daha az iş alternatifi olduğundan (Van Vuuren vd., 1991) ve dolayısıyla iş güvenliğine daha fazla değer verdiği için (Warr, 2008) daha fazla iş güvencesizliği yaşama eğilimindedir. Buna karşılık, yüksek eğitilmiş terfi ve ilginç işler için daha iyi fırsatlara değer verilmelidir (Warr, 2008). Bu durum, düşük eğitimlileri iş değiştirmek için daha az motive edebilir (Segers vd., 2008).

Üniversitelerin spor bilimleri fakülteleri ile güzel sanatlar fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü tutumlarının bölümlere göre karşılaştırılması sonucunda anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır ve üniversitelerin spor ve sanat bölümlerinde görev yapan akademik personelin benzer düzeyde sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Katılımcıların sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları ve alt boyutların genel ortalamaları incelendiğinde, sınırsız düşünce yapılarının “yüksek”, örgütsel hareketlilik tercihlerinin “orta” ve genel sınırsız kariyer tutumlarının “yüksek”; kendi kendine yönlendirilen kariyer tutumlarının “yüksek”, değerlere göre yönlendirilen kariyer tutumlarının “yüksek” ve genel çok yönlü kariyer tutumlarının “yüksek” düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu noktada, spor ve sanat ile uğraşan akademik personelin ilgilendikleri alanlarda birçok farklı kurum veya özel teşebbüs ile kariyerlerine devam edebilme imkanlarının bulunması ve bu doğrultuda motivasyonlarının yüksek olması sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarının da yüksek düzeyde olmasını etkilediği söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Analoui, F. (2000). What Motivates Senior Managers? *Journal of Managerial Psychology*, 15(4):324–340.
- Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4):295-306.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career Success in a Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2):177-202.
- Arthur, M.B. (2014), The Boundaryless Career at 20: Where Do We Stand, and Where Can We Go? *Career Development International*, 19(6):627-640.
- Arthur, M.B., & Rousseau, D.M. (Eds) (1996), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, New York: Oxford University Press.
- Asan, S, & Çingöz, Y. E. Takım Ve Bireysel Spor Yapan Bireylerin Bilişsel Davranışçı Fiziksel Aktivite Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(2), 167-174.
- Baruch, Y. (2006). Career Development in Organizations and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary Viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2):125-138.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2002). The Protean Orientation: Creating the Adaptable Workforce Necessary for Flexibility and Speed. In Annual Meeting of the Academy of Management. United States: Denver.

- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006a). The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1):4-18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006b). Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1):30-47.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an Insecure Employment Environment: The Differing Roles of Protean and Boundaryless Career Orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2):308-316.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., Jr., & Weick, K. E. Jr., (1970). *Managerial Behavior Performance and Effectiveness*. New York: McGraw-Hill
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and Construct Validation of a Career Entrenchment Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 68(4):301-320.
- Cherame, R. A., Sturman, M. C., & Walsh, K. (2007). Executive Career Management: Switching Organizations and the Boundaryless Career. *Journal of Vocational Behavior*. 71(3):359-374.
- Cortellazzo, L., Bonesso, S., Gerli, F., & Batista-Foguet, J. M. (2020). Protean Career Orientation: Behavioral Antecedents and Employability Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 116, 103343.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1988). From Catalog to Classification: Murray's Needs and the Five-Factor Model. *Journal of Personality and Social Psychology*. 55(2):258.
- Creehan, S. (2001). Brain Strain: India's IT Crisis. *Harvard International Review*. 23(2): 6.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4):307-324.
- Forster, N. (1997). The Persistent Myth of High Expatriate Failure rates: A Reappraisal. *International Journal of Human Resource Management*, 8(4): 414–433
- Granrose, C. S., & Chua, B. L. (1996). Global Boundaryless Careers: Lessons from Chinese Family Businesses. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. 201-217.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the Protean Career Concept: Empirical Findings, Conceptual Components, and Measurement. *Journal of Organizational Behavior*. 35(1):23-40.
- Gunz, P. H., Evans, M. G., & Jalland, R. M. (2000). Career Boundaries in a “Boundaryless Word”. In Arthur, M. B., Goffee, R., & Morris, T. (Eds.), *Career Frontiers, New Conceptions of Working Lives*, Oxford: Oxford University Press.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Hall, D. T. (1996). *The Career is Dead--Long Live the Career. A Relational Approach to Careers*. The Jossey-Bass Business & Management Series. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104..
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, D. T. (2004). The Protean Career: A Quarter-Century Journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1):1-13.
- Hofstetter, H., & Rosenblatt, Z. (2017). Predicting Protean and Physical Boundaryless Career Attitudes by Work Importance and Work Alternatives: Regulatory Focus Mediation Effects. *The International Journal of Human Resource Management*. 28(15):2136-2158.
- Inceoglu, I., Segers, J., Bartram, D., & Vloeberghs, D. (2008). Age Differences in Work Motivation. Paper Presented at the 23rd Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Francisco
- Inkson, K. (2006). Protean and Boundaryless Careers as Metaphors. *Journal of Vocational Behavior*. 69(1):48-63.
- Karataş, İ. (2021a). Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Sosyal Medya Gösteriş Tüketimi Eğilimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bartın Üniversitesi Örneği. *ROL Spor Bilimleri Dergisi*, 2(3), 132-150.
- Karataş, İ. (2021b). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bayburt ve Erzurum İlleri Örneği. *International Journal of Contemporary Educational Studies*, 7(2), 480-499.
- Lam, K. C. (2002). Interaction Between Economic and Political Factors in the Migration Decision. *Journal of Comparative Economics*. 30(3):488-504.

- Levinson, D. J. (1977). The mid-life transition: A Period in Adult Psychosocial Development. *Psychiatry*, 40(2):99-112.
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are Freelancers a Breed Apart? The Role of Protean and Boundaryless Career Attitudes in Employability and Career Success. *Human Resource Management Journal*, 28(3):427-442.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope Careers: An Alternate Explanation for the “Opt-Out” Revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1):106-123.
- Mills, D. (2002). As UK Media Talent Goes West, What is Coming Over Here. *Campaign (UK)*, 11, 12.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2):189-215.
- Onay, M., & Vezneli, Z. (2012). Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer: Akademisyenlerin Kariyer Yaşamı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1):193-202.
- Öktem, T., & Kul, M. (2020). Investigation of Perceptions Concerning Leadership Roles of Physical Education and Sport Teachers. *Journal of Education and Learning*, 9(5), 277-283.
- Porter, C., Woo, S. E., & Tak, J. (2016). Developing and Validating Short Form Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales. *Journal of Career Assessment*, 24(1):162-181.
- Rodrigues, R., Guest, D., Oliveira, T., & Alfes, K. (2015). Who Benefits from Independent Careers? Employees, Organizations, or Both?. *Journal of Vocational Behavior*, 91:23-34.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2):121-139.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4):99-104.
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and Boundaryless Careers: A Study on Potential Motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2):212-230.
- Selim, A. S. A. N., & Çingöz, Y. E. Takım Ve Bireysel Spor Yapan Bireylerin Bilişsel Davranışçı Fiziksel Aktivite Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Bedensel Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(2), 167-174.
- Sullivan, S. E. (1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25(3):457-484.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The Evolution of the Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1):19-29.
- Sullivan, S. E., Martin, D. F., Carden, W. A., & Mainiero, L. A. (2003). The Road Less Traveled: How to Manage the Recycling Career Stage. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(2):34-42.
- Sullivan, S.E. & Baruch, Y. (2009), Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6):1542-1571
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). Predicting Employees' Perception of Job Insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. van Vuuren (Eds.), *Job insecurity* (65–78). London: Sage.
- Warr, P. (2008). Work Values: Some Demographic and Cultural Correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4):751-775.
- Warr, P., & Birdi, K. (1998). Employee Age and Voluntary Development Activity. *International Journal of Training and Development*, 2(3):190-204.
- Yaşartürk, F., Akyüz, H., & Karataş, İ. (2018). Rekreasyon bölümü öğrencilerinin boş zaman yönetimi ile akademik başarılarını etkileyen örgütsel faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 233-243.