

Geliş Tarihi / Received Date
13.09.2022

Kabul Tarihi / Accepted Date
05.01.2023

Kariyer Planlama ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi: Sivil Havacılık Sektörü Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma¹

*The Relationship between Career Planning and Career Satisfaction: A Study on
Civil Aviation Industry Ground Services Staff*

Nigar FİDE KESKİN²

Ebru YILDIZ³

Öz

Bu çalışma, sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanları üzerinde kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkiyi tespit etme amacı taşımaktadır. Araştırma, İstanbul, Ankara ve İzmir’de faaliyet gösteren yer hizmeti işletmelerinde çalışan 401 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış; veriler, anket yöntemi ile toplanmıştır. Veriler, SPSS programı ile işlenmiş ve analiz edilmiştir. Araştırmada, bireysel kariyer planlamanın kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahip olduğunu kısmen destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Bireysel kariyer planlamanın “bireysel hedeflerin belirlenmesi ve plan oluşturulması” boyutunun kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilirken, “bireyin kendini değerlendirmesi” ve “bireysel fırsatların tanımlanması” boyutlarının kariyer memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi olmadığı belirlenmiştir. Örgütsel kariyer planlamanın ise kariyer memnuniyetini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği saptanmıştır. Çalışmanın, kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkiyi fark etme, bu yönde etkili stratejiler ve uygulamalar oluşturma açısından sektör yöneticilerine, çalışanlarına ve konuya ilgi duyan araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sivil Havacılık, Yer Hizmetleri, Kariyer, Kariyer Planlama, Kariyer Memnuniyeti

Abstract

This study aims to determine the relationship between career planning and career satisfaction of ground services staff in civil aviation industry. The study was conducted with 401 participants working in ground services businesses operating in Istanbul, Ankara, and Izmir. The convenience sampling method was employed to determine the participants, and the data were collected by the survey method. The data were processed and

¹ Bu çalışma, Nigar FİDE KESKİN tarafından Dr. Öğr. Üyesi Ebru YILDIZ danışmanlığında hazırlanan ve Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne sunulan Yüksek Lisans Tezi’nden üretilmiştir. Çalışmanın etik izni, Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler için Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 20/05/2021 tarihinde alınmıştır.

² Sorumlu Yazar: Bilim Uzmanı, Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi Programı, İstanbul/TÜRKİYE, E-mail: nigarfidekeskin@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-6218-5210

³ Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme (Türkçe) Bölümü, İstanbul/TÜRKİYE, E-mail: ebruyildiz@beykent.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-8493-6479



analyzed using the SPSS program. In the study, the results partially supporting that individual career planning had a positive and significant effect on career satisfaction were obtained. While it was determined that the dimension of "determination of individual goals and development of a plan" of individual career planning had a positive and significant effect on career satisfaction, it was determined that the dimensions of "individual self-evaluation" and "identification of individual opportunities" did not have a significant effect on career satisfaction. It was revealed that organizational career planning had a positive and significant effect on career satisfaction. It is considered that the study will contribute to industry executives and employees and researchers interested in this subject in terms of recognizing the relationship between career planning and career satisfaction and developing effective strategies and practices in this direction.

Keywords: Civil Aviation, Ground Services, Career, Career Planning, Career Satisfaction

Giriş

Günümüz iş dünyasında, küreselleşme, artan rekabet, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte büyük bir değişim yaşanmaktadır. Örgütler için rekabet avantajı sağlamanın temelinde yer alan çalışanların da günümüzde beklenti ve istekleri değişiklik göstermektedir. Hızla değişen bir çalışma ortamına uyum sağlamak ve başarılı olmak, birey açısından sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirme ile, örgüt açısından ise bireylerin değişen beklentilerine ilişkin bilgi ve farkındalık kazanma ve bireye katkı sağlama ile mümkündür. Bireylerin, örgütlerden beklentilerine ilişkin listenin ilk sıralarında kariyer gelişimi yer almaktadır. Kariyer, bireylerin yalnızca ekonomik güç elde etmesine katkı sağlamayan, bununla birlikte kendi kapasitesini ortaya koyma, ait olma, statü ve kimlik kazanma gibi birçok ihtiyacın karşılanmasına yardımcı olan önemli bir olgudur. Bireyin hedeflerini, ilgilerini, kişisel kaynaklarını doğru şekilde değerlendirmesini, kariyer yollarına ilişkin araştırma yaparak bu yönde çeşitli planlar ve çalışma programları hazırlamasını ifade eden bireysel kariyer planlama, örgütün kariyer planlamaya yapacağı katkı, bu yönde oluşturacağı etkili stratejiler ve uygulamalar ile birleştiğinde, gerek bireysel gerekse örgütsel düzeyde önemli birçok değişken üzerinde etkili olmaktadır. Bunlardan biri, kariyer memnuniyetidir. Genel olarak, bireyin kariyerindeki başarıya ilişkin olumlu duygularını kapsayan kariyer memnuniyetinin yükselmesinde, doğru ve etkili kariyer planlama süreci önemli bir rol üstlenmektedir.

Araştırma, sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanlarında kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisini belirleme amacı taşımaktadır. Araştırmanın yer hizmeti işletmelerine ve çalışanlarına kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisi hakkında bilgi vermesi, kariyer planlama sürecinin bireysel ve örgütsel bağlamda önemi ve nasıl daha etkili hale getirilebileceği yönünde yaptığı değerlendirme ile yalnızca araştırmanın katılımcılarına değil, sektörün diğer işletmelerine, çalışanlarına ve konuya ilgili duyan araştırmacılara da katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca, ilgili değişkenler arasındaki ilişkinin yerli literatürde sınırlı araştırmada yer alması, özellikle bu literatürün gelişimi açısından çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

Araştırma, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından verilmiş A sınıfı ruhsata sahip İstanbul, Ankara ve İzmir'de faaliyet gösteren yer hizmeti işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın katılımcıları kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olup, 21/05/2021-22/09/2021 tarihlerinde 401 kişiden veri

toplanmıştır. Araştırmada veri toplamak üzere anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik ve mesleki bilgilerini almaya yönelik hazırlanmış sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği bulunmaktadır. Üçüncü bölüm, Örgütsel Kariyer Planlama Ölçeğini kapsamaktadır. Son bölümde Kariyer Memnuniyeti Ölçeği yer almaktadır. Anket formu, elektronik ortamda katılımcılar ile paylaşılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 21 programı aracılığıyla işlenmiş ve analiz edilmiştir.

Çalışmada öncelikle kariyer, kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti kavramları ele alınmıştır. Bu bağlamda, ilk olarak kavramlara ilişkin ayrıntılı açıklamalar yapılmış; sonrasında kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkiyi gösteren ve araştırma hipotezlerinin geliştirilmesine destek sağlayan yerli ve yabancı araştırmaların bulgularına değinilmiştir. Sonraki iki bölümde sırasıyla araştırmanın yöntemi ve bulguları yer almaktadır. Çalışmanın sonuç bölümünde ise bulgular yorumlanmış; işletmelere, çalışanlara ve konuya ilgi duyan araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Kavramsal Çerçeve

Kariyer ve Kariyer Planlama

Günümüzde bireysel gelişim ve sosyal sermaye kavramlarının giderek önem kazanması ile kariyer, pek çok araştırmaya konu olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde çeşitli tanımları bulunan kariyer kavramı, Latince “yol” ya da “araç/taşıma yolu” anlamındaki “carraria” kelimesinden türemiş; bu durum kavramın “yolculuk” kelimesi ile özdeşleştirilmesine yol açmıştır. Bu doğrultuda kariyer, bir süreci kapsamakta ve bu süreçte yaşanan değişiklikler bir tür yolculuğa benzetilmektedir (Kol, 2011: 74-75).

Kariyer gerek iş hayatında gerek kişisel yaşamda sıklıkla kullanılan bir kavramdır. Literatür incelendiğinde, kavramın çeşitli şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Türk Dil Kurumu, kariyer kavramını “bir meslekte, zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2021). Bir başka tanımda kariyer, “bir kişinin belirli bir iş alanında sahip olduğu, genellikle zaman geçtikçe daha fazla sorumluluk gerektiren işler dizisi” şeklinde ifade edilmektedir (Oxford Learner’s Dictionary, 2021). Bir diğer tanımda ise kariyer; meslek, diplomalık, akademik kariyer, meslek hayatı, meslekte başarılı olma hali, hız ve profesyonel kelimeleri ile anlatılmaktadır (Bingöl, 2006: 285).

Kariyer kavramı, Latince “carrus (at arabası)” ve “carrera (yol)”, Fransızca “carrierre (yarış yolu)”, İngilizce “career (meslek)” kelimelerinden gelmektedir. Geçmişte at arabasının giderken arkasında bıraktığı yol anlamına gelen bu kavram, günümüzde kişinin herhangi bir iş alanında devamlı ilerlemesi anlamında kullanılmaktadır (Aytaç, 2005: 5).

Amerikalı sosyolog Hughes, kariyer kavramını bireyin sosyal nizam ve ilgili mesleğin gerektirdiği öğeler doğrultusunda kendini geliştirmesi olarak ele almıştır (Hughes, 1937 akt. Börü, 2020: 28).

Kariyer, öznel ve nesnel bakış açıları ile değerlendirilen bir kavramdır. Nesnel bakış açısına göre, kişinin hayatı süresince çalıştığı pozisyonların tamamıdır. Öznel bakış açısına göre ise kariyer, değerler, davranışlar ve motivasyon kavramlarını içine almakta ve bireyin yaşça ilerlemesi ile ortaya çıkmaktadır.



Bu bakış açıları, vasıflı ya da vasıfsız herkesin kariyerinin olabileceğini ortaya koymaktadır (Kaya & Zerenler, 2014: 102).

Genel bir çerçeve ile kariyer, bireyin belirli bir meslek içerisinde göstermekte olduğu ilerleme hali, sahip olduğu başarılar ve ömrü boyunca yapacağı işlerin tamamıdır. Başka bir ifade ile kariyer, bireysel ve örgütsel hedefler ile doğrudan ilişkili olarak, bireyin yaşamı süresince deneyimleyeceği ve kısmen kontrol altına alacağı iş tecrübeleri ile ilgili bir süreçtir (Seymen, 2004: 81). Kariyer kavramı geleneksel yaklaşım içerisinde ele alındığında, günlük yaşamda "bir iş" olarak algılanmaktadır. Ancak kariyer yalnızca imkanlar, ilerleme ve başarılarla ilgili bir iş ya da istihdamı içermemektedir (Anafarta, 2001: 3).

Bireyin dünyada var olmaya başladığı andan itibaren başlayan kariyer macerası, kişinin benliği kadar içinde bulunduğu aile yapısı, yaşadığı coğrafya ve kültürle şekil almaktadır (Zorver, 2018: 1). Kariyer kavramı, kişinin yer aldığı toplumda yer edinmesinde önemli bir statü sembolü olarak işlev görmektedir. Bireye sağladığı maddi imkânların yanı sıra, bireyin elde edeceği sosyal statü bakımından da önemli bir durumdur. Bu süreç bireyin kariyer durumuna yüklediği anlam ölçüsünde psikolojik tatmin, toplumsal itibar ve benlik saygısı kazandırmaktadır. Ayrıca kariyer, bireyin iş ve sosyal hayatı ile ilgili deneyimlerinin tamamı olarak açıklanmaktadır (Tutar, 2020: 25-26).

Aytaç'a (2005: 5-6) göre genel anlamı ile kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca gerçekleştirdiği işlerin tümü şeklinde tanımlanmanın ötesinde daha geniş bir anlam içermektedir. Bireyin kariyeri yalnızca onun üstlendiği iş veya görevleri ifade etmez. Kariyer, kişinin iş rollerine ilişkin amaçlarını, beklentilerini, isteklerini gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri ve çalışma arzusu ile o örgütte ilerleme kaydetmesi anlamına da gelmektedir.

Çelik (2016: 136), kariyer kavramının özelliklerini şu şekilde belirtmektedir:

- Kariyer, yalnızca yüksek statü sahibi veya hızlı ilerleme imkânı sunan işleri yapan kişilerle ilgili bir kavram değildir. Kariyer, tüm çalışanları ilgilendirmektedir. Dolayısıyla, bir yöneticinin kariyeri olabileceği gibi, daha düşük statüye sahip çalışanların da kariyerinden söz edilebilir.
- Kariyer kavramı yalnızca dikey hareketliliği kapsamaz. Hiyerarşik basamakları yükselmenin yanında, yatay olarak mevcut durumda yaptıkları işten memnun ve yükselmek istemeyen çalışanları da kapsar.
- Kariyer, bir örgütte işe alma veya alınma ile eşanlamlı bir kavram değildir. Birden fazla örgüt ve faaliyet ile ilgili olabilir.
- Kariyer kavramı, örgütün birey üzerindeki etkisini ortaya koyduğu gibi, bireyin de kendi iş yaşamı üzerinde kontrol sahibi olmasını ifade etmektedir.
- Kariyer kavramı, ihtiyaç, istek ve beklentilerin farklı olması dolayısıyla farklı yaş gruplarında farklı anlamlar taşıyabilmektedir.

Günümüzde önemli değişimlerin yaşandığı bireysel ve örgütsel kariyer alanında geleneksel kariyer uygulamaları gerekli olmakta; ancak yetersiz kalmaktadır. Yeni kariyer anlayışı açısından kariyer;

örgütsel sınırların ötesine geçen, dikey kariyer hareketliliğinin yerine yatay hareketliliğin arttığı, önemli ölçüde bireyin kendi sorumluluğunda şekil alan, tüm bunların yanında örgütün de bu hususta bireye destek sağladığı bir alan olarak değerlendirilmektedir (Erdoğan, 2021: 14).

Kariyer planlama, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi ile görev aldığı örgütte ilerlemesi veya yükselmesine ilişkin yapılan planlamadır (Aytaç, 2005: 138). Bir diğer ifade ile çalışanların mevcut seçenekleri ve fırsatları görebilmeleri, kariyerleri ile ilgili amaçlar belirleyebilmeleridir. Bu amaçlara ulaşabilmek için kendilerine bir yol çizmelerini ve ihtiyaç duydukları zamanı hesaplayabilmelerini mümkün kılan gelişimsel faaliyetler, eğitim programları ve işe yönelik uygulamaların belirli bir faaliyet düzeni şeklinde hazırlanmasıdır (Erdoğan, 2003: 11).

Barutçugil'e (2004: 320) göre kariyer planlama, bireylerin değerleri ve ihtiyaçları ile iş deneyimleri ve fırsatları arasında en uygun ilişkilendirmeyi amaçlayan bir problem çözümü ve karar verme sürecidir.

Kariyer planlama, bireysel kabiliyetlerin gelecekte kullanılması sürecidir. Bireylerin edindikleri bilgi birikimi ile geleceklerini denetim altına alma yeteneklerinin gelişmesidir. Bu nedenle bireylerin etkin kararlar vermesi ile geleceklerini ileri düzeyde güvence altına alabilmeleri için kariyer planının esnek ve gerçeğe uygun seçimleri kapsaması gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 149).

Palmer ve Winters'e (1993: 135) göre kariyer planlama, kesintisiz ilerlemesi gereken bir süreçtir. Bireylerin kendi amaç, hedef ve gelecekte karşılaşılabilecekleri kariyer fırsatlarının bilincinde olmasını sağlamaktır. Benzer şekilde, Zikic ve Klehe (2006: 393) kariyer planlamayı, bireylerin gelecekteki kariyer gelişimlerini ana hatlarıyla belirtmeleri, kariyer hedeflerini belirlemeleri ve takip etmeleri şeklinde tanımlamakta; bu planlamanın yaşamda bir kez değil, sürekli bir faaliyet olarak gerçekleştiğini vurgulamaktadır.

Kariyer planlama, kişinin bilgi, beceri, yetenek, istek ve ilgi alanlarını tanımladığı, belirtilen yeteneklere uyan işleri veya pozisyonları belirlediği ve bu pozisyonları elde etmek için daha fazla şans sağlayan adımları ve eylemleri planladığı bir süreçtir. Kariyer planlama, bireyin potansiyeli, güçlü ve zayıf yönleri ve ilgi alanlarına dayalı olarak olası kariyer yollarının tartışılmasını ve analizini içerir. Bireylere, onları aktif ve ilgili tutan zorlukların yanı sıra tatmin sağlayan gelecekteki kariyer seçeneklerini belirlemede yardımcı olur (Lartey, 2021: 138-139).

Sıkça başvurulan bir yöntem haline gelen kariyer planlama iki boyuta sahip bir kavramdır. Hem birey hem örgüt için önem taşıyan kariyer planlaması, birey için kendi iş hayatı ile ilgili aldığı kararları ve izleyeceği yolu ifade ederken, örgüt için ise bireyin kariyer hedeflerine destek olmak amacıyla motivasyon ve verimliliği arttırmayı ve ileride ihtiyaç duyacağı nitelikli iş gücünü temin etmeyi ifade etmektedir (Mahapatro, 2010: 190). Bayraktaroğlu (2015: 164), kariyer planlama sürecinin bireysel ve örgütsel olarak ayrılmasına rağmen, sistem olarak ele alındığında birey ve örgüt olmak üzere iki tarafın da sisteme katıldığını belirtmektedir.

Bireysel kariyer planlama, odak noktasında bireyin olduğu ve onun amaç ve yeteneklerinin analiz edildiği bir sürece işaret etmektedir (Özgen & Yalçın, 2010: 197). Bireysel kariyer planlama süreci



bireyin iş hayatı ile ilgili olarak yaptığı planları kapsamaktadır (Aytaç, 2005: 152). Bireyin sahip olduğu kişisel ve mesleki bilgisini, beceri ve yetenek düzeyini incelemesini ifade etmektedir. Bir diğer ifade ile birey plan aracılığı ile sahip olduğu yeteneklerini, ilgi alanlarını değerlendirmekte; alternatifleri düşünmekte ve son olarak kariyer amaçlarını göz önünde bulundurarak uygulanabilir geliştirme faaliyetlerini planlamaktadır (Bingöl, 2006: 297). Kişisel bir süreci ifade eden bireysel kariyer planlama, bireyin kendi kariyerinden ve kariyerini geliştirmeden sorumlu olduğu yol haritasıdır (Güney, 2019: 154).

Örgütlerde kariyer planlama süreci, işe alınması planlanan personelin seçimi ve kurumsal olarak değerlendirilmesi ile başlamaktadır. Pozisyon ve iş tanımı yapılmakta; kariyer danışmanlığı ile kariyer hedefleri belirlenmektedir. İhtiyaç duyulan pozisyon ile bireyin özellikleri karşılaştırılmakta ve performansı değerlendirilmektedir. Bireyin eğitim açığı varsa tespit edilmektedir. Dinamik bir yapı teşkil eden bu süreç, geleceğe ilişkin kariyer stratejilerinin geliştirilmesine olanak sağlamaktadır (Ertürk, 2018: 263).

Kariyer Memnuniyeti

Günümüzde kariyer kelimesi bireyin meslek hayatında sahip olduğu "başarı derecesini" çağrıştırmakta; bu başarı seviyesi de kişinin kariyerinden elde ettiği memnuniyet düzeyini arttırmaktadır. Bu durumda kariyer memnuniyeti, elde edilen başarının bir sonucu olarak bireyin yaşamında önemli bir rol oynamaktadır (Demirdelen & Ulama, 2013: 68).

Bireyin iş hayatında olmasının en temel nedeni, ihtiyaçlarını karşılamak ve doyum sağlamaktır. Ancak zaman içerisinde birey, değişen beklenti ve ihtiyaçlarının tatmini nedeni ile de çalışmaktadır (Edinsel, 2018: 142). Abraham Harold Maslow, İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinde çalışanların iş yaşamında ilerleme ihtiyacı hissettiklerini ve duydukları bu ihtiyacın yanında maddi ve manevi beklentilere sahip olduklarını savunmaktadır (Koçmar vd., 2019: 172). Kariyer memnuniyeti kavramı bu noktada bireylerin çalıştıkları örgütte beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı konusundaki değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Çelik, 2012: 102).

Türk Dil Kurumu, memnuniyet kavramını "memnun olma, sevinç duyma, sevinme" şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2021). Kaya'ya (2019: 55) göre memnuniyet, tecrübe edilen bir durumun ardından hissedilen duygudur.

Kariyer memnuniyeti, literatürde üzerinde durulan önemli kavramlardan biri olan iş tatmini ile ilgili, ancak bu kavramdan farklı bir yapıdır. İş tatmini, işe özgü bir kriter olarak ifade edilirken, kariyer memnuniyeti ise kişinin tüm kariyerine ilişkin memnuniyetini veya memnuniyetsizliğini yansıtmaktadır. Kariyer memnuniyetini ölçmeye dair yapılan araştırmalarda kavram; bireyin kariyer yaşantısında ulaştığı başarıdan, yükselme, gelir elde etme ve yeni yetenekler oluşturmaya yönelik kaydettiği ilerleyişinden hissettiği memnuniyet çerçevesinde ele alınmaktadır (Denizli & DüNDAR, 2020: 19). Birey, kariyerinden tatmin olduğu halde çalışma koşulları, mesai saatleri gibi faktörlerden tatminsizlik yaşayabilmektedir. Bu sebeple, kariyer memnuniyetinin iş tatminini bütünüyle yansıtmadığı belirtilmektedir (Gerçek vd., 2015: 73).

Kariyer memnuniyeti, bireyin işi ve mesleği hakkında hissettiği olumlu duyguları içermektedir. Ayrıca bireyin kariyerine ilişkin beklentileri ile örgütün sağladıklarını karşılaştırmasına ilişkin öznel bir değerlendirmedir. Kariyer memnuniyeti, bireyin mesleki hedeflerine ulaşmasına ve başarı elde edebilmesine bağlıdır. Daha yalın bir ifade ile kariyer memnuniyeti, bireyin çalışma yaşamında amaçlarına ulaşmasından duyduğu memnuniyet düzeyini ifade etmektedir (Orçanlı vd., 2020: 40).

Kariyer memnuniyeti ile ilgili yapılan ilk araştırmalar kavramın nesnel yönüne yoğunlaşmıştır. Nesnel yaklaşımda kariyer memnuniyeti, örgütte veya mesleki olarak ilerlemeden, elde edilen makam, statü ve kazançlardan duyulan memnuniyet olarak ifade edilmektedir. Ancak zaman içerisinde mesleki kariyerinde belirli bir ilerleme gösterip statü ve gelire ulaşmış bireyin, bireysel ve sosyal olarak kariyerine yabancılaşabildiği anlaşılmıştır. Böylece kariyer memnuniyetinin odak noktası nesnel ölçütlerden uzaklaşarak içsel algılara yönelmiştir. Öznel yaklaşım, bireyin iş yaşamında kazandığı deneyimlere dair algısal değerlendirmelerini anlamaya yoğunlaşmaktadır. Günümüzde kariyer memnuniyeti hem nesnel hem de öznel yönleri ile değerlendirilmektedir (Rençber & Paşaoğlu Baş, 2021: 21).

Kariyer memnuniyeti, bireyin kariyer ile ilgili rolleri, becerileri ve başarıları ile ilgili neler hissettiğini yansıtmaktadır. Kariyer memnuniyetinin önemli belirleyicileri, bireyin kişisel hedeflerine ulaşmak üzere maddi ve sosyal destek sunan hedefe özel çevresel kaynakları kapsamaktadır. Kariyer memnuniyeti, kişilerin kariyer ilerlemelerinin bireysel amaçları, değerleri ve tercihleri ile ne kadar tutarlı olduğuna inandıklarının bir ölçüsüdür (Karavardar, 2014: 99).

Literatürde kariyer memnuniyeti ile ilgili çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımlar şu şekildedir:

- Kariyer memnuniyeti, genel olarak kariyer ile ilgili başarılar ve kişisel doyum noktasını temsil eden bir sonuç değişkenidir (Rençber & Paşaoğlu Baş, 2021: 21).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin kariyeri boyunca biriktirdiği deneyimlerin değerlendirilmesidir (Tortumlu & Uzun, 2021: 1318).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin iş deneyimleri sonucunda elde ettiği psikolojik ya da işle ilgili kazanımlardır. Ayrıca bireyin hedeflediği başarı karşısında hissettiği tatmin duygusudur (Pelenk, 2020: 31).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin kariyer sürecinde sübjektif kariyer başarısı hakkındaki düşüncelerinin bütünüdür (Çakan, 2020: 262).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin genel yeterliliğine öncelik sağlama, yeni bilgiler edinme, yeni fikirler ve çözümler sunma ve diğer bireyler ile verimli şekilde çalışma gibi bazı yetenekleri kapsayan başarılı sonuçlardır (Büyükyılmaz vd., 2020: 108).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin kendisine kariyer seçmesi ve işteki deneyimlerinin seçtiği kariyeri ne düzeyde doğruladığına ilişkin algısıdır (Turunç & Alkan, 2020: 96).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin iş deneyimleri sonucunda oluşturduğu olumlu psikolojik sonuçlardır (Eseadi & Diale, 2020: 447).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin kariyerindeki başarılarından duyduğu zevktir (Kale & Özer, 2020: 960).



- Kariyer memnuniyeti, bireyin kariyerine dair mevcut başarıları ile gelecekteki iş hayatında ilerlemeye yönelik tahminlerine ilişkin farkındalığıdır (Çankaya, 2020: 1788).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin işi, geliri ve ilerlemesi ile profesyonel ağına ilişkin olumlu tutumlarıdır (Denizli & Dündar, 2020: 19).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin algılanan kariyer beklentilerinin, işe dair beklentiler ve algılanan gerçeklik ile uyumunu ifade etmektedir (Işık & Çiçek, 2019: 831).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin kariyerine karşı hissettiği duygular ve hayat tatmininin belirleyicisidir (Koçmar vd., 2019: 172).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin işine ilişkin nesnel ve öznel kazançlarının toplamıdır (Cingöz & Çolak, 2019: 204).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin özlemlerinden, ilgisinden, istihdamından ve yeteneklerinden ortaya çıkan duygusal bir durumdur (Anafarta & Yılmaz, 2019: 2946).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin ücret, ilerleme ve gelişme fırsatı, iş-yaşam dengesi, iş stresi ve sağlık gibi faktörler dahil olmak üzere kariyerinin içsel ve dışsal yönlerinden elde ettiği tatmindir (Vasudevan et al., 2015: 43).
- Kariyer memnuniyeti, kariyere dair hedef ve beklentilere ulaşma derecesine ilişkin algıdır. Kariyer memnuniyetinin bir boyutunu, bireyin kariyerinden elde ettiği tatmin ve kariyer başarısı, diğer boyutunu ise gelecekte ulaşmak istediği kariyer ilerlemesi için bireyin algıladığı umut oluşturmaktadır (Sakal & Yıldız, 2015: 6613).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin hedef ve beklentileri ile başarılı bir şekilde buluşmasıdır (Gürkan & Koçoğlu, 2014: 590).
- Kariyer memnuniyeti, bireyin kariyerinin içsel ve dışsal yönlerini oluşturan unsurlardan elde ettiği doyumdur (Aktaş, 2014: 200). Dışsal (objektif) kariyer memnuniyeti ücret, terfi gibi somut bir algıyı ifade ederken, içsel (sübjektif) kariyer memnuniyeti, bireyin kariyer gelişimine ilişkin öznel algıları ve değerlemeleridir (Avcı & Turunç, 2012: 45).

Literatürde yer alan tanımlardan anlaşılacağı üzere, araştırmacılar, kariyer memnuniyetinin bireyin işi ve kariyeri hakkında nasıl hissettiğini yansıtan dinamik bir yapı olduğu görüşünde birleşmektedir (Durmuş & Akyüz, 2021: 999). Birey tarafından yapılan bu değerlendirme ne kadar olumlu ise kariyer memnuniyeti artmakta; olumsuz şekilde değerlendirmede ise memnuniyetsizlik ortaya çıkmaktadır (Çelik, 2012: 104).

Kariyer Planlama ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi

Literatürde kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisine çeşitli araştırmalarda yer verildiği görülmektedir. Yerli literatürde iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Edinsel (2018) Samsun ilinde bankacılık sektöründe 284 kişi ile gerçekleştirdiği araştırmasında, bireysel kariyer planlama ve örgütsel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Çetin ve Mavisu (2018) kariyer planlamanın alt boyutlarından hedef belirleme ve nesnel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi belirleme amacı ile İstanbul'da bulunan özel bir şirketin beyaz yakalı çalışanları ile anket çalışması yürütmüştür. 110 beyaz yaka çalışandan alınan verilerin analiz sonuçlarına göre, hedef belirleme ile

kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzey bir ilişki bulunmaktadır. Kaya (2018) Türkiye’de A grubu çalışma ruhsatına sahip havacılık yer hizmeti işletmelerinde çalışan 307 kişi üzerinde yaptığı araştırmasında, kariyer gelişimi olanaklarının (kariyer planlama, yetenek geliştirme eğitimleri, mentorluk, iş rotasyonu, sürekli olarak eğitime devam etme, performans değerlendirme) kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif yönde ve yüksek düzey etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çiçek ve Işık (2019) İstanbul’da faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarında görevli 203 kişiyi kapsayan araştırmalarında, bireysel kariyer planlamasının kariyer memnuniyetini pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Aydın (2021) tarafından Konya ilinde bankacılık ve finans sektöründe çalışan 356 kişi üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları, kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisi, yabancı literatürde de bazı araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Ng vd. (2005) meta analiz çalışmalarında, kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Raabe, Frese ve Beehr (2007) Almanya merkezli küresel ölçekte hizmet veren teknoloji şirketinde görevli 205 beyaz yakalı personel üzerinde yapmış oldukları araştırma sonucunda bireysel kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Abele ve Wiese (2008) tarafından büyük bir Almanya üniversitesinden mezun olmuş 1265 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları, kariyer planlamasının öznel kariyer başarısı (kariyer memnuniyeti) ve nesnel kariyer başarısı ile pozitif yönde anlamlı ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Irem, Rehman ve Rehman (2014) Pakistan’da bankacılık sektöründen 301 çalışanı kapsayan araştırmalarında, kariyer planlamanın kariyer memnuniyetini pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Ussher, Roche ve Cable (2015) Yeni Zelanda’da 178 kadın üzerinde yaptıkları araştırmada, kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu belirtmektedir. Ismail vd. (2015) Malezya’da bir yükseköğretim kurumunda görevli 92 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Spurk vd. (2015) Almanya’da yükseköğretim kurumunda görevli 81 akademisyen üzerinde yaptıkları araştırmada, kariyer planlama ve öznel kariyer başarısı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Korankye (2020) tarafından Gana’nın başkenti Akra’da çeşitli sektörlerden 400 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları, örgütsel kariyer yönetiminin (kariyer planlama, kariyer geliştirme ve kariyer fırsatı) çalışanların kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu göstermektedir. Salleh vd. (2020) Ürdün’ün başkenti Amman’da 412 banka çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmalarında, kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu saptamışlardır. Farla vd. (2020) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları, bireysel kariyer planlamanın kariyer memnuniyetini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Andreevna (2021) Rusya’da bir devlet üniversitesinden 2016-2020 yılları arasında yüksek lisans programından mezun olmuş 150 kişi üzerinde yaptığı araştırmasında, kariyer planlamanın öznel kariyer başarısını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Aburumman, Omar ve Barhem (2022) Ürdün’de özel hastanelerde görev yapan 334 kişiyi kapsayan araştırmalarında, kariyer planlamanın öznel kariyer başarısını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.



Yukarıdaki çalışmaların bulguları birlikte değerlendirildiğinde, kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisini farklı bölgeler, sektörler ve örneklem büyüklüklerinde inceleyen bu araştırmaların iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ve kariyer planlamanın kariyer memnuniyetini pozitif yönde etkilediği şeklinde sonuçlar ortaya koyduğunu söylemek mümkündür.

Yöntem

Etik İzin

Çalışmanın etik izni Beykent Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 20/05/2021 tarihinde alınmış olup, tüm süreçlerde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uyulmuştur.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanları üzerinde kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Araştırmanın sivil havacılık sektörü yer hizmetleri işletmelerine ve çalışanlarına kariyer planlamaya ilişkin bireysel ve örgütsel düzeyde yapılacak çalışmaların kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisini fark edebilme, bu çerçevede çalışanlara kendi kariyerlerini planlamada izledikleri yol ve yöntemlere ilişkin daha sağlıklı değerlendirme yapma, eksikliklerini görebilme ve tamamlama yönünde; işletmelere ise bu yolculukta çalışanlarına nasıl daha faydalı olabilecekleri üzerine düşünme ve uygulamalarını iyileştirme veya etkili yeni uygulamalar oluşturma açısından katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın hızla büyüme ve gelişme gösteren sivil havacılık sektöründe gerçekleştirilmesi, bir diğer önemli yanı olup, araştırma sonuçlarının sektördeki diğer işletmelere ve çalışanlara yol gösterici olması beklenmektedir. Bununla birlikte, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin yerli literatürde sınırlı sayıdaki çalışmaya konu olduğu görüldüğünden, çalışmanın özellikle yerli literatür açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Anakütle ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın anakütlesini Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından A sınıfı ruhsata sahip İstanbul, Ankara ve İzmir'de faaliyet gösteren yer hizmetleri işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Sektöre ilişkin bilgi ve deneyim sahibi olma, yer hizmetleri işletmelerinde özellikle kariyer planlamaya yönelik çalışmaların eksikliğini bilmesi ve katılımcılara kolaylıkla ulaşabilme imkanının olması, anakütle ve örneklem seçimine ilişkin kriterler şeklinde sıralanabilir. Araştırmaya kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılabilen 401 kişi dahil edilmiştir. Literatürde evren büyüklüğünün 10 milyon olması durumunda örnek büyüklüğünün en az 384 olması gerektiği yönündeki bilgi ışığında (Altunışık vd., 2007: 127), ulaşılan katılımcı sayısının oldukça yeterli olduğu söylenebilir.

Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, katılımcıların demografik ve mesleki bilgilerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, birim, pozisyon, kurumda

çalışma süresi, toplam çalışma süresi) almaya yönelik hazırlanmış kişisel bilgi formu ile birlikte aşağıda yer alan ölçekler çerçevesinde hazırlanmıştır:

Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği: Ölçek, 5’li Likert tipinde, “bireyin kendini değerlendirmesi (4 madde)”, “bireysel fırsatların tanımlanması (4 madde)”, “bireysel hedeflerin belirlenmesi (4 madde)” ve “bireysel kariyer planının oluşturulması (6 madde)” olmak üzere dört boyutlu ve 18 maddelidir. Ölçek, Kaya (2012) tarafından hazırlanan doktora tezinden alınmıştır. Araştırmacı, ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısını, .92 olarak bulmuştur.

Örgütsel Kariyer Planlama Ölçeği: Edinsel (2018) tarafından hazırlanan doktora tezinden alınan ölçek, 14 maddeli ve 5’li Likert tipindedir. Araştırmacının yararlandığı çalışmada ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .782 olarak bulunurken, çalışmada bu değerler .598 ile .886 arasındadır.

Kariyer Memnuniyeti Ölçeği: Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) tarafından geliştirilen, Hofmans, Dries ve Pepermans (2008) tarafından kullanılan, Avcı ve Turunç (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek, 5’li Likert tipinde ve 5 maddelidir. Ölçek, Edinsel’in (2018) çalışmasından alınmıştır. Avcı ve Turunç (2012), ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısını .91 olarak bulurken, Edinsel’in (2018) çalışmasında bu değer .874 olarak tespit edilmiştir.

Anket formu Google Formlar platformunda oluşturularak katılımcılar ile paylaşılmıştır.

Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından A sınıfı ruhsata sahip İstanbul, Ankara ve İzmir’de faaliyet gösteren yer hizmeti işletmelerinde çalışan 401 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, 21/05/2021-22/09/2021 tarihlerinde toplanmıştır. Anket formlarının hiçbirinde eksik veri bulunmadığı için tüm formlar analize dahil edilmiştir. Elde edilen veriler, SPSS 21 programı kullanılarak işlenmiş ve analiz edilmiştir.

Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin dağılımı belirlemede frekans ve yüzde analizlerinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini tespit etmek üzere Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde ise Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Verilerin analizi ile elde edilen bulgulara, aşağıdaki bölümlerde yer verilmiştir.

Tanımlayıcı Bilgiler

Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir. Katılımcıların %42,4’ü kadın, %57,6’sı erkektir. %55,6’sı 31-40 yaş arasında olup, %87’ye yakını 40 yaş ve altındadır. Katılımcıların %57,6’sı evli ve %49,9’u en az lisans düzeyinde eğitim derecesine sahiptir. Katılımcıların görev yaptığı dokuz farklı birim içinden en yüksek iki oran sırasıyla %32 ile Yolcu Hizmetleri Koordinasyon Müdürlüğüne ve %29,2 ile İdari Müdürlüklere aittir. Katılımcıların %67,1’i memur pozisyonunda görev almaktadır. En yüksek oran ile %40,4’ü kurumda 1-5 yıllık çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların toplam çalışma deneyimi oranlarının çoğu birbirine yakın olup, en yüksek oranlar sırasıyla %30,2 ile 15 yıldan fazla ve %27,7 ile 11-15 yıllık toplam çalışma deneyimine sahip katılımcılara aittir.



Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	170	42,4
	Erkek	231	57,6
Yaş Grupları	30 yaş ve altı	125	31,2
	31-40	223	55,6
	41-50	51	12,7
	50 üzeri	2	,5
Medeni Durum	Bekar	170	42,4
	Evli	231	57,6
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	19	4,7
	Lise	95	23,7
	Önlisans	87	21,7
	Lisans	154	38,4
	Lisansüstü	46	11,5
Birim	Atölye Müdürlüğü	25	6,2
	Bagaj Hizmetleri Koordinasyon Müdürlüğü	45	11,2
	Bilet Satış Koordinasyon Müdürlüğü	41	10,2
	Harekat Koordinasyon Müdürlüğü	10	2,5
	İdari Müdürlükler	117	29,2
	Kargo Koordinasyon Müdürlüğü	8	2,0
	Ramp Koordinasyon Müdürlüğü	19	4,7
	Uçak Temizlik Koordinasyon Müdürlüğü	8	2,0
	Yolcu Hizmetleri Koordinasyon Müdürlüğü	128	32,0
Pozisyon	İşçi	76	19,0
	Memur	269	67,1
	Uzman	19	4,7
	Şef	28	7,0
	Müdür	9	2,2
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	13	3,2
	1-5 yıl	162	40,4
	6-10 yıl	124	30,9
	11-15 yıl	97	24,2
	15 yıldan fazla	5	1,3
Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	8	2,0
	1-5 yıl	73	18,2
	6-10 yıl	88	21,9
	11-15 yıl	111	27,7
15 yıldan fazla	121	30,2	
Toplam		401	100,0

Model Değişkenlerine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi ve Cronbach Alpha Değerleri

Bireysel Kariyer Planlama, Örgütsel Kariyer Planlama ve Kariyer Memnuniyeti Ölçeklerine ilişkin yapı geçerliliği Açımlayıcı Faktör Analizi ile incelenmiş olup, sonuçlar aşağıdaki bölümlerde detaylı şekilde anlatılmıştır.

Bireysel Kariyer Planlama Ölçeğine ilişkin sonuçlar, Tablo 2’de gösterilmektedir. Öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu değerlendirilmiştir. KMO değerinin .6’dan yüksek olması ve Bartlett Küresellik testinin anlamlı olması ($p < .05$), verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Pallant, 2017: 201). Tabloda görüldüğü üzere, KMO değeri ,932 olarak tespit edilmiş ve Bartlett’s Testi istatistiksel olarak anlamlılığa ulaşmıştır. Bu sonuçlara göre, ölçek açımlayıcı faktör analizine uygundur.

Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği, Temel Bileşenler Analizi ve Direct Oblimin rotasyonu ile faktör analizine alınmıştır. Bireysel hedeflerin belirlenmesi boyutuna ait 3. madde binişik olduğu için ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Üç faktörlü bir yapı sergileyen ölçekte birinci faktör, “bireysel hedeflerin belirlenmesi ve plan oluşturulması” şeklinde isimlendirilmiştir. İkinci ve üçüncü faktör orijinal faktör yapısına uygun olduğundan, isim değişikliği yapılmamıştır. Tablo 2’de görüldüğü üzere, Temel Bileşenler Analizi, 1’in üzerinde öz değere sahip üç bileşenin varlığını ortaya koymaktadır. Üç bileşen, toplam varyansın %61,95’ini açıklamaktadır. Maddelerin tamamının faktör yükü, minimum değer olarak kabul edilen ,32’nin (Tabachnick & Fidell, 2020) üzerindedir. Sonuçlar, ölçeğin geçerli bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, tabloda değişkenlerin güvenilirliklerini tespit etmek üzere hesaplanan Cronbach Alpha (α) değerleri yer almaktadır. Yıldız ve Uzunsakal (2018: 19) güvenilirlik katsayısına ilişkin ölçüt değerlerini şu şekilde ifade etmektedir:

- $0 < \alpha < .40$ ise ölçek güvenilir değil,
- $.40 < \alpha < .60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte,
- $.60 < \alpha < .80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Buradan hareketle, bireysel kariyer planlama ölçeğinin “bireyin kendini değerlendirmesi” ile “bireysel hedeflerin belirlenmesi ve plan oluşturulması” boyutlarının güvenilirliğinin yüksek, “bireysel fırsatların tanımlanması” boyutunun ise güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, çalışmada 17 maddenin birlikte yer aldığı tüm ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ,924 olarak tespit edilmiş olup, bu sonuç ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.



Tablo 2. Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Başlangıç Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Faktör		
				1	2	3
Bireysel Kariyer Planının Oluşturulması ¹	7,831	46,064	,902	,825		
Bireysel Kariyer Planının Oluşturulması ²				,765		
Bireysel Kariyer Planının Oluşturulması ³				,759		
Bireysel Hedeflerin Belirlenmesi ¹				,716		
Bireysel Kariyer Planının Oluşturulması ⁴				,662		
Bireysel Kariyer Planının Oluşturulması ⁶				,651		
Bireysel Hedeflerin Belirlenmesi ⁴				,635		
Bireysel Kariyer Planının Oluşturulması ⁵				,592		
Bireysel Hedeflerin Belirlenmesi ²				,507		
Bireyin Kendini Değerlendirmesi ⁴				1,542	9,072	,851
Bireyin Kendini Değerlendirmesi ³		-,812				
Bireyin Kendini Değerlendirmesi ²		-,733				
Bireyin Kendini Değerlendirmesi ¹		-,603				
Bireysel Fırsatların Tanımlanması ²	1,158	6,813	,782			,742
Bireysel Fırsatların Tanımlanması ³						,726
Bireysel Fırsatların Tanımlanması ⁴						,704
Bireysel Fırsatların Tanımlanması ¹						,660
Açıklanan Toplam Varyans: 61,949						
KMO: ,932; Yaklaşık Ki-Kare: 3904,108; Anlamlılık: ,000						

Örgütsel Kariyer Planlama Ölçeğine ilişkin sonuçlar, Tablo 3'te gösterilmektedir. İlk olarak verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen analizde, KMO değeri ,950 olarak elde edilmiş ve Bartlett's Testi istatistiksel olarak anlamlılığa ulaşmıştır. Bu sonuçlar, ölçeğin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Kariyer Planlama Ölçeği, Temel Bileşenler Analizi ve Direct Oblimin rotasyonu ile faktör analizine alınmıştır. 9. ve 10. maddeler binişik olduğu için ölçekten çıkarılmış ve analiz

tekrarlanmıştır. Ölçekte 1. faktör altında 10 madde, 2. faktör altında ise 2 madde (6. ve 8. maddeler) toplanmıştır. Ancak 2. faktör altında toplanan maddelerin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının düşük güvenilirlikte olması, maddeler ölçekten çıkarıldığında açıklanan varyans değerlerinde olumsuz değişime neden olmaması ve ölçeğin güvenilirliğinin yükselmesi dolayısıyla 6. ve 8. madde ölçekten çıkarılmıştır. Tablo 3'te görüldüğü üzere, ölçek tek faktörlü ve 10 maddeli olup, maddelerin tamamının faktör yükü minimum değer olarak kabul edilen ,32'nin (Tabachnick & Fidell, 2020) üzerindedir. Tek faktörlü yapı, toplam varyansın %64,72'sini açıklamaktadır. Sonuçlar, ölçeğin geçerli bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, tabloda yer alan güvenilirlik analizi sonucuna göre, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3. Örgütsel Kariyer Planlama Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Başlangıç Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Faktör
				1
Örgütsel Kariyer Planlama4	6,472	64,721	,939	,871
Örgütsel Kariyer Planlama11				,851
Örgütsel Kariyer Planlama5				,841
Örgütsel Kariyer Planlama3				,832
Örgütsel Kariyer Planlama1				,795
Örgütsel Kariyer Planlama7				,793
Örgütsel Kariyer Planlama13				,774
Örgütsel Kariyer Planlama2				,761
Örgütsel Kariyer Planlama12				,761
Örgütsel Kariyer Planlama14				,756
Açıklanan Toplam Varyans: 64,721				
KMO: ,950; Yaklaşık Ki-Kare: 4144,720; Anlamlılık: ,000				

Kariyer Memnuniyeti Ölçeğine ilişkin sonuçlar, Tablo 4'te gösterilmektedir. Kariyer Memnuniyeti Ölçeği, Temel Bileşenler Analizi ve Direct Oblimin rotasyonuna tabi tutulmuş; analiz öncesinde verilerin faktör analizi için uygunluğu belirlenmiştir. KMO değeri ,855 olarak tespit edilmiş ve Bartlett's Testi istatistiksel anlamlılığa ulaşmıştır. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Tabloda görüldüğü üzere, Temel Bileşenler Analizi, 1'in üzerinde öz değere sahip tek bileşenin varlığını ortaya koymaktadır. Tek bileşen, toplam varyansın %74,22'sini açıklamaktadır. Ölçekte yer alan faktör yüklerinin tamamı, sınır değer olarak kabul edilen ,32'nin (Tabachnick & Fidell, 2020) üzerindedir. Bu sonuçlara göre, ölçek geçerli bir ölçüm aracıdır.

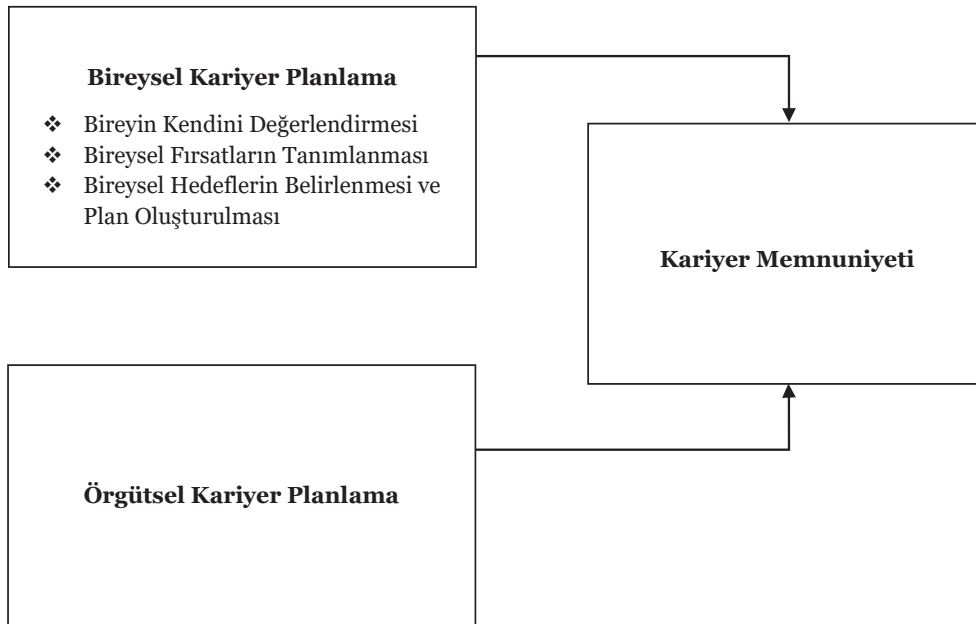
Ayrıca, tabloda yer alan güvenilirlik analizi sonucuna göre, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4. Kariyer Memnuniyeti Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Başlangıç Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Faktör
				1
Kariyer Memnuniyeti2	3,711	74,219	,912	,897
Kariyer Memnuniyeti3				,868
Kariyer Memnuniyeti4				,863
Kariyer Memnuniyeti5				,850
Kariyer Memnuniyeti1				,829
Açıklanan Toplam Varyans: 74,219				
KMO: ,855; Yaklaşık Ki-Kare: 1382,010; Anlamlılık: ,000				

Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezleri

Açımlayıcı faktör analizleri sonrası araştırmanın kavramsal modeli ve hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:



Görsel 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

H₁: Bireysel kariyer planlama, kariyer memnuniyetini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

H_{1a}: Bireyin kendini değerlendirmesi, kariyer memnuniyetini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

H_{1b}: Bireysel fırsatların tanımlanması, kariyer memnuniyetini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

H_{1c}: Bireysel hedeflerin belirlenmesi ve plan oluşturulması, kariyer memnuniyetini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

H₂: Örgütsel kariyer planlama, kariyer memnuniyetini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

Model Değişkenlerine İlişkin Merkezi Eğilim ve Dağılım Ölçüleri

Model değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir. Bireysel kariyer planlama değişkeninin genel ortalaması 3,90'dır. Bu değişkende en yüksek ortalamaya sahip boyut 4,32 ile bireyin kendini değerlendirmesi, en düşük ortalamaya sahip boyut ise 3,52 ile bireysel fırsatların tanımlanmasıdır. Örgütsel kariyer planlama ortalaması 2,62 olup, bu değişkenin tüm değişkenler arasında en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların kariyer memnuniyeti ortalaması ise 3,06'dır.

Tablo 5. Model Değişkenlerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Bireyin Kendini Değerlendirmesi	401	4,32	0,75
Bireysel Fırsatların Tanımlanması	401	3,52	0,82
Bireysel Hedeflerin Belirlenmesi ve Plan Oluşturulması	401	3,86	0,75
Bireysel Kariyer Planlama	401	3,90	0,66
Örgütsel Kariyer Planlama	401	2,62	1,17
Kariyer Memnuniyeti	401	3,06	1,05

Model Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi

Kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Pallant (2017: 144), korelasyon katsayısının (r) -1 ile +1 arasında değerler aldığını, katsayı değerinin önündeki + işaretinin değişkenler arasında pozitif korelasyonun, - işaretinin ise negatif korelasyonun varlığını gösterdiğini belirtmektedir.

Bununla birlikte, Pallant (2017: 150), korelasyonun gücüne ilişkin şu değerleri önermektedir:



- $r = .10 - .29$ zayıf ilişki
- $r = .30 - .49$ orta düzey ilişki
- $r = .50 - 1.0$ yüksek düzey ilişki

Bu açıklamalar doğrultusunda Tablo 6'daki sonuçlar incelendiğinde,

- Bireyin kendini değerlendirmesi ile kariyer memnuniyeti arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r = .104$; $p < 0,05$),
- Bireysel fırsatların tanımlanması ile kariyer memnuniyeti arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r = .375$; $p < 0,01$),
- Bireysel hedeflerin belirlenmesi ve plan oluşturulması ile kariyer memnuniyeti arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r = .327$; $p < 0,01$),
- Örgütsel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ($r = .613$; $p < 0,01$) görülmektedir.

Tablo 6. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bireyin Kendini Değerlendirmesi (1)	1				
Bireysel Fırsatların Tanımlanması (2)	,451**	1			
Bireysel Hedeflerin Belirlenmesi ve Plan Oluşturulması (3)	,645**	,634**	1		
Örgütsel Kariyer Planlama (4)	,055	,426**	,300**	1	
Kariyer Memnuniyeti (5)	,104*	,375**	,327**	,613**	1

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Tek kuyruk).

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (Tek kuyruk).

Model Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analizi

Bireysel kariyer planlama ile örgütsel kariyer planlamanın kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisini açıklamaya yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Öncelikle değişkenler arasında çoklu ortak doğrusallık olup olmadığı incelenmiş olup, Tablo 6'daki korelasyon analizi sonuçlarına göre, değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı problemi ($r = .9$ ve daha yüksek; Pallant, 2017: 167) yoktur. Ayrıca, VIF değerinin 10'dan küçük olması ve tolerans değerinin .10'dan büyük olması (Pallant, 2017: 176), değişkenler arasında çoklu ortak doğrusallık olmadığını göstermektedir. Tablo 7'de yer alan VIF ve tolerans değerleri incelendiğinde, tüm değerlerin belirtilen referans değerleri karşıladığı görülmektedir.

Regresyon modelinin 66,739 F değeri ile anlamlı sonuç vermiş olması ($p < 0,05$), kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bağımlı değişkendeki değişimin %39,7'si bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Sonuçlar, bireysel kariyer planlamanın “bireysel hedeflerin belirlenmesi ve plan oluşturulması” boyutunun kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahip olduğunu ($B=,223$; $p<0,05$) göstermektedir. Örgütsel kariyer planlamanın da kariyer memnuniyetini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği ($B=,480$; $p<0,05$) saptanmıştır. Diğer yandan, bireysel kariyer planlamanın “bireyin kendini değerlendirmesi” ($B=-,085$; $p>0,05$) ile “bireysel fırsatların tanımlanması” ($B=,091$; $p>0,05$) boyutlarının kariyer memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre, **H₁ hipotezi kısmen desteklenmiş (H_{1c} hipotezi desteklenmiş; H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri desteklenmemiştir) ve H₂ hipotezi desteklenmiştir.**

Tablo 7. Kariyer Planlamanın Kariyer Memnuniyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Beta	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	,985		3,842	,000		
Bireyin Kendini Değerlendirmesi	-,085	-,061	-1,168	,243	,551	1,815
Bireysel Fırsatların Tanımlanması	,091	,071	1,330	,184	,526	1,900
Bireysel Hedeflerin Belirlenmesi ve Plan Oluşturulması	,223	,160	2,694	,007	,426	2,350
Örgütsel Kariyer Planlama	,480	,538	12,199	,000	,775	1,290
R	,635					
Düzeltilmiş R²	,397					
F	66,739					
Model (p)	,000					

Sonuç

Günümüzde hızla değişen bir dünya, bireylerin kendilerine ve örgütlere ilişkin beklentilerini de farklılaştırmaktadır. Kariyer, bireylerin yaşamlarında giderek daha önemli bir gündem konusu haline gelmekte; dolayısıyla örgütlerden kariyer planlamasına yönelik talepleri de artmaktadır. Bireylerin iş yaşamından beklentilerini tespit etmek üzere yapılan birçok yerli ve yabancı çalışma, maddi ödüller ile kıyaslandığında kariyer geliştirme fırsatlarının öncelikli bir husus olarak bireyler tarafından belirtildiğini ortaya koymaktadır. Bireysel ve örgütsel düzeyde kariyer planlamanın pek çok değişken üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Bu değişkenlerden biri de kariyer memnuniyeti olup, bireyin



kariyerini planlama ve örgütün bu süreçte bireye yardımcı olmak üzere ortaya koyduğu uygulamalar, kariyer memnuniyetini arttırmaktadır.

Bu bağlamda, kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkiyi tespit etme amacı taşıyan çalışmanın, ilgili sektör işletmelerine ve çalışanlarına kariyerin nasıl daha etkin ve verimli şekilde yönetileceği, kariyer planlamada bireysel ve örgütsel düzeyde hangi hususlara odaklanılması gerektiği ve kariyer planlamanın başta kariyer memnuniyeti olmak üzere pek çok değişken üzerindeki etkisinin fark edilmesi açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışmanın sonuçlarının yalnızca yer hizmetleri işletmelerine değil, sektörün diğer alanlarında faaliyet gösteren işletmeler ve çalışanlara konuya ilişkin bilgi, farkındalık, anlayış kazanmada yardımcı olması beklenmektedir. Yerli literatürde araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiye sınırlı çalışmada yer verilmiş olması dolayısıyla, özellikle bu literatürün gelişimi açısından çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma katılımcılarının demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular birlikte değerlendirildiğinde, örneklemin ağırlıklı olarak erkek, genç, evli, nispeten eğitim düzeyi yüksek, memur pozisyonunda çalışan, Yolcu Hizmetleri Koordinasyon Müdürlüğü ve İdari Müdürlüklerde görevli, kurumda ve iş yaşamında geçirdiği süre nispeten yüksek katılımcılardan oluştuğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte, değişkenlere ilişkin ortalamalar, bireysel kariyer planlamaya ilişkin farkındalığı yüksek, özellikle kariyerinde nasıl ilerleyebileceğine odaklanan, bu çerçevede kendini tanıma, yeteneklerini, ilgilerini, güçlü ve zayıf yönlerini belirleme üzerine çalışmalar yapan, öte yandan, örgütsel kariyer planlama sürecinden memnun olmayan ve kariyer memnuniyeti ortalamasının üzerinde ancak yüksek olmayan bir katılımcı profiline işaret etmektedir.

Kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisini tespit etmek üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları, değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmada, bireyin kendini değerlendirmesi ile kariyer memnuniyeti arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde, bireysel fırsatların tanımlanması ile kariyer memnuniyeti arasında orta düzeyde ve pozitif yönde, bireysel hedeflerin belirlenmesi ve plan oluşturulması ile kariyer memnuniyeti arasında orta düzeyde ve pozitif yönde, örgütsel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir.

Hipotezlerin test edilmesine yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi, bireysel kariyer planlamanın bireysel hedeflerin belirlenmesi ve plan oluşturulması boyutunun kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğuna ilişkin sonuçlar ortaya koyarken, diğer iki boyutun kariyer memnuniyeti üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu da örgütsel kariyer planlamanın kariyer memnuniyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahip olduğudur.

Araştırma bu sonuçları ile Aburumman, Omar ve Barhem (2022), Andreevna (2021), Aydın (2021), Korankye (2020), Salleh vd. (2020), Farla vd. (2020), Çiçek ve Işık (2019), Edinsel (2018), Çetin ve Mavisu (2018), Kaya (2018), Ussher, Roche ve Cable (2015), İsmail vd. (2015), Spurk vd. (2015), İrem, Rehman ve Rehman (2014), Abele ve Wiese (2008), Raabe, Frese ve Beehr (2007) ve Ng vd. (2005) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları ile benzerlik taşımaktadır.

Yukarıdaki sonuçlar ışığında, kişilerin bireysel kariyer planlamaya yönelik yapacağı çalışmaların gerek iş yaşamı gerekse yaşamın diğer alanlardaki başarısı ve mutluluğu için gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu çerçevede, bireylerin, ben kimim? nasıl bir kariyer inşa etmek istiyorum? hedeflerim neler? güçlü, zayıf yönlerim, yeteneklerim, becerilerim neler ve bu kariyer yolculuğunda bana nasıl eşlik edebilirler? şeklindeki soruların cevaplarını doğru şekilde vermek üzere kendilerini geliştirmeleri, kişisel kaynaklarını güçlendirmeleri, etkin hedef belirleme, plan yapma, vb. konularda eğitim programlarına katılmaları, iş dünyasındaki gelişmeleri yakından takip etmeleri ve bu doğrultuda iş yaşamının beklentileri ile bireysel hedefleri nasıl uyumlu hale getireceklerine yönelik değerlendirme yapmaları büyük önem taşımaktadır.

Araştırmanın ortalama değerinin altında kalan örgütsel kariyer planlama puanları ve örgütsel kariyer planlamanın bireysel kariyer planlamaya kıyasla kariyer memnuniyeti üzerindeki daha yüksek düzeydeki etkisini gösteren sonuçları, örgütlerin bu çerçevede yapmaları gereken çalışmaları da oldukça önemli bir noktaya taşımaktadır. Bu doğrultuda, sivil havacılık sektörü yer hizmeti sağlayıcıları, çalışanlarının bireysel kariyer planlarını dikkate alarak örgütsel amaçlar ile uyumlu hale getirmelidir. Birey şirkete adım attığı andan itibaren kariyer geleceğine ilişkin bilgilendirilmeli ve yol haritası çizilmelidir. Uygun eğitim programları yürütülmeli, belirli periyodlar ile bu eğitimler güncellenerek tekrarlanmalıdır. Çeşitli rotasyon programları uygulanmalı ve bireyin yetenek keşfine yardımcı olunmalıdır. Ayrıca, uluslararası havayolu şirketlerine hizmet sağlayan yer hizmeti işletmeleri, çalışanlarına yabancı dil eğitimi ile ilgili kurumsal anlaşmalarla katkı sunmalıdır. Sektörde lider pozisyonunda yer alan kişiler ile sivil havacılıkta kariyer konulu etkinlikler düzenlenmeli, bireylere kariyer hedefleri ile ilgili yol gösterici bir tutum sergilenmelidir. Bununla birlikte, işletmelerin objektif performans yönetimi sistemleri oluşturması, gelecekte oluşabilecek pozisyonları belirleyerek muhtemel adaylar yetiştirmesi ve kariyer danışmanlığı hizmeti sağlamasının da sektör açısından gerekli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın araştırmacılara yönelik de birtakım önerileri bulunmaktadır. Öncelikle, araştırmada kullanılan örnekleme yöntemi dolayısıyla elde edilen sonuçların yalnızca araştırma örnekleme için geçerli olduğunu, evrene genelleme yapma imkanı olmadığını belirtmek gerekmektedir. Çalışmanın bu kısıtı dikkate alınarak, gelecekteki araştırmaların, aynı sektörde farklı hizmet sağlayıcılarını kapsayan ve genelleme yapma olanağı tanıyan örnekleme yöntemleri ile tasarlanmasının, kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacak şekilde liderlik tarzları, yetenek yönetimi, eğitim ve geliştirme gibi çeşitli değişkenlerin araştırmalarda yer almasının literatüre önemli katkı sunacağı düşünülmektedir.

Etik Beyan

“Kariyer Planlama ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi: Sivil Havacılık Sektörü Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı makalenin yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uyulmuştur. Araştırma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Beykent Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 20/05/2021 tarihli kararla etik kurul onayı alınmıştır.



Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar, çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuş; çalışmanın son halini okuyarak onaylamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

"Kariyer Planlama ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi: Sivil Havacılık Sektörü Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı makalemizin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The Nomological Network of Self-Management Strategies and Career Success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 733-749. <https://doi.org/10.1348/096317907X256726>
- Aburumman, O. J., Omar, K., & Barhem, B. (2022). Joint Responsibility for Careers. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-22. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09401-2>
- Andreevna, S. P. (2021). *Career Strategies as Factors of Subjective Career Success: Business School Graduates' Example*. [Master thesis, St. Petersburg State University Graduate School of Management, Saint Petersburg].
- Aktaş, H. (2014). Kariyer Safhaları ile Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti ve Mesleki Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26, 195-212. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2236>
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 5. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Bir Perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 1-17. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1123319>
- Anafarta, A., & Yılmaz, Ö. (2019). Kariyer Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2944-2959. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.786>
- Avcı, U., & Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/201618>
- Aydın, Y. (2021). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Kariyer Planlama ve Kariyer Tatminine Etkisi: Bankacılık ve Finans Sektörü Üzerine Bir Araştırma* (Yayın No. 692090). [Yüksek lisans tezi, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya].

- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer; Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. 2. Basım. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Basım. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Basım. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Basım. İstanbul: Arıkan Yayınevi.
- Börü, D. E. (2020). Kariyer Kavramı ve Aşamaları. Günay, A., Çelik, R., Çarıkçı, İ. H., Yalçın, A., & Özdemir, K. (Ed.), *Tüm Yönleriyle Kariyer Yönetimi* içinde (ss. 27-58). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H., & Uygurtürk, H. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde İş Stresinin Etkisi: Kariyer Memnuniyetinin Düzenleyici Rolü. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 20(61), 105-124. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1210248>
- Cingöz, A., & Çolak, S. (2019). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Kabin Memurları Üzerine Bir Araştırma: THY Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 53, 203-225. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.457016>
- Çakan, S. (2020). Kariyer Memnuniyeti. Tutar, H. (Ed.), *Kariyer Planlaması ve Yönetimi* içinde (ss. 261-273). 1. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çankaya, M. (2020). Kadın Sağlık Çalışanlarında Kültürel Değerler ile Kariyer Bağlılığı Arasındaki İlişkide Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Rolü. *Turkish Studies – Social Sciences*, 15(4), 1779-1804. <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.42733>
- Çelik, A. (2016). Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları. Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akatay, A. (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları* içinde (ss. 125-152). 3. Baskı. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Çelik, M. (2012). Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Adaletin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 99-122. <https://dx.doi.org/10.4026/1303-2860.2012.0201.x>
- Çetin, C., & Mavisu, H. (2018). Hedef Belirleme = Nesnel Kariyer Başarısı???. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(20), 219-241. <https://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.4039>
- Çiçek, B., & Işık, M. (2019). Bireysel Kariyer Planlamasının Kariyer Tatminine Etkisinde Psikolojik Güçlendirme Faaliyetlerinin Aracılık Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2805-2827. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1328>
- Demirdelen, D., & Ulama, Ş. (2013). Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/213302>



- Denizli, A. A., & Dündar, G. İ. (2020). Kariyer Tatmininin Mutluluk Düzeyi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 5(1), 17-25. <https://doi.org/10.25203/idd.702802>
- Durmuş, İ., & Akyüz, A. M. (2021). Akademisyenlerin Kariyer Memnuniyeti Düzeylerine, Çalışma Ortamı Memnuniyeti ve Organizasyona Güven Değişkenlerinin Etkisi: Kişisel Gelişim Düzeyinin Aracı Rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(3), 997-1016. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1769544>
- Edinsel, S. (2018). *Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama İle Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma* (Yayın No. 520106). [Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta].
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Erdoğan, N. (2021). *Teori ve Uygulamada Kariyer*. 2. Basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ertürk, M. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eseadi, C., & Diale, B. M. (2020). Correlation of Career Satisfaction with Burnout Among Nigerian Nurses. *International Medical Journal*, 27(4), 447-449.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Hadjri, M. I. (2020). Individual Career and Employee Career Satisfaction. *In 5th Sriwijaya Economics, Accounting and Business Conference (SEABC 2019)*, 367-370. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200520.061>
- Gerçek, M., Elmas Atay, S., & Dündar, G. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Güney, S. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 3. Basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürkan, G. Ç., & Koçoğlu, M. (2014). Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye'de Bir Vakıf ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 588-602.
- Irem, K., Rehman, M., & Rehman, C. A. (2014). The Impact of Career Planning on Career Satisfaction: A Mediation Analysis of Career Development. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 3(1), 37-51.
- Ismail, A., Adnan, N. H., Awang, A. H., Rani, N. S. A., & Ismail, Y. (2015). Interlinkages Between Career Development, Career Needs, Career Satisfaction and Career Commitment: Case Study of a Military-Oriented Tertiary Educational Institution in Malaysia. *Malaysian Journal of Society and Space*, 11(3), 97-110. <http://www.researchgate.net/publication/276264852>
- Işık, M., & Çiçek, B. (2019). İş Memnuniyeti ve Kariyer Tatmini İlişkisinde İK Uygulamaları ve Çalışma Koşullarının Düzenleyici Rolü. 27. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 830-845.

- Kale, E., & Özer, S. (2020). The Relationship Among Protean Career, Boundaryless Career, Career Satisfaction, Perceived Employability and Turnover Intention. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 11(41), 956-1003.
- Karavardar, G. (2014). Career Commitment, Subjective Career Success and Career Satisfaction in the Context of Hazelnut Processing Industry in Giresun/Turkey. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 98-105. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v9n6p98>
- Kaya, A. (2018). *Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Test Edilmesi* (Yayın No. 503723). [Doktora tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum].
- Kaya, A. (2019). *Örgütlerde Kariyer Gelişim Süreci*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Kaya, Ş. D. (2012). *Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişkisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi* (Yayın No. 325819). [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya].
- Kaya, Ş. D., & Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. 1. Basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Koçmar, S., Ünsar, A. S., & Oğuzhan, A. (2019). Politik Beceri ve Kariyer Tatmini İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 71, 170-190. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/674419>
- Kol, E. N. (2011). *İktisadi Etkinlik-İstihdam-Kariyer Planlaması İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Üzerine Bir Uygulama* (Yayın No. 280977). [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya].
- Korankye, B. (2020). Exploring the Mediating Role of Work Engagement, Career Management and Career Satisfaction among Small and Medium Enterprise in Ghana. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 7(7), 416-434. https://www.ijmae.com/article_114335.html
- Lartey, F. M. (2021). Impact of Career Planning, Employee Autonomy, and Manager Recognition on Employee Engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(02), 135-158. DOI: 10.4236/jhrss.2021.92010
- Mahapatro, B. B. (2010). *Human Resource Management*. India: New Age International Publisher.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Orçanlı, K., Bekmezci, M., & Görmen, M. (2020). Yetkinlik Geliştirmenin Kariyer Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Aracılık Rolü. *Erciyes Üniversitesi*



İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 55, 35-76.
<https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.605817>

Oxford Learner's Dictionary. "career". <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com>, Erişim Tarihi: 11/04/2021.

Özgen, H., & Yalçın, A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. 3. Basım. Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Pallant, J. (2017). *SPSS Kullanma Kılavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*. 6. Basımdan Çeviri. S. Balcı & B. Ahi (Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.

Palmer, M., & Winters, K. T. (1993). *İnsan Kaynakları*. D. Şahiner (Çev.). 1. Basım. İstanbul: Rota Yayıncılık.

Pelenk, S. E. (2020). Lider-Üye Etkileşiminin Kariyer Memnuniyetine Etkisinde Algılanan Güç Mesafesinin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(3), 25-45.
<https://doi.org/10.11611/yead.756545>

Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action Regulation Theory and Career Self-Management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.005>

Rençber, İ., & Paşaoğlu Baş, D. (2021). X ve Y Kuşağı Beyaz Yakalı Çalışanların Kariyer Tatminlerinin Karşılaştırılması. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 17-29. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1637767>

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Basım. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sakal, Ö., & Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 10(40), 6612-6623. <https://doi.org/10.19168/jyu.63260>

Salleh, A. M. M., Omar, K., Aburumman, O. J., Mat. N. H. N., & Almhairat, M. A. (2020). The Impact of Career Planning and Career Satisfaction on Employees' Turnover Intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218-232. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(14\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(14))

Seymen, O. A. (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 79-114.

Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. R. (2015). Fostering Networking Behavior, Career Planning and Optimism and Subjective Career Success: An Intervention Study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134-144. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.007>

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2020). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*. 6. Basımdan Çeviri. M. Baloğlu (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

TDK. "kariyer". <https://www.tdk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 20/02/2021.

TDK. “memnuniyet”. <https://www.tdk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 20/09/2021.

Tortumlu, M., & Uzun, K. (2021). Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ile Kariyer Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3), 1314-1325. <https://doi.org/10.24315/tred.806249>

Turunç, Ö., & Alkan, Z. (2020). Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizliğe Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Çalışma. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 90-107. <http://tursbad.hku.edu.tr/en/download/article-file/1244655>

Tutar, H. (2020). Kariyer Kavramı. Tutar, H. (Ed.), *Kariyer Planlaması ve Yönetimi* içinde (ss. 25-48). 1. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Ussher, S., Roche, M., & Cable, D. (2015). Women and Careers: New Zealand Women’s Engagement in Career and Family Planning. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 40(3), 24-43.

Vasudevan, V., Subasree, R., Ravindranath, S., & Thomas, J. R. (2015). *Do Organizational Stress Really Matters in Career Satisfaction?*. Hamburg: Anchor Academic Publishing.

Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 14-28. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/507218>

Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>

Zorver, C. E. (2018). *Kariyer Grup Rehberliği Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Düzeylerine Etkisi* (Yayın No. 513421). [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara].

Extended Abstract

This study aimed to determine the relationship between career planning and career satisfaction on civil aviation industry ground services staff.

The study was conducted with the participation of 401 individuals working in the ground services businesses with a Class A license of the Directorate General of Civil Aviation operating in Istanbul, Ankara, and Izmir. The data were collected between 21/05/2021 and 22/09/2021. The survey method was used as the data collection method in the study. The questionnaire form was prepared within the framework of the scales below, together with the personal information form prepared to collect the participants’ demographic and occupational data (gender, age, marital status, level of education, unit, position, working time in the institution, total working time):

Individual Career Planning Scale: The scale is a 5-point Likert-type scale consisting of four dimensions, including “individual self-evaluation (4 items)”, “identification of individual opportunities (4 items)”, “determination of individual goals (4 items)”, and “development of an individual career plan (6 items)”, and 18 items. The scale was obtained from the doctoral thesis prepared by Kaya (2012).



Organizational Career Planning Scale: The scale, which was obtained from the doctoral thesis prepared by Edinsel (2018), is a 5-point Likert-type scale consisting of 14 items.

Career Satisfaction Scale: The scale, which was developed by Greenhaus, Parasuraman, and Wormley (1990), used by Hofmans, Dries, and Pepermans (2008), and adapted into Turkish by Avcı and Turunç (2012), is a 5-point Likert-type scale consisting of 5 items. The scale was obtained from the study by Edinsel (2018).

The questionnaire form was developed on the Google Forms platform, and the relevant link was shared with the participants. The data obtained were processed and analyzed using the SPSS 21 program. Frequency and percentage analyses were used to determine the distribution of the participants' demographic and occupational characteristics. Exploratory factor analysis was conducted to determine the construct validity of the scales. Regression analysis was used to test the hypotheses.

The study results revealed a positive and significant relationship between career planning and career satisfaction. In the study, while a weak and positive significant relationship was found between individual self-evaluation and career satisfaction, a moderate and positive significant relationship was found between identification of individual opportunities and career satisfaction, a moderate and positive significant relationship was found between determination of individual goals and development of a plan and career satisfaction, a high and positive significant relationship was found between organizational career planning and career satisfaction. The multiple regression analysis carried out to test the hypotheses revealed that the dimension of "determination of individual goals and development of a plan" of individual career planning had a positive and significant effect on career satisfaction, but the other two dimensions did not have a significant effect on career satisfaction. Another result of the study was that organizational career planning had a positive and significant effect on career satisfaction.

Based on the above results, studies to be carried out on individual career planning are considered to be necessary for success and happiness both in business life and in other areas of life. In this context, it is highly important for individuals to develop themselves for correctly answering the questions, "Who am I? What kind of career do I want to build? What are my goals? What are my strengths, weaknesses, talents, skills and how can they accompany me on this career journey?", to strengthen their personal resources, participate in educational programs on issues such as effective goal setting and planning, closely follow the developments in the business world and, accordingly, evaluate how they will harmonize the expectations of business life with individual goals. Furthermore, organizations also have important duties in this process. Civil aviation industry ground service providers should take into account the individual career plans of their staff and harmonize them with organizational goals. From the moment the individual steps into the company, he/she should be informed about his/her future career, and a road map should be drawn. Appropriate educational programs should be carried out, and these programs should be updated and repeated periodically. Various rotation programs should be implemented, and individuals should be helped to discover their talents. Furthermore, ground services businesses providing services to international airline companies should contribute to their staff through corporate agreements on foreign language education. It is necessary to organize events on career in civil aviation with the industry's leaders, and a guiding attitude should be exhibited to individuals regarding their career goals. Nevertheless, businesses' establishment of objective performance management systems, raising potential candidates by determining the positions that may arise in the future, and providing career counseling services are also considered necessary for the industry.