



Zihin Haritası Yöntemi İle Kariyerin Anlamlandırılması: İşletme Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma

Fatih Pınarbaşı^a, Nihat Erdoğan^b

^aİstanbul Medipol Üniversitesi, ^bYıldız Teknik Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru
08.06.2017

Revizyon
06.10.2017

Kabul
13.12.2017

Anahtar Kelimeler:
Anlamlandırma, Kariyer,
İşletme Öğrencileri

Amaç: 21. yüzyıl itibarıyla dünya ve ülkemiz önemli değişimlerden geçmektedir. Tüketim alışkanlıkları, iş yaşamı, davranışlar ve bakış açıları her gün yeni değişimlerle karşılaşmaktadır. Kariyer de değişim yaşayan konulardan birisidir. Bu çalışmada işletme öğrencilerinin kariyer anlamlandırmalarını araştırmak amaçlanmıştır.

Tasarım/Yöntem: Çalışmada yöntem olarak nitel yöntemlerden mülakat tekniği kullanılmış, 14 adet işletme bölümü öğrencisi ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakatlara çeşitli temalara göre içerik analizi yapılmış, bu analizler sonunda zihin haritaları hazırlanmıştır.

Sonuçlar: Çalışmanın sonucunda kariyer anlamlandırmaları, kariyerin tanımlanması, kariyer hazırlığı, kariyer bilgi kaynakları, kariyerde hedeflenen amaç ve seçilen mesleki bölüm, kariyerde gelecek ve kariyer-aile hayatı temalarında şekillenmiştir.

Özgün Değer: Kariyerin farklı bir bakış açısından değerlendirilmesi, yeni bulgular tespit edilmesine yol açabilir. Bu çalışmada zihin haritaları yardımı ile işletme öğrencilerinin zihninde karmaşık/dağınık halde bulunması muhtemel verileri, özetleyici verilere dönüştürmek amaçlanmıştır.

Sensemaking of Career using Mind Map Technique: A Research on Business Students

Fatih Pınarbaşı^a, Nihat Erdoğan^b

^aİstanbul Medipol University, ^bYıldız Technical University

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received
08.06.2017

Received in revised form
06.10.2017

Accepted
13.12.2017

Key Words:
Sensemaking, Career,
Business Students

Objectives: 21st century, our world and our country are undergoing significant changes. Consumption habits, business life, behaviors and perspectives are faced with new changes every day. Career is also one of the subjects that are experiencing change. In this study, it is aimed to investigate sensemaking of business students' career.

Methods: Interview method from qualitative methods used in this study and in-depth interviews were conducted with 14 business department students. In the interviews, content analysis was done according to various themes, and at the end of these analyzes, mind maps were prepared.

Results: As a result of the study, career semantics are shaped by career identification, career preparation, career information sources, career goals and occupational fields, future career and family life themes.

Originality: Evaluating a career from a different point of view can lead to the detection of new findings. In this research, with mind maps, it is aimed to convert the possible data which are likely to be complex in the minds of business students to summation data.

*Corresponding Author: E-mail: fpinarbasi@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9005-0324.

1. Giriş

Son 200 yıldır insanlık olarak, toplumlar olarak, dünya olarak yoğun bir değişim döneminden geçiyoruz. Bu değişim dönemlerinde yaşam biçimleri, üretim sistemleri, düşünce yapıları da değişiyor. Bu aşamada insanoğlunun kendini ve yaşadığı dünyayı -ister mikro ister makro seviyede olsun- algılaması önemli bir araştırma konusu olmaktadır.

Anlamlandırma kavramı genel ifadeyle, tanımlama yorumlama olarak ifade edilebilir. Anlamlandırmayı teorik olarak düşünürsek insanoğlunun var olmasından bu yana süre gelen bir faaliyet olarak görebiliriz. Kariyerin anlamlandırma açısından incelenmesi konusunda literatürde az miktarda çalışma bulunmaktadır ve bu açıdan desteklenmesi gereken bir boşluk mevcuttur. Bu çalışmada anlamlandırmanın özel kariyer konusunda incelenmesi yapılacaktır. Gerek kariyer konusunun gerekse anlamlandırmanın subjektif yönünün olması, çalışmada kullanılacak metodoloji olarak kalitatif yöntemlerin seçilmesini uygun hale getirmiştir.

Tüm bunların sonucu olarak, bu araştırma dünyadaki değişimlerin konunun başlangıç noktası olduğu, kariyer konusunun merkez olup, anlamlandırma açısından değerlendirileceği bir çalışma haline gelmiştir. Son olarak, metodolojik olarak anlamlandırmayı daha iyi ifade edebilmek adına, zihin haritaları yöntemi kullanılmıştır. Böylece değişimler sonucunda kariyere yönelik anlamlandırmanın, zihin haritaları yöntemiyle anlatıldığı bir çalışma hazırlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1 Kariyer Kavramı

Kariyer kelimesinin etimolojik kökeni incelendiğinde, Latince'de carrus / at arabası ve carrera/yol, Fransızca'dacarriere (yarış yolu), İngilizce'de career / meslek karşılıklarına ulaşılır. Kariyer kelimesinin Türk Dil Sözlüğü'nde yer alan karşılığı, "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" şeklindedir (Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, 2017). Sullivan ve Baruch (2009, s. 1543)'un çalışmasında ise kariyer, bireyin ömrü boyunca benzersiz bir model oluşturan, işle alakalı ve örgütün hem içinde hem dışındaki diğer ilgili deneyimleri olarak yer alır.

Kariyerle ilgili bilimsel literatür 1900'lü yılların başına kadar gider. Buradaki çalışmalar iki koldan ilerler, birincisi mesleki rehberlik diğeri ise kariyerin örgütsel yönüdür. 20.yüzyılın başında mesleki rehberlik öne çıkarken daha sonra örgütsel kariyer konusuna yoğunlaşılır. Mesleki rehberlik çalışmalarında kişi ile mesleğin eşleştirilmesi söz konusudur, örgütsel kariyer konusunda ise kişi-örgüt eşleşmesi incelenir. Günümüze geldiğinde her iki alanın kendi içinde devam etmesi söz konusudur, ancak yeni gelişmelere yanıt vermede eksik kalmışlardır (Erdoğan, 2014, s. 175).

Çalışmada kariyere dair kavramlar araştırmanın amacına uygun olarak seçilerek çalışma kapsamına alınmıştır.

2.1.1 Kariyer Planlaması

Tüz (2003, s. 171) kariyer planlamasını bir iş görenin bilgisinin, yeteneğinin, becerisinin ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalıştığı örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanması olarak yorumlamıştır.

Sabuncuğlu (2000, s. 148-149) çalışmasında kariyer planlamasını, kişisel yeteneklerin gelecekte kullanılması süreci olarak yorumlamıştır. Yazara göre kariyer planlamanın amaçlarından biri, bireylerin bilgi birikimleri ile geleceklerini kontrol etme yeteneğinin gelişmesidir. Kariyer planlamasında kişi karşısına çıkan fırsatları/alternatifleri nasıl değerlendireceğini, bunların ötesinde etkili kararı nasıl alacağını öğrenir.

2.1.2 Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, kişilerin gelişmesi ve kariyerlerini geliştirmesi için onlara imkan sağlamakla ilgilidir. Örgütün ihtiyaç duyduğu yetenek akışına sahip olmasını sağlar. Kariyer yönetiminin unsurları, öğrenme ve gelişme olanaklarının tedariki, kariyer planlaması ve yönetim yedek planlamasıdır (Armstrong, 2006, s. 399).

Bir başka kariyer yönetimi tanımında, kariyer yönetimi kariyer planlama ve kariyer geliştirme fonksiyonlarını kapsayan genel bir kavram olarak belirtilmiştir. Buna göre kariyer yönetimi, hem örgütün ihtiyaçlarını, hem de bireylerin tercih ve kapasitelerini karşılayacak biçimde kariyerin planlanmasını ve yönetilmesini sağlayan örgütsel sürecin tasarımı ve uygulanmasıdır (Bingöl, 2003, s. 246)'den aktaran (Şimşek ve Öge, 2011).

2.1.3 Kariyer Çıpası

Kariyer çıpası Schein (1996)'a göre, 1) kişinin kendi kendine algıladığı/kendi kendine algılanan kabiliyet ve beceriler 2) temel değerler 3) ve en önemlisi kariyerle alakalı olarak gelişmiş güdü ve ihtiyaç duygusundan oluşan benliğidir.

Kariyer çıparını yalnızca kişi mesleki ve hayat deneyimi kazandığında geliştirir. Bununla beraber benlik kavramı oluştuğunda dengeleyici bir güç olarak işlev görür. Dolayısıyla buradaki "çıpa" metaforu, kişinin seçim yapmaya zorlandığında vazgeçmeyeceği değerler ve güdüler olarak düşünülebilir. Çoğu insan kendi gelişimi, aile veya kariyer konusunda seçim yapmaya zorlanmadıkça kariyer çıparını olduğunun farkında değildir. Seçimler yapılacakken akıllıca seçim yapmak için çıparının farkında olmak önemlidir (Schein, 1996).

2.1.4 Kariyer Patikası / Kariyer Yolu

Kariyer patikası/kariyer yolu, bireyin kişisel amacına ulaşmak için geçtiği yollardır. Meslekteki ileri doğru hareketliliktir. İnsan kaynakları departmanında mülakat elemanı olarak işe başlayan kişinin, insan kaynakları yöneticisi, bölge personel müdürü gibi ilerlemesi buna örnek gösterilebilir (Aytaç, 2005, s. 175).

Kariyer patikası genel olarak kariyer sürecinde hangi yollardan nereye gidileceği ile alakalıdır.

2.1.5 Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı, kişinin iş tecrübeleri sonucunda oluşmuş, birikmiş başarılar, işle alakalı çıktılar veya pozitif psikoloji olarak tanımlanır (Judge ve diğ., 1995).

Kariyer başarısı ile ilgili olarak geleneksel başarı ölçütlerinden farklı olarak Derr (1986) 5 ölçüt belirtmiştir. Geleneksel 3 ölçüt, formel eğitim, işin güvende olduğu hayat boyu istihdam ve hiyerarşik ilerlemedir. Derr'in 5 ölçütü ise aşağıdaki gibidir:

1. İleriye gitmek: Motivasyon hem mesleki duruş hem de örgüt merdivenlerinde ilerleme ihtiyacından kaynaklanmaktadır.
2. Güvenli hale gelmek: Örgüt içinde sağlam bir yere sahip olmak,
3. Yükselmek: Yapılan işin niteliğinden ve içeriğinden esinlenmek,
4. Serbest Kalma: Otonomi ihtiyacı ve kendi iş ortamını oluşturma yeteneğinden motive olmak,
5. Dengelenmek: İş dışı çıkarılara eşit veya daha fazla değer vermek (Derr, 1986)'dan aktaran (Baruch, 2004).

2.1.6. Kariyer Metaforları

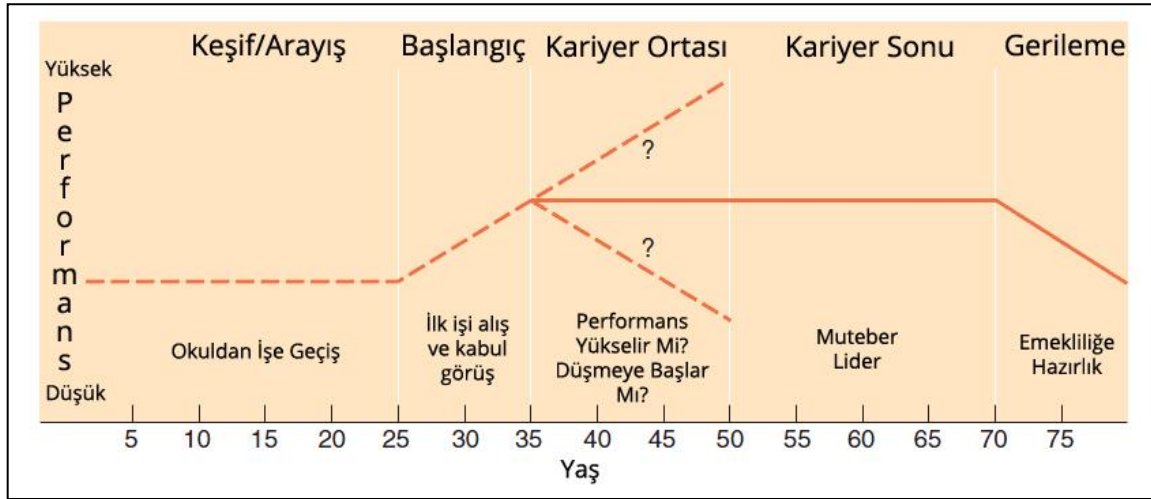
Metafor, bir kavramın veya varlığın özel niteliklerinin daha açık anlam sağlamak veya sunuma renk katmak için bir başkasına aktarıldığı, söz /telaffuz şeklidir (Inkson, 2002, s. 98). Metaforlar sadece düşünceleri ifade etmezler, onları yapılandırmaya yararlar. Başkaları tarafından üretilen metaforlar, onları dinlemek ve görselleştirmek, kişilerin vizyonunun genişlemesine yardımcı olur. Metaforlar dünyayı parlak, canlı, canlı ama tanıdık şekilde tanımlayıp, olaylara özel bir bakış açısıyla bakılmasını sağlarlar. Metaforların geliştirilmesi ve onlarla çalışılması süreci yaratıcılığı canlandırır (Inkson, 2004, s. 98).

Inkson (2004) çalışmasında kariyer metaforları üzerine çalışmıştır. Dokuz adet kariyer metaforunu seçmiş, bunlar üzerine değerlendirmelerde bulunmuştur. Bu dokuz kariyer metaforu;

1. Kariyer mirastır: Kariyerler vasiyet gibidir, bir sonraki kuşağa aktarılabilir. Her kariyer, bir şekilde ve farklı derecede parçası olduğumuz ailelerden miras kalır.
2. Kariyer İnşaadır: Bu metafor bireyin kendi kariyerini yaratmadaki rolüne ve dahil edilen psikolojik ve davranışsal süreçlere vurgu yapan kariyer teorilerini içerir.
3. Kariyer Döngüdür: Teorisyenler insan yaşamını ve kariyerleri bir döngü açısından kavramsallaştırmıştır ve bireylerin enerjileri kariyerlerinin farklı evrelerinde artıp eksilmiştir. İmgelemenin çoğu mevsimlerin geçmesine benzer.
4. Kariyer Uyumdur: İş Uyumu ve Kişi-Çevre birbiriyle örtüşmesi gibi konularda kariyer literatüründe yer almıştır. "Yuvarlak bir deliğe, kare çivi çakamazsınız" deyimini örnek gösterilmiştir.
5. Kariyer Yolculuktur: Yolculuk metaforu kariyeri bir hareket olarak kavramlaştırır. Bu hareket coğrafi olarak, işler arasında veya örgütler arasında olabilir.
6. Kariyer Karşılaşmalar ve İlişkilerdir: Karşılaşmalar ve ilişkilerin geliştirilmesiyle, bireyler kendilerini daha geniş sistem ve yapılar entegre ederler. Bu sistem ve yapılar genellikle kariyerin kendisi tarafından şekillenir.
7. Kariyer Roldür: Kariyerler performans olarak, kariyer yönetimi ise bir sahne sanatı olarak yorumlanabilir/açıklanabilir. Kariyer eylemi rol davranışıdır.
8. Kariyer Kaynaktır: Bu metafor diğer kaynaklarla beraber, zenginlik yaratmak için kariyerin potansiyeline odaklanır.
9. Kariyer Hikayedir: Kariyer imgelemesinin çoğu insanların anlattığı hikayeler, bu hikayelerin bilgeliğe pekişmesi veya toplumun mitolojisinden türetilmiştir.

2.1.7. Kariyer Aşamaları / Evreleri:

DeCenzo vd. (2010) çalışmalarında, kariyer evreleriyle ilgili olarak beş tip kariyer evresinden bahseder. Bunlar, keşif/arayış, başlangıç, kariyer ortası, kariyer sonu ve gerileme/azalma şeklindedir. Kariyer evrelerinin grafik olarak gösterimi aşağıdaki gibidir.



Şekil 1. Kariyer Evreleri

(Kaynak: DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2010). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley)

Bu gösterimde kullanılan yaş aralıkları sadece genel yönergeleri göstermek adına kullanılmıştır, bu model basit gözükmeyle beraber, yaş kategorilerinden ziyade kariyer evrelerine dikkat çekmektedir. Örneğin 45 yaşında olup da kariyerinde dramatik bir değişim yaşayan kişi, 25 yaşında kariyeriyle alakalı yeni başlangıç yapan kişilerle aynı durumları yaşayabilir. Burada yaş genellemeleri sadece referans noktalarıdır (DeCenzo ve diğ., 2010, s. 216).

Keşif/arayış evresi, genellikle yirmili yaşların ortasında biten ve kişinin okuldan işe geçiş yaptığı kariyer evresidir. İş gücüne katılmadan önce, kişiler kariyerleri hakkında çok kritik tercihler yaparlar. Akrabalardan, öğretmenlerden ve arkadaşlardan duyulanlar, televizyonda, filmlerde veya internette görülenler, kariyer tercihlerini daraltır ve belirli yönlelere doğru kişileri yönlendirir. Kişilerin ailelerinin kariyerleri, ilgileri arzuları ve finansal kaynaklar, hangi kariyerlerin/okulların/üniversitelerin düşünüleceğine dair algılarda kesinlikle önemli faktörlerdir (DeCenzo ve diğ., 2010, s. 216).

Başlangıç evresi, kişinin iş aramaya başladığı ve ilk işini bulduğu evredir. Kuruluş evresi iş arayışı ile başlar ve ilk işi kabul etmeyi, akranlar tarafından kabul görmeyi, işi öğrenmeyi ve başarı veya başarısızlığın ilk somut kanıtını edinmeyi içerir (DeCenzo ve diğ., 2010, s. 217).

Kariyer ortası evresi, performanstaki sürekli gelişimler ve düzeltmeler veya performanstaki bozulmalar ile ifade edilir. Bir çok kişi, orta kariyer aşamasına gelene kadar kariyerle ilgili ilk ciddi ikilemiyle yüzleşmez. Bu evrede bireyler performanslarını geliştirmeye devam edebilir veya kötüleşmeye başlayabilirler (DeCenzo ve diğ., 2010, s. 217).

Kariyer sonu evresi, bireylerin artık meslekleriyle ilgili öğrenme yapmadıkları, aynı zamanda bireylerden önceki yıllara kıyasla daha üstün performans seviyeleri beklenmediği bir kariyer evresidir (DeCenzo ve diğ., 2010, s. 218).

Gerileme evresi, genellikle emeklilikle sonuçlanan bir kişinin kariyerinin son aşamasıdır. Gerileme veya bitiş evresi genel olarak herkes için zordur, ancak ironik olarak bu evrenin en zor yaşandığı kişiler, kariyerlerinde önceki evrelerde başarılarını sürdürenlerdir. Onlarca yıllık sürekli başarı ve yüksek performans seviyelerinin ardından emeklilik zamanı gelir. Bu kişiler ilgi odağından/sahne ışığından ayrılarak, kimliklerinin önemli bir bileşeninden feragat ederler (DeCenzo ve diğ., 2010, s. 218).

Bu araştırmada kariyer evreleri konusu özellikle başlangıç ve gerileme evresi bağlamında önem arz etmektedir. Araştırmaya konu olacak öğrenciler genellikle keşif aşamasında olacaktır ve bu aşamadaki bilgilerini paylaşacaklardır. Gerileme evresi ise kişilerin zihnindeki kariyer kavramını anlamlandırmayı yorumlamada önemli bir ipucu olabilir.

2.1.8. Kariyer Geliştirme Teorileri

Kariyerle ilgili önemli konulardan biri de kariyer geliştirme teorileridir. Leung (2008) çalışmasında kariyer rehberliği ve kariyer danışmanlığı konusunda alanı yönlendiren beş adet kariyer geliştirme teorisi üzerinde durmuştur. Bunlar, 1. İş Uyum Teorisi 2. Holland'ın İş Çevresinde Mesleki Kişilik Teorisi 3. Super tarafından formüle edilen Benlik Kavramı Teorisi 4. Gottfredson Teorisi 5. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi şeklindedir. İş-uyum teorisi bireylerin ve çevrenin birbirlerine gereksinim duyduğunu ve "başarılı" iş ilişkilerinin bireysel ve çevre özellikleri arasında bir benzeşme/uyuşma hali oluşturmaya yönelik düzenlemelerin bir sonucu olduğunu önerir (Dawis, 1984)'dan aktaran (Bretz Jr ve Judge, 1994). Holland teorisi kariyer ilgisi ve çevreler üzerine, kariyer danışmanlığı ve rehberliğinde kullanılabilir, basit ve anlaması kolay bir tipoloji çerçevesi sunar. Holland, mesleki ilginin bir kişinin kişiliğinin dışı vurumu olduğunu öne sürmüştür (Leung, 2008, s. 118). Super'ın benlik kavramı yorumu, fiziksel ve zihinsel büyüme, kişisel deneyimler, çevresel özellikler ve dürtüler/uyarımlar gibi bir takım faktör arasındaki karmaşık etkileşimlerin bir ürünü olduğu şeklindedir (Super, 1990)'dan aktaran (Leung, 2008, s. 120). Gottfredson kariyer seçimini, alternatif kariyer seçeneklerini sınırlamak ve bireyin tercihleri ile ulaşılabilir meslekler arasında uzlaşma sağlama süreci olarak açıklar. Bu kuram, meslek tercihi kuramı, karar verme süreci, cinsiyet, zeka, sosyo-ekonomik düzey gibi bireysel faktörleri ve kişinin amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik kullandığı stratejileri bir bütünsellik içinde ele alır ve sentezler (Erdoğan, 2011, s. 265). Sosyal bilişsel kariyer teorisi, kariyer gelişimi ile ilgili üç bölümlü ancak birbiriyle kesişen süreç modelleri sunmaktadır. Bunlar; 1. Akademik ve mesleki ilgilerin gelişimi 2. Bireylerin eğitim ve meslek seçimlerini nasıl yaptığı 3. Eğitim ve kariyer performansı ve istikrarı şeklindedir. Üç bölümlü modellerin her birinin farklı vurguları bulunmaktadır. Bu vurgular üç ana değişken etrafında vurgulanır. Bu değişkenler, öz yeterlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerdir (Leung, 2008, s. 125).

2.1.9. Yeni Kariyer Yaklaşımları

Dünyada ve iş dünyasında yaşanan değişim ve gelişimler örgütsel gelişimi ve buna bağlı olarak paradigmaları da etkilemektedir. Paradigmalar ve bunlarla birlikte değerlendirmeler ve değerlendirme kriterleri de farklılıklar yaşamıştır. Nicholson(1996) çalışmasında eski ve yeni kariyer yaklaşımlarını karşılaştırmıştır.

Tablo 1.

Yönetim Kariyerleri Eski ve Yeni Paradigmalar

	Geleneksel Paradigma	Yeni Paradigma
Örgüt / Organizasyon	Bürokrasi	Ağ / Şebeke
Rol	Genel kültürü kapsamlı kişi	Çok yetenekli uzman
Yetkinlikler	Sistemler, operasyonlar üzerine	Takım çalışması, gelişme
Değerlendirme	Girdiler üzerine	Çıktılar üzerine
Ödemeler	İşler	Yetenekler
Sözleşme	Bağlılık için güvenlik	Esneklik için istihdam edilebilirlik
Kariyer Yönetimi	Ataerkil	Kendi kendini yöneten
Değişkenlik	Dikey	Yanal/ Yan
Riskler	Sertlik/katılık, bağlılık	Stres, Anarşi/Kargaşa

Kaynak: Nicholson, N. (1996). Career systems in crisis: Change and opportunity in the information age. The Academy of Management Executive, 10 (4), 40-51.

Defillippi ve Arthur (1994) çalışmasında tek bir istihdam ortamının sınırlarının ötesine geçen iş fırsatları dizileri içeren kariyer yollarından bahseder. Daha sonra bu kariyer yollarını "sınırsız kariyer" olarak tanımlar. Örgütsel kariyer perspektifinin tersine, sınırsız kariyer perspektifinde, örgütler kariyeri şekillendiren en önemli yapı olmaktan çıkar. Sınırsız kariyer literatürü, bireylerin rolünü vurgular. Kariyer yollarının, örgütsel bir hiyerarşiyi yapılandırılmış işlevsel bir yolda uzunca bir süre tırmanmakla daha az ilgili olduğunu söyler. Buna göre kariyer yolları, işverenlerle sözleşmesi kısa süreli olan iş verenler arasında hareket eden bireyleri ile daha ilgilidir (Currie ve diğ., 2006, s. 756). Hall (1996, s. 8) ise çalışmasında 21.yüzyıl kariyerinin çok yönlü kariyer olacağını ifade eder. Bu kariyer, örgütler yerine insanlar tarafından yönlendirilen, kişi ve çevre değişimiyle zamanla tekrar keşfedilecek kariyerdir. Çok yönlü kariyerin İngilizce karşılığı olan "Protean", etimolojik olarak "Proteus" isminden türetilmiştir. Proteus şekil değiştirebilen Yunan tanrısıdır.

Çok yönlü kariyer özünde, kişi ile örgüt arasında değil de, kişinin kendi içindeki sözleşmesidir. Kariyer ve hayat başarısı bireyler tarafından tanımlanır ve oluşturulur. Geleneksel kariyer yaklaşımının aksine, ilgili kariyer başarısı daha çok kendini gerçekleştirmenin içsel duyguları, tamamlama ve kişinin kendi kariyerinden tatmini ile ilgilidir. Bununla birlikte çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyerin farklı yapılar olduğu not edilmelidir. Çok yönlü kariyer, sınırsız kariyer dünyasında gelişecektir, oysa geleneksel, katı ve stabil kariyer sistemlerinde bastırılmış veya en azından desteklenmemiştir (Baruch, 2006, s. 129).

Esnek kariyer ise kişinin kendisine karşı duyduğu sorumluluk duygusuyla bireysel kariyer gelişimini gerçekleştirirken, bulunduğu iş ortamına sağlayacağı faydaları kapsar (Aytaç, 2005, s. 239). Esnek kariyer Erdoğan (2014, s. 185)'un çalışmasında zorluklarla baş etme, güçlüklerle dayanma ve onları yenme konusunda dayanıklı olmak anlamında kullanılmıştır.

2. 2. Anlamlandırma Kavramı

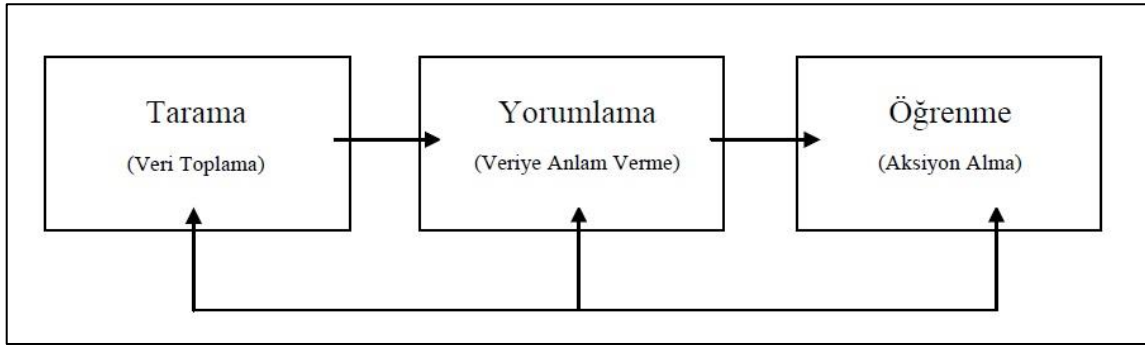
2.2.1. Tanım ve Tarihsel Gelişim

Anlamlandırma konuyla ilgili önemli çalışmaları olan Weick (1995, s. 4)'in çalışmasında Waterman (1990)'dan hareketle anlamlandırmadan, bilinmeyen yapılandırılması şeklinde bahseder. Klein vd. (2006, s. 71)'nin çalışmasında anlamlandırma, insanlar, yerler ve olaylar arasında olabilen bağlantıları anlayarak bu bağlantıların gidişatını önceden sezmek ve etkili bir şekilde eylemde bulunmaya yönelik harekete geçirilmiş, sürekli bir çabadır.

Gephart vd. (2010, s. 284-285)'nin çalışmasında anlamlandırma, insanların paylaşılan bir anlamı üretmeyi, müzakere etmeyi ve sürdürmeyi araştırdığı yüz yüze ortamlardaki konuşma ve sözsüz davranışlar aracılığıyla özneler arası paylaşılan bir anlam oluşturan, devam eden bir süreç olarak yer almıştır. Maitlis ve Christianson (2014, s. 67) çalışmasındaki tanımlamaya göre anlamlandırma, ihmal edilen beklentiler ile harekete geçirilen bir süreçtir. Bu süreç çevreyle ilgili ipuçlarına katılmayı ve işaretlemeyi kapsar, bunlardan yorumlama ve eylem döngüleri aracılığıyla özneler arası anlam çıkarır. Böylece daha ileri ipuçlarının çizilebileceği bir çevre oluşturulur.

Maitlis ve Christianson (2014) çalışmasında anlamlandırmanın tarihi kökenlerine dair bilgilere yer verir. Buna göre örgütsel literatürdeki anlamlandırmanın kökleri 20. yüzyılın başlarına kadar uzanabilir. Bunu açıklarken örnek olarak Dewey (1922) ve James (1890)'in çalışmalarını gösterir. Ancak anlamlandırma 1960'ların sonuna kadar farklı/bağımsız bir konu olarak ortaya çıkmaya başlamamıştır. Buna örnek olarak da Garfinkel (1967) ve Weick (1969)'in çalışmalarını gösterir. Anlamlandırma teriminin kullanıldığı ilk yerlerden biri olan Garfinkel (1967)'in çalışmasındaki etnometodolojiye girişte, anlamlandırma oyuncuların/etken öznenin gerçeklik deneyimleriyle etkileşime girerken, onları yorumlarken ve açıklarkenki günlük uygulamaları çalışmanın bir yolu olarak ifade edilmiştir (Maitlis, S. ve Christianson, 2014, s. 60).

Örgütsel bağlamda anlamlandırmadan ilk bahislerden biri ise Weick (1969)'in çalışmasında örgütsel çevrede hangi ekolojik değişimlerin devamsızlık/kesiklik veya farklılığa sebep olduğu ile ilgili sürecin tartışması esnasında gerçekleşmiştir (Maitlis ve Christianson, 2014, s. 60). Örgütsel bağlamdaki anlamlandırma ile ilgili olarak çalışmaların kökenine inildiğinde yorumlama / açıklama / izah, İngilizce karşılığı "interpretation" olan kavrama ulaşılır. Daft ve Weick (1984) çalışmasında yorumlamayı tanımlarken, işletmenin çevresinde olan olayların tercümesi, anlam modelleri geliştirilmesi, anlam çıkarılması ve önemli roldeki yöneticiler arasında kavramsal planların toplanması şeklinde bir yorum yapmıştır. Aynı çalışmada bu kavram 3 bölüme ayrılarak yorum yapılmıştır. Bunlar veri toplama, yorumlama ve öğrenmedir.



Şekil 2. Örgütsel Tarama – Yorumlama ve Öğrenme Arasındaki İlişki

(Kaynak: Daft, R. L., & Weick, K. E. (1984). Toward a model of organizations as interpretation systems. *Academy of management review*, 9 (2), 284-295).

Tarama, çevreyi izlemek ve yöneticilere çevresel veriler sunma olarak tanımlanmıştır. Örgütsel yorumlama, olayları tercüme etme ve üst yönetimin üyeleri arasında paylaşılan anlayış ve kavramsal planları geliştirme süreci olarak tanımlanmıştır. Öğrenme ise yorumlamadan aksiyon alma/ harekete geçme yönüyle ayrılan bir süreçtir (Daft ve Weick, 1984). Weick (1995, s. 6) ise çalışmasında anlamlandırmayı (sensemaking), yorumlamadan ayırır. Anlamlandırma ile ilgili temel fark, insanların yorumladıklarını üretme yolları ile ilgilidir. Anlamlandırma açıkça bir aktivite veya süreç hakkındadır, yorumlama ise bir süreç olabilir, örneğin bir ürünü tanımlamak gibi. Anlamlandırmaya odaklanmak, süreç odaklı bir zihniyete sebep olur. Bu durum yorumlama için daha az geçerlidir.

Anlamlandırma kavramı tarihsel süreç içerisinde çeşitli disiplinler altında çalışılmış bir kavramdır. Örneğin Weick (1995) çalışmasında anlamlandırmayı örgütsel bağlamda ele almıştır. Sarmiento ve Stahl (2006) çalışmasında anlamlandırmayı eğitim kapsamında ele almıştır. Jensen (2009) çalışmasında anlamlandırmayı askeri planlama ile beraber ele alır. Bansler ve Havn (2006) çalışmasında anlamlandırmayı teknoloji ile beraber ele alır.

2.2.2. Anlamlandırmanın 7 Temel Özelliği

Weick (1995) çalışmasında anlamlandırma ile ilgili olarak 7 temel özellikten bahseder. Bunlar anlamlandırmayı incelerken kullanılacak kaynaklardır. Buna göre anlamlandırma;

1. Kimlik inşasına dayandırılmıştır
2. Geçmişe yöneliktir (Retrospektif).
3. Duyarlı çevrelerin tetiklenmesi söz konusudur.
4. Sosyal bir süreçtir.
5. Devam eden bir süreçtir.
6. Çıkarılmış ipuçlarına odaklanmış ve özetlenmiştir.
7. Doğruluk yerine akla yatkınlık ile yönlendirilir.

1. Kimlik inşasına dayandırılmıştır: Anlamlandırma eylemi anlamlandırıcı olan kişinin kendisinde başlar. Anlamlandırma eylemini gerçekleştiren kişi, sürekli olarak yeniden tanımlanan bir yapboz bulmacası gibidir. Bu bulmaca esnasında kendini diğer kişilere sunmaktadır ve hangi benliğin uygun olduğuna karar vermeye çalışmaktadır.

Kişinin kim olduğuna bağlı olarak, “orada ne olduğu” nun tanımı da ayrıca değişir. Kişi kendini tanımladığında, “orada olan” ı da tanımlar, ancak onu tanımlamak ayrıca kişinin kendini de tanımlamasıdır. Kişi bir kere kim olduğunu/kendini bildiğinde, “orada olan”ı da öğrenecek/bilecektir. Ancak nedenselliğin yönü, mevcut durumdan kişinin tanımlamasına veya tam ters yönde sürekli olarak akış içerisinde. Bu da anlamlandırmada kimliğin neden temel olduğunun sebebidir (Weick, 1995, s. 19-20).

Anlamlandırma kimlik oluşumuna dayalıdır, yani bireyler kim olduklarını eylemlerinden, bu eylemlere kafa yorulmasından ve başkalarının eylemlerinden öğrenirler. Bir işçi bir görevi yerine getirdiğinde ve başkalarından çalışmasıyla ilgili geri bildirim aldığı anda sadece kendi çalışması hakkında fikirleri öğrenmez, ayrıca kendi kimliği ile alakalı olarak iyi veya kötü işçi olduğu hakkında da fikirleri öğrenir (Seligman, 2000, s. 363).

2. Geçmişe yöneliktir (Retrospektif): Anlamlandırmanın kavramsallaştırılmasında en ayırt edici özelliklerinden biri de geçmişe yönelik (retrospektif) olması özelliğidir (Weick, 1995, s. 24). Neler yaşandığına, şu an bildiklerimiz ve algıladıklarımız bağlamında bakarken, geçmiş deneyimlerimizi sürekli olarak hatırlarız (Parry, 2003, s. 243). Anlamlandırma geçmişe yöneliktir çünkü kişi ancak gerçekleşmiş olayları anlamlandırabilir, henüz gerçekleşen olayları anlamlandıramaz (Seligman, 2000, s. 364).

Weick (1995, s. 24) geçmişe yönelik olma düşüncesinin, Schutz (1967)'un çalışmasında yer alan "anamlı yaşanmış tecrübe" analizinden kaynaklandığını ifade eder. "Yaşanmış" kelimesinin burada anahtar kelime olduğunu, insanların ne yaptıklarına bilmeye yönelik gerçekliği ancak yaptıktan sonra anlayabilecekleri için geçmiş zamanda ifade edildiğini belirtmiştir.

3. Duyarlı çevrelerin tetiklenmesi söz konusudur: Ashmos ve Nathan (2002, s. 204) çalışmasında bu özellikle ilgili olarak, duyarlı çevrelerin oluşturulması/aktifleştirilmesi ile ilgili anlatılmak istenenin, genellikle karşılaşılan çevrenin bir bölümünü yaratmak veya üretmek olduğunu ifade eder. İnsanlar kendilerinden ayrı olan ve sabit bir ortama sadece tepki vermezler, eyleme geçerler ve eylemler daha sonraki eylemlerimizi sınırlandıran çevrenin parçası olurlar. Weick (1995, s. 30-32) çalışmasında insan ve çevreler ile ilgili çeşitli örnekler verdikten sonra, yorumlamalarda bulunur. İnsanlar eylemlerde bulunurlar, bununla beraber karşılaştıkları kısıtlamalar ve fırsatlara dönüşen materyalleri yaratırlar. Burada insanların içinde buldukları çevrelerin bir parçası olarak aktif bir rol oynamaktadırlar. Bu aşama anlamlandırmanın aktif olan kısmı, gerçekliğin inşasıdır (Parry, 2003, s. 243).

4. Sosyal bir süreçtir: Anlamlandırma sosyaldır, çünkü kişiler yalnız/izole iken anlamlandırma eylemini gerçekleştiremez, aksine her kişi çevresindekilerin söz ve eylemlerinden anlam çıkarır ve başkalarının anlamlandırmalarına katkı sağlayan makul eylem ve tartışma üretir. Buna örnek olarak grup tartışmasındaki her ifadenin tartışmanın yönü ve sonucuna katkıda bulunması gösterilebilir (Seligman, 2000, s. 365).

Walsh ve Ungson (1991, s. 60) çalışmasında Burrell ve Morgan (1979)'ın çalışmasından alıntı yaparak örgüt ile ilgili olarak, örgütün ortak bir dilin ve günlük sosyal etkileşimlerin geliştirilmesi ve kullanılması yoluyla sürdürülen, birbiriyle / özneler arası paylaşılan anlamlardan oluşan bir ağ olduğunu belirtir.

5. Devam eden bir süreçtir: Anlamlandırma asla başlamaz, bunun sebebi anlamlandırmanın asla durmayan saf bir süreç olmasıdır. Bu özellik üzerinden yorumlanacak olursa, insanların sürekli devam eden durumlardan bazı anları seçip, bunlara dair ipuçlarını nasıl çıkardığını anlamak önemlidir (Weick, 1995, s. 43).

Anlamlandırma, sürecinin döngüsel doğası gereği süregelen/devam eden bir yapıdadır. Kişi bir eylem gerçekleştirir, eylemlerinden anlam çıkarır, daha sonra daha önce yaptığından çıkardığı anlamdan hareketle tekrar eyleme geçer (Seligman, 2000, s. 366).

Ashmos ve Nathan (2002, s. 204)'e göre anlamlandırma eylemleri devam eder, gerçek bir başlangıcı ve düzgün bir sonu yoktur. Kişiler anlayabilecekleri bir hikaye geliştirmek için, geçmiş olayları anlamlandırmaya çalışır. Gelecek olaylar ortaya çıktıkça, hikayeler tekrar gözden geçirilir. Anlamlandırma olayların ortaya çıkmasıyla, sürekli ve dinamik biçimde meydana gelir.

6. Çıkarılmış ipuçlarına odaklanmış ve özetlenmiştir: Weick (1995, s. 50) çalışmasında çıkarılan ipuçlarından, basit ve birbirine benzer yapılar olarak bahsetmiştir. Bu yapılar insanların yaşananlarla ilgili bir tohum gibidir. Bu çalışmada çıkarılan ipuçları kullanıldığındaki anlamlandırmanın açık uçlu niteliğini yakalamak için tohum metaforu kasıtlı olarak kullanılmıştır. Seligman (2000, s. 364) ise ipucu çıkarma işlemini, uyarıcının zihnen temsili için belirgin ve yararlı olanların farkına varılması süreci olarak ifade eder.

Ashmos ve Nathan (2002, s. 204)'ın çalışmasında anlamlandırma ile ilgili olarak, anlamlandırma esnasında bazı şeylerin fark edildiğini, bazı şeylerin fark edilmediğinden bahseder. İpuçlarına dikkat edilir bunlardan belirli bir ipucu çıkartılır. Daha sonra bu ipucu, ipucunun anlamını veren bir fikir ile bağdaştırılır. Bu fikir de ipucunu bağladığımız genel fikri değiştirir ve böylece devam eder. Durumlardan çıkardığımız ipuçları, basit ve tanıdık olma eğilimindedir. Bu ipuçları harekete geçirme yetenekleri açısından çok önemlidir. Harekete geçme esnasında, diğer ipuçlarının farkına varılır ve ilerlerken anlamamızı güncellemek adına durulur. Bu çıkarılmış ipuçları, eyleme geçilmesini sağlar, güveni artırır ve daha önceki ipuçlarına olan inancı doğrular.

7. Doğruluk yerine akla yatkınlık ile yönlendirilir: Ashmos ve Nathan (2002, s. 204) bu özellikle ilgili olarak, görülen şeylerin anlamlandırılmaya çalışıldığını ve hakkında bir şeylerin yapılabileceği mantıklı şeylerin bulunduğunu belirtir. Gerekli olan akla yatkın ve makul olandır. Akla yatkınlık görülen şeyin açıklanmasına yardımcı olur ve harekete geçmek için güç verir.

Weick (1995) ise çalışmasında öncelikle anlamlandırmayı doğruluk bağlamında inceler. Anlamlandırma çalışmalarında doğruluk/kesinliğin gerekli olup olmadığı ile ilgili literatürdeki çalışmalara atıf yapar. Anlamlandırmanın gücü bir perspektif olarak, doğruluğa dayanmaması ve modelinin nesne algılaması olmaması gerçekliğinden gelmektedir. Bunun yerine, anlamlandırma akla yatkınlık, pragmatik, tutarlılık, makulluk, yaratma, buluş ve yararlılık ile alakalıdır. Weick (1995, s. 61) anlamlandırmada gerekli olanın "iyi bir hikaye" olduğunu ifade eder. Buradaki iyi bir hikaye apayrı öğeleri, eyleme güç verecek ve yönlendirmeye yetecek kadar uzun bir süre boyunca, insanların yaşanana dair geçmişe yönelik anlam çıkarmasına izin verecek kadar akla yatkınlık miktarınca, diğerlerinin anlamlandırma konusundaki kendi girdilerine katkıda bulunacak kadar çekici bir şekilde bir arada tutar.

2.2.3. Anlamlandırmanın Unsurları

Anlamlandırmanın 7 temel özelliğinin yanı sıra, anlamlandırma literatüründe anlamlandırmanın unsurları konusu da ele alınmıştır. Ancona (2012, s. 7) çalışmasında anlamlandırma ile ilgili olarak 3 unsurdan bahseder. Bunlar;

1. Daha geniş sistemi keşfetmek
2. Mevcut durumun haritasını oluşturma
3. Sistemden daha fazla öğrenmek için, sistemi değiştirmeye yönelik davranmak/hareket etmek.

Ancona (2012, s. 8) birincil unsur olan daha geniş sistemi keşfetmek unsuruyla ilgili olarak, önemli noktanın, başkalarıyla birlikte çalışarak olan biteni gözlemleme, farklı veri kaynaklarına dokunup, farklı veri türlerini toplamak ve ön yargıların algılamaya müdahale etkilemesini engellemek olduğunu belirtir. Ancona (2012, s. 9) ikinci unsur olan mevcut durumun haritasını oluşturma ile ilgili olarak, önemli olanın en azından kısa bir periyot için bir organizasyonun karşılaştığı mevcut durumu tam olarak/layıkıyla gösteren bir harita/hikaye/çerçeve oluşturmak olduğunu ifade etmiştir. Ancona(2012, s. 10-11) üçüncü unsur olan sistemden daha fazla öğrenmek için sistemi değiştirmeye yönelik davranmak ile ilgili olarak ise, küçük deneyimlerden öğrenim sağlamaktan, sisteme dair bilgi fazla yok ise yeni şeyler denemekten bahseder.

2.2.4. Anlamlandırma ve Kariyer

Anlamlandırma kavramı genel olarak tanımlamayla, ardından bağlantılar kurmayla ve yeni hareketlere yönelik dayanaklar oluşturmayla ilgilidir. İnsana dair subjektif özellikler taşımaktadır. Örneğin geçmişten etkilenir, doğruluk yerine akla yatkınlık üzerinedir, sosyal bir süreçtir. Buradaki öznel yapıyı etkileyen çevre/çevreler söz konusudur. Bu aşamada anlamlandırma konusu, subjektiflik yönünden kariyerdeki insan ile ilgilidir.

Kariyer ve anlamlandırma kavramları literatürde de bir çok araştırmada bir arada işlenmiştir. O'Meara ve diğ.(2014) çalışmasında üniversite yöneticileri, fakülte iş arkadaşları ve fakülteden ayrılanlara yönelik

anlamlandırma üzerine çalışılmıştır. Bu çalışmada karışık/karma yöntem kullanılmıştır. Araştırmada 3 grubun (fakülteden ayrılanlar, yöneticiler ve fakülte iş arkadaşları) anlamlandırmasını anlamak amacıyla bir kurumdan kalitatif ve kantitatif veriler toplanmıştır. Fakülteden ayrılanları anlamak için, fakülteden ayrılanlarla kalitatif görüşmeler yapılmış ve ayrılmayı isteyenlerin araştırma cevapları analiz edilmiştir. Yöneticilerin anlamlandırmasını anlamak için, kalitatif görüşmeler ve odak grup çalışması yapılmıştır. Fakülte iş arkadaşlarını anlamak için, meslektaşları bölümlerinden ayrılmış kişilerden gelen araştırma yanıtları analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda fakülteden ayrılmayı etkileyen 4 baskın açıklama ve bu açıklamaları etkileyen 2 faktör tespit edilmiştir. Açıklamalar; daha iyi bir fırsat, iş çevresi ve uyumu, yer/lokasyon ve eşin istihdamı, son olarak ise kadro ile alakalı red potansiyelidir. Bu açıklamaları etkileyen 2 faktör ise, statü beklentileri ve ayrılana yakınlıktır.

Lysova ve diğ.(2015) çalışmasında yöneticilerin karar vermelerinde ailenin rolü üzerine çalışmış, yöneticilerin kariyer anlamlandırmalarında ailenin rolünü anlatarak, "iş kararlarının aile ilişkisi" kavramı üzerine ampirik bir çalışma hazırlamıştır. Çalışmada araştırma yöntemi olarak kalitatif yöntem seçilmiştir. Örneklem kitlesi olarak 72 erkek 16 kadından oluşan toplam 88 kişi içeren araştırmada, yöneticiler 24 farklı ulustan olup, ortalama 36 yaşlarında ve 10 yıllık iş deneyimine sahiptirler. Yarısının çocuğu vardır. Çalışmanın bulgularına göre, aile-kariyer belirginliği ve ebeveyn rolünün yanında, yöneticilerin eşlerinin aile ile ilişkili kariyer anlamlandırmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Vough ve diğ.(2015) çalışmasında yöneticilerin kariyerlerinin sonlarını anlamlandırmalarını çalışmıştır. Çalışmada emeklilik kararını etkileyen faktörlere odaklanmaktan ziyade, dikkatimizi insanların emeklilik kararını tetikleyen faktörlere yüklediği subjektif anlamlara yönlendiren anlamlandırma perspektifi önerilmiştir. Bu çalışmada gömülü yaklaşım kullanılarak, derinlemesine mülakat tekniğine başvurulmuştur. Araştırmada örneklem kitlesi olarak 48 Kanadalı emekli yönetici kullanılmış, veriler işlenirken anlatı analizi yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada anlamlandırma bakışıyla, bireylerin benzer faktörleri tanımlamasına rağmen, bu olaylarla ilgili kişisel etkilerinin bireyler arasında farklılık gösterebileceği ve bu farklılıkların onları kariyer sonlarıyla ilgili anlatılarında farklı anlatılar sunmaya yönlendireceği tespit edilmiştir.

Canary, H. E. ve Canary, D. J.(2007) çalışmasında kariyer gelişimini yöneticilerin kariyer hikayeleri ile ilgili olarak anlamlandırma açısından ele almıştır. İki şirketten yöneticiler kariyerlerinin nasıl başladığı ve geliştiği ile ilgili bilgi vermişlerdir. Çalışmanın örneklem kitlesi olarak seçilen kamu işleri idaresi ve özel bir finans kuruluşundan, finansal, idari, mühendislik, biyolojik, kimyasal ve inşaat işlerinde çalışan yöneticiler seçilmiştir. Örneklem kitlesinin çoğunun (%76) erkek olduğu çalışmada yaş aralığı 24-66 arasındadır ve örneklemin %43'ü 40 yaşından büyüktür. Araştırmada metodoloji olarak yapılandırılmamış mülakat seçilmiş ve katılımcılardan kariyer hikayelerini anlatmaları istenmiştir. Ardından mülakatlar analiz edilmiştir.

3. Yöntem

Araştırma sınıflandırma olarak keşfedici araştırmalar sınıflandırmasında yer almaktadır. Keşfedici araştırmalar, problemin genel olarak saptanması, keşfedilmesi, probleme dair değişken ve boyutların belirlenmesi için kullanılırlar. Tanımlayıcı araştırmalar ise ilgilenilen değişkenlere ilişkin tanımlamalar yapmaya çalışır. Bu tür araştırmalar genelde en az 2 değişken arası etkileşimin tanımlanmasını hedefler. Son olarak neden-sonuç ilişkisi araştırmaları, iki veya daha fazla değişken arasındaki etkiyi, neden sonuç bağlantısını tanımlamayı hedefler (Kurtuluş, 2010, s. 19-20-21). Bu araştırmada amaç olarak işletme öğrencilerinin zihnindeki kariyeri, kariyeri anlamlandırmalarını zihin haritası yöntemiyle incelemek belirlenmiştir. Bu amaç da doğası itibarıyla keşfedici araştırma kapsamında bir araştırmaya işaret eder.

Araştırma tür olarak kalitatif araştırmalar kapsamındadır. Kalitatif araştırmalar, anlamlı bir şekilde sayılarla ifade edilemeyen verilerin toplanması, analiz edilmesi ve yorumlanmasını içerir. Temel olarak bir çok küçük ölçekli kaynaktan gelen verinin derinlemesine incelenmesini amaçlar (Kurtuluş, 2010, s. 35). Araştırmada araştırmanın doğasına uygun olan, kalitatif araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat kullanılmıştır. Derinlemesine mülakatlar, çoğu zaman yapısal olmayan, doğrudan ve yüz yüze yapılan, tek katılımcılı bir araştırma tekniğidir.

Amaç katılımcıyla görüşme gerçekleştirirken, belirli bir başlıktaki alışkanlıkları, inançları, tutumları ve duyguları açığa çıkarmak, konuyla ilgili uzman görüşüne yer vermek, sektörü, konuyu derinlemesine anlamaktır (Kurtuluş, 2010, s. 45). Derinlemesine mülakat tekniğinin kullanılması, anlamlandırma faaliyetleri ve zihindeki canlanmalara yönelik olarak da araştırmanın amacına hizmet eder niteliktedir. Araştırmada kullanılan yöntemin ardından, elde edilen bulgular tasnif edilirken zihin haritası yöntemi kullanılmıştır. Böylece genel bir kavram olan kariyer kavramı alt kavramlar dahilinde tek tek ele alınmıştır.

Zihin haritaları (ruhsal haritalar, ok grafiği, kavramsal haritalar, iletişim diyagramları) düşünce sürecinin sistematik görselleştirilmesinin bir yolunu sunarlar (Bystrova ve Larionova, 2015, s. 467). Bir zihin haritası, ana/büyük kategorilerin merkezi bir görüntüden yayıldığı ve daha küçük kategorilerin, daha büyük dalların alt dalları olarak grafikte anlatıldığı bir taslaktır (Budd, 2004, s. 35). Geleneksel bir özetle, zihin haritası, hiyerarşiler ve kategoriler yardımıyla bilgileri organize etmeye dayanır. Ancak bir zihin haritasında, hiyerarşiler ve bağlantılar, merkezi bir imajdan özgürce akar. Bu akış organize ve tutarlıdır. Merkez/ana konu veya kategoriler, merkezdeki konuyla bağlantılıdır ve merkez imgeden akan dallar tarafından yakalanır. Her dal bir anahtar kelime veya görsel ile etiketlenir. Her kategoride bulunan daha küçük ögeler, ilgili dallardan gelmektedir (Budd, 2004, s. 36).

3.1. Verilerin Toplanması

Bu aşamada Marmara Üniversitesi Bahçelievler Kampüsü ve diğer çeşitli mekanlarda, Nisan-Mayıs 2017 tarihlerinde yüz yüze mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yarı yapılandırılmış bir soru formu kullanılmıştır. Araştırmayla ilgili literatür incelemesi gerçekleştirilmiş, kariyerle ilgili sorular kariyer kararlarında etkili olan faktörler göz önünde bulunarak yapılandırılmış, ardından anlamlandırma çerçevesinin de yardımıyla belirli temalara ayrılıp, bu temalar halinde katılımcılara sorular yöneltilmiştir. Soruların özelliği genel olarak açık uçlu sorular olmaları olup, mülakat esnasında katılımcı özelinde bir konu görüşüldüğünde, o konuya dair detaylar üzerinde de konuşulmuştur. Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış soru formu çalışmanın ek bölümünde yer almaktadır.

Tablo 2.

Araştırmanın Temaları ve İlgili Başlıkları

Tema İsmi	Araştırılan Başlıklar	Tema İsmi	Araştırılan Başlıklar
Kariyer Tanımlanması	- Kariyerin birey için ifade ettikleri - Kariyerin çağrıştırdıkları - Kariyerin duygusal çağrışımı - Kariyer metaforları	Kariyerde Bölüm	- Kariyerde uzmanlık olarak bölüm
Kariyer Hazırlığı	- Kariyerle ilgili deneyim - Katılınan eğitim/seminer hazırlığı - Kariyerin kendini tanımayla ilgili hazırlığı	Kariyer Geleceği / Projeksiyonu	- Kısa vade (5-10 yıl) sonrası planlama - Orta vade (20-25 yıl) sonrası planlama - Emeklilik, işi bırakış dönemi düşünceler - Evlilik ve kariyer
Kariyer Bilgi Kaynakları	- Kariyer bilgi kaynağı - Kariyer rol modeli, kariyerde destek alınan kişi/kişiler	Kariyer ve Aile	- Çocuk durumu ve kariyer - Yurt dışında çalışma ve kariyer - Aile ve kariyerin bir ada gitmesi
Kariyer Amacı	- Kariyer Amacı - Kariyerde "başarı" tanımı		

Mülakatların uzunluğu ortalama yarım saat olup, mülakatlar çift kontrol amacıyla 2 farklı cihaz ile kayıt edilmiştir. Kayıt edilme işlemi öncesi onay alınmış, görüşmeler yüz yüze yapılmıştır. Kayıt işlemlerinin ardından konuşmalar dinlenerek yazıya dökülmüş, her mülakatın kendi yazı dosyası oluşturulmuştur. Görüşmenin sonunda elde edilen veriler yazıya döküldüğünde, ulaşılan toplam yazı verisi yaklaşık olarak 119 sayfa tutmuştur. Bunun ardından araştırmanın kurgulanmasında kariyerle ilgili olarak oluşturulan yedi temaya yönelik olarak yedi adet tema dosyaları oluşturulmuştur.

Yedi tema dosyasında her katılımcıya dair ifadeler toplanmış ve buradaki ifadeler, zihin haritası yöntemine uygun olması amacıyla kırılımlara ayrılmıştır. Bu kırılımlara ayırma işlemi sonucunda her bir tema için bir adet zihin haritası oluşmuştur. Araştırmanın finalinde ise 7 zihin haritası tek bir haritada birleştirilerek, genel bir sonuç zihin haritası oluşturulmuştur.

3.2 Verilerin Analizi

Araştırmanın analiz kısmı mülakatlar öncesi oluşturulmuş çerçeveye uygun olarak hazırlanmıştır. Bu aşamada temalar ve temalara dair analizlere yer verilmiştir. Araştırmanın analiz birimi kariyeri anlamlandırma ile ilgili kavramlar olarak seçilmiştir. Verilerin analizi aşamasında temalarda yer alan ifadelerin kodlanması esnasında, verilen yanıt/ifadelerin araştırmacı tarafından özet olarak kodlanması metodu izlenmiştir. Aşağıdaki şekildeki gösterime benzer olarak, katılımcıların konuşmaları soru ifadeleri ve cevap ifadeleri olarak toplanmış. Ardından uzun ve ham haldeki yanıt ifadeleri, daha kısa terimlere dönüştürülmüştür.

KATILIMCI 1 – TEMA KONUŞMA METNİ	
<p>Kariyer senin için ne ifade ediyor?</p> <p>-Benim için doğuştan gelen bazı özelliklerin, daha doğrusu kariyer doğuştan başlıyor ölümüne kadar kendine ne katabileceğin ile ilgilidir. Kariyer benim için, belli bir doygunluk aşamasına gelene kadar kendimi tatmin ettiğim en üst noktadır.</p> <p>Kariyer deyince sizde ne çağrışıyor, sizde neleri çağrıştırıyor?</p> <p>- Bende okuduğum üniversite bölümle ilgili, ilerde yapabileceğim işler ve bu üniversitede okuduğum bölüme aldığım derslerin bana katacağı şeyler ve bu yönde ilerlemem.</p> <p>Duygu olarak his olarak sizde neleri çağrıştırıyor? Kariyer deyince sizde uyanan hisler nelerdir ?</p> <p>-Heyecan, saygınlık bu gibi şeyler.</p> <p>Bu 9 tane kariyer metaforundan, simgesinden sizce hangisi sizin kafanızdaki kariyer algısına daha uygundur?</p> <p>-Kariyer inşaattır yapıcıdır, çünkü kişi kendi kariyerini kendi yapar.</p>	<p>1- Kendine katabildiğin</p> <p>2- İş ve İlerleme</p> <p>3- Heyecan Saygı</p> <p>4- İnşaattır/Yapıcıdır. Çünkü kişi kendi kariyerini yapar.</p>

Şekil 3. Araştırmanın Örnek Kodlama Biçimi

4. Bulgular

Araştırmanın toplanan verilerin sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'te demografik olarak özetlenmiştir. Bunun ardından her temaya dair bulgulara yer verilecektir.

Tablo 3.
Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri Özet Tablosu

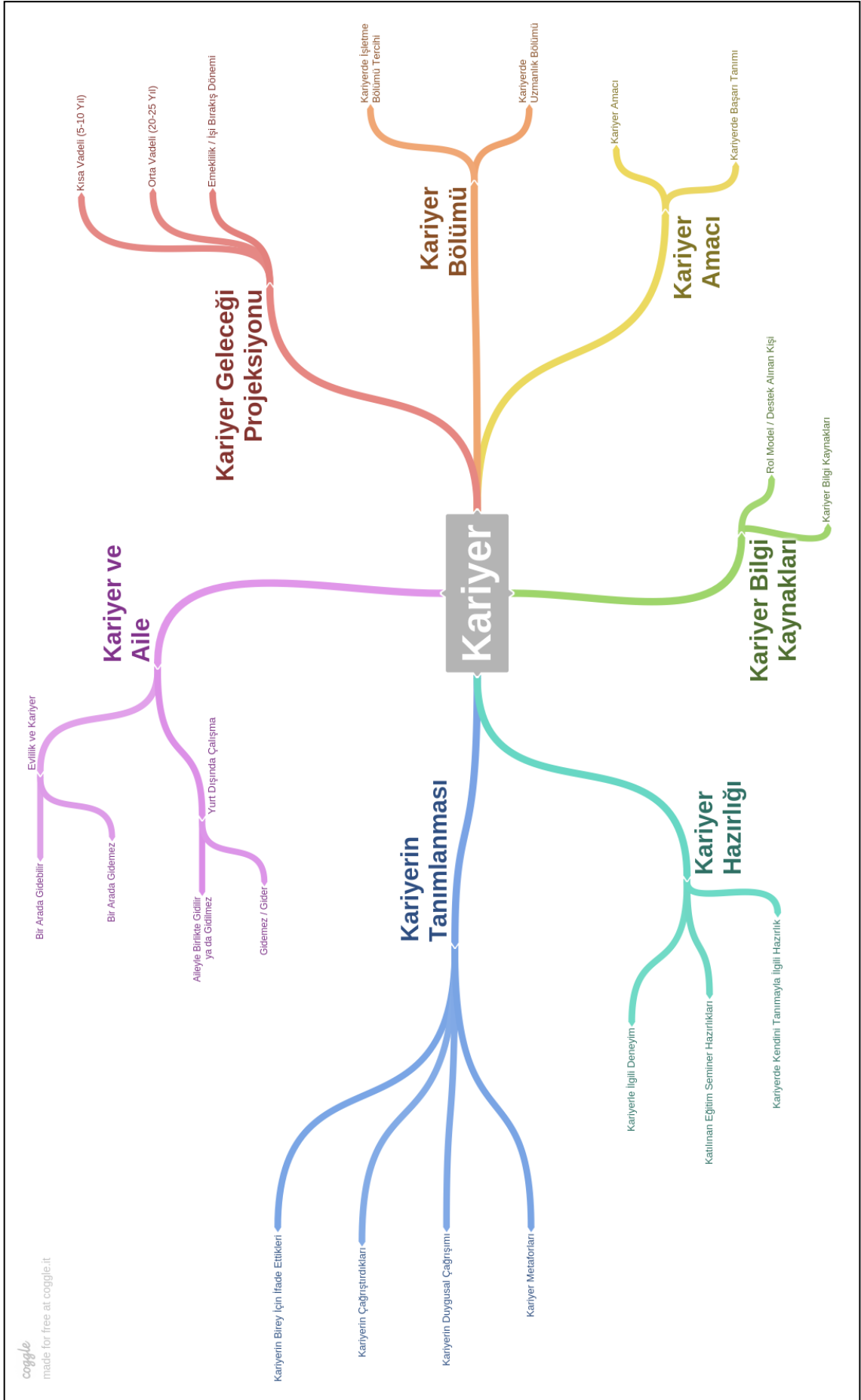
Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Sınıf/Sene	Seçtiği Bölüm	Mesleki Deneyim (V/Y)	Ailedeki Birey Sayısı	Aile Gelir Düzeyi
K1İ	Erkek	4	Pazarlama	Var	11	Orta Üzeri
K2G	Erkek	4	Finans	Var	3	İyi
K3E	Erkek	4	Muhasebe	Var	4	Orta-üst
K4O	Erkek	4	Pazarlama	Var	4	Orta-üst
K5A	Kadın	4	Pazarlama/Denetim	Var	7	Orta
K6M	Erkek	4	Pazarlama/Reklamcılık	Var	6	Orta
K7K	Erkek	4	Gazetecilik	Var	4	Orta-üst
K8Y	Kadın	4	Denetim	Var	5	Orta
K9G	Kadın	4	Muhasebe/ Finans	Var	4	Orta
K10İ	Kadın	3	Yönetim	Var	4	Orta-üst
K11A	Kadın	4	Pazarlama	Var	6	Orta-üst
K12A	Erkek	4	İnsan Kaynakları	Yok	5	Orta-üst
K13E	Kadın	4	Reklam / Pazarlama	Var	4	Yüksek
K14A	Kadın	4	Pazarlama	Var	4	Orta

Araştırmanın sonucunda elde edilen genel zihin haritası modeli aşağıdaki gibidir. Sonraki aşamada alt başlıklara dair bulgulara yer verilecektir.

4.1 Araştırma Temaları

Bu araştırmada soru formatı olarak kullanılan yarı yapılandırılmış soru formunun doğası nedeniyle, sorular mülakatlar öncesinde çeşitli temalar altında toplanmıştır. Bu temaların seçimi/karar verme sürecinde, kariyerle ilgili olası ifadeler, başlıklar altında derlenmiş, ancak kesin çizgiler belirtilmemiştir. Araştırmanın gayesi kariyerin anlamlandırılması üzerine kurulduğu üzere, temalar da anlamlandırmanın perspektiflerine uygun olarak kurgulanmıştır.

Örneğin “kariyerin tanımlanması” teması, anlamlandırmanın birinci özelliği olan “kimlik inşası” ile uyumludur. Kariyer tanımlanırken, bireyin kimliğine dair yansımalar da söz konusu olacaktır. “Kariyer Hazırlığı” teması, anlamlandırmanın ikinci özelliği olan “geçmişe yönelik (retrospektif)” olma ile uyumludur. Bireylerin kafasındaki kariyerle ilgili yapmış oldukları anlamlandırma çalışmaları, geçmişe yönelik deneyimlerden etkilenecektir. “Kariyer Bilgi Kaynağı” ve “Kariyerde Aile” teması ise anlamlandırmanın üçüncü özelliği olan “sosyal bir süreç” olma ile uyumludur. Bireyler kariyerle ilgili anlamlandırma faaliyetlerinde, sosyal çevrelerinden etkilenebilirler, izole değildirler.



Şekil 4. Araştırma Genel Zihin Haritası Modeli

Tablo 4.
Kariyer Tanımlanması Teması Katılımcı İfadeleri

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kariyerin birey için ifade ettikleri	Doğuştan ölüme kendine katabildiğin** Uzun soluklu bir koşu** İnsanın hedefleri doğrultusunda ilerlemesi Yol gösterecek nokta Gelecek ve kararlar* İstediğimi yaşamak Gelecek*	Gelecek* Yaşam amacım Kendimi görmek istediğim nokta Hayaller, iş ve ekonomik durum İş hayatına atılma süreci Süreç, yol** Yol**
	*Gelecek olarak nitelendirilmiş ifade ** Yol olarak nitelendirilmiş ifade	
Kariyerin çağrıştırdıkları	Yapılacak işler ve ilerleme Belirsiz bir gelecek İş Kelimesi İstediğim yerde olmak Para, hayaller, özgürlük Gereksiz ciddiyet güçlü bir geçmiş, gelecek vaat eden kelime	İyi bir gelecek Mutluluk Sürecin sonucu Hayaller, kurmak istediğim iş Yüksek mevki Başarı İş hayatı, patika/yol
	Kariyerin duygusal çağrışımı	Heyecan - Saygınlık Güç Endişe Huzur - Tatmin Güç ve mutluluk Hayal Umut

Temanın ilk başlığı olan kariyerin birey için ifade ettiklerinde, edinilen bulgulara göre yoğun olarak karşılaşılan kavramlar yol/yolculuk ve gelecek kavramları oldu. Bu bulgular kariyerin kelime anlamı olarak yol anlamına uygun bir sonuçtur. Buna örnek olarak 13 numara ile simgelenen K13 kodlu katılımcının görüşüne başvurulabilir.

“Kariyer benim için, kişinin doğumuyla başlayıp, ölümüne kadar aslında devam eden bir süreçtir, bir yoldur. Ve bu yolda kendisine neler katabiliyorsa, neler kattığıdır aslında.”

Temanın ikinci başlığı olan kariyerin çağrıştırdıklarında verilen yanıtlar genel olarak iş hayatı/iş kelimesi etrafında toplanmıştır. Çağrışımlarda karşılaşılan iş ve işle ilgili kavramlar, kariyerin anlamlandırılmasında katılımcıların meslek ve çalışma hayatıyla ilgili olarak düşüncelerini yansıtır. K13 kodlu katılımcının görüşü şöyledir;

“... hayallerimi çağrıştırıyor aslında. gelecekte kurmak istediğim işi çağrıştırıyor.”

Temanın üçüncü başlığı olan kariyerin duygusal çağrışımlarında, sık olarak karşılaşılan kavramlar mutluluk ve mutlulukla ilişkili kavramlar olmuştur. Bunlar başarı, güç, umut gibi kavramlardı. Buradaki bulgulara göre, kariyer kelimesi araştırmada katılımcı olan işletme öğrencilerinde genellikle olumlu duygular çağrıştırmaktadır.

Kariyer tanımlanması temasında son başlık Inkson (2004)'ün çalışmasında yer alan kariyer metaforları üzerineydi. Burada en yoğun olarak tercih edilen kariyer metaforları yolculuk ve hikaye metaforları oldu. K5 kodlu katılımcın yolculuk yorumu yaparken hayatın da yolculuk olduğu ifadesinde bulunmuştur, konuya dair genel bir anlatım yapmıştır.

"Benim için aslında hayat bir yolculuktur. Ben de kendimi böyle sürekli yolcu sıfatını çok severim. İnsanın kendisi içine yolculuğu, doğumundan ölümüne yolculuk. Kariyer de bu doğum ile ölüm arasındaki verdiğim kararlar doğrultusunda ilerleyebileceğim bir yön olduğu için, benim için yolculuktur."

Tablo 5.

Kariyer Tanımlanması Teması Kariyer Metaforları Katılımcı İfadeleri

Metafor İsmi	Tercih Edilme Sıklığı
Kariyer Mirastır	3
Kariyer İnşaattır / Yapıdır	5
Kariyer Döngüdür	3
Kariyer Uyumdur	1
Kariyer Yolculuktur	10
Kariyer Karşılaşmalar ve İlişkilerdir	6
Kariyer Roldür	-
Kariyer Kaynaktır	1
Kariyer Hikayedir	9

*Genel olarak katılımcılara 3 metafor seçme hakkı tanınmıştır, sadece bazı katılımcılarda tek seçim sorulmuştur.

4.1.2. Kariyer Hazırlığı Teması

Bu temada katılımcıların kariyere yönelik yaptıkları hazırlıklar ile ilgilenilmiştir. Burada amaçlanan kariyerle ilgili geçmiş deneyimlerin mevcudiyeti, deneyimlerin yoğunluğu ve bu deneyimlerin bireylere kariyer anlamında kattıklarını kavrayabilmektir. Bu aşama daha çok kariyerle alakalı geçmişe yönelik bir bakış söz konusudur.

Temanın ilk başlığı olan kariyerle ilgili deneyimlerde, öncelikli olarak rastlanılan bulgu katılımcılarının tümünün, bölüm/ sektör veya süre fark etmeksizin bir şekilde çalışma deneyimine sahip olduğu bulgusu oldu. Bu başlıkta verilen cevaplar birbirlerine yakın miktarlarda olmak üzere, alt başlıklarda toplandı. Bunlardan birincisi aile mesleğinde deneyim şeklindeydi. Kariyer literatüründe yer alan, kariyerin bir üst nesil/jenerasyondan aktarılan bir miras olduğu durumu burada kendini göstermiştir. Katılımcılardan altısı, sektörel deneyim gerçekleştirmişlerdir. Yarıya yakın bir oranda sektörel deneyim/staj faaliyetlerinin olması, araştırmanın örnek kütlesi olan işletme son sınıf öğrencileri katılımcıların bu konuda yeterli miktarda hazırlık yaptığını göstermektedir. Katılımcılardan bir başka altı kişide ise kısa süreli çalışma deneyimi veya sektörel dışı (işletme alanlarına yönelik olmayan) deneyimler tespit edilmiştir. Bu da katılımcıların hemen hemen tümünde bir şekilde çalışma hayatına yönelik deneyimin mevcut olduğunu gösterir.

Temanın ikinci başlığı olan katılınan eğitim ve seminer hazırlıklarında genel olarak kariyerdeki staj ve çalışma deneyimi haricindeki deneyimler üzerine soru soruldu. Bu başlıkta sık olarak karşılaşılan yanıtlar yabancı dil hazırlığı, akademik ve mesleki sınavlara hazırlık üzerinedir. Yabancı dil konusu katılımcı kitlede bilinç düzeyi önemli olan bir konu olmuştur. Bu konular haricinde genel olarak kişilerin kariyerleri alanında staj/iş deneyimi haricinde, yoğun veya yoğun olmayan şekilde bile olsa hazırlık yaptıklarını göstermektedir.

Temanın üçüncü başlığı olan kariyerde kendini tanımayla ilgili hazırlıklarda sorulan sorular kişinin kendine tanımaya yönelik yaptığı hazırlıklar üzerinedir. Burada hatırlatıcı soru olarak kişilik testlerinin yapılıp yapılmadığı soruldu. Bu başlıkta sık olarak karşılaşılan yanıtlardan ilki kişilik testlerinin az miktarda yapılması, yapılanların ise sadece 2 tanesinin ciddi boyutta yapılması şeklindeydi. 2 katılımcıda ise kendini tanımayla ilgili formel hazırlık tespit edildi. Bunlardan birisi kendisine dair SWOT analizi yaparken, diğeri kendi yeteneklerini bir kağıda yazmak şeklinde bir durum tespit çalışması yapmıştır.

K1 kodlu katılımcının SWOT analiziyle ilgili yorumu aşağıdaki gibidir.

"Ben devamlı öz eleştiri yapan bir insanım. Kendimin iyi yada kötü yanlarını bir Swot analizi şeklinde oluşturarak, kendimi görmeye çalışırım. İnsanların beni nasıl gördüğü, benim insanları nasıl gördüğüm şeklinde, kendimi hep öz eleştiri yaparım..."

Tablo 6.
Kariyer Hazırlığı Teması Katılımcı İfadeleri

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kariyerle İlgili Deneyim	Aile içinde deneyim	Sektörel deneyim
	Sektörel deneyim	Kısa süreli çalışma deneyimi
	Aile içinde deneyim	Kısa süreli çalışma deneyimi
	Sektörel + birden fazla deneyim	Kısa süreli çalışma deneyimi
	Genel anlamda / sektörel dışı birden fazla	Kısa süreli çalışma deneyimi
Katılınan / Eğitim Seminer Hazırlıkları (veya çalışma deneyimi hariç hazırlıklar)	Genel anlamda / sektörel dışı birden fazla	Sektörel deneyim
	Sektörel deneyim	Sektörel deneyim
	Mesleki sınavlara hazırlık	- Yok -
	Akademik sınavlara hazırlık	Sektörel Okuma Alışkanlığı
	mesleki sınavlara hazırlık	İkinci Üniversite yabancı dil hazırlığı kişisel gelişim
Kariyerde Kendini Tanımayla İlgili Hazırlık	Yabancı dil hazırlığı	Okulda sektörel yarışma etkinliğine katılım
	Erasmus+ projesine katılım	Konferanslar
	Yabancı dil hazırlığı akademik sınavlara hazırlık	Belediye eğitim kursu
	Yabancı dil hazırlığı İşletme dışı eğitim (yazarlık)	Okulda sektörel yarışma Sektörel eğitim
	Kendi girişimini yapma	Yabancı dil hazırlığı Akademik okumalar
Kariyerde Kendini Tanımayla İlgili Hazırlık	Swot Analizi	- Yok -
	Kişilik Testi	Kişisel farkındalık
	Basit test (internet üzerinden)	Basit test
	Kişilik Testi	Seminerlere katılmak
	Kitap okumak	Kağıda kendi yeteneklerini yazmak
Kariyerde Kendini Tanımayla İlgili Hazırlık	Günlük egzersiz / not alma	Çocukluk dönemi beceri ile ilgili merkeze gitme
	Sadece okulda yapılan test	- Yok -

4.1.3. Kariyer Bilgi Kaynakları Teması

Bu temada katılımcıların kariyerle ilgili bilgi kaynakları ile ilgilenilmiştir. Katılımcıların kariyerle ilgili kararlarında çevre ile etkileşim içerisinde, sosyal bir yapıda hareket etmeleri, hem kariyerle ilgili bilgilerin elde edilmesinde hem de etki/tepki bağlamında önemli olacaktır. Bunun haricinde kariyerle ilgili karar verme aşamasında rol model/destek alınan kişi sorgulaması yapılmıştır.

Kariyer Bilgi Kaynakları temasında hem kariyer bilgi kaynağı sorusunda hem de rol model/destek alma sorusunda bulunan bulgular genel olarak aynı gruptaki bulgular olmuştur. Aile, okul hocaları ve internet en yaygın olarak karşılaşılan cevaplar oldu. Temanın ikinci başlığı olan kariyerde rol modelleri veya kariyerde destek alınan kişilerde ise genel olarak aile ve okul hocaları yanıtlarıyla karşılaşılmıştır.

Kariyerde örnek alınan kişi anlamında K1 kodlu katılımcı ise önceki gözlemlerin etkisiyle ailesiyle ilgili şu yorumu yapmıştır:

"...örnek aldığım insanlar ağabeylerim, babam, ama aynı zamanda en kötü örneği de kendileri. Çünkü şirkete gittiğim zaman, karar alma aşamasına geldiği zaman, ağabeylerim ve babam kendi aralarında çatışabiliyor. Aile şirketinin verdiği bir ağırlıktan dolayı da bu çatışmadan zarar görüyoruz..."

Kariyerde rol model alma açısından K13 kodlu katılımcının görüşleri örnek gösterilebilir. K13 kodlu katılımcıya kariyerle ilgili aldığı kararlarda rol modeli veya yoğun şekilde destek aldığı kişi sorulmuş, aşağıdaki yanıt alınmıştır.

“Şöyle söyleyeyim, halam diyebilirim ya. Tasarımcı kendisi. Moda tasarımcısı. Şimdi bizim aile biraz şey, benim babam mühendis, amcam bankacı. Halam güzel sanatları kazandı, orada devam etmek iste, yani orasıydı, küçüklüğünden beri. Çünkü o da mesela çizime yatkınmış, çok severmiş, böyle parçaları birleştireyim, çizim yapayım, şu bu. Bizimkiler ilk başta, bir şey oldular, hani, güzel sanatlar mı? gibisinden, fakat halam kimseyi dinlemedi. Bildiği yolda ilerledi ve iyi firmalarda çok güzel işler yapıyor. İyi de kazanıyor, e sevdiği işi de yapıyor, baktığınız zaman daha ne olsun”

Tablo 7.**Kariyer Bilgi Kaynakları Teması Katılımcı İfadeleri**

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kariyer Bilgi Kaynağı	Aile – okul hocaları	Okul hocaları kariyer websiteleri
	Sosyal medya – kariyer websiteleri – mezun arkadaşlar – okul hocaları	Sempozyum/seminerdeki kişiler
	- Belirtilmedi -	Sosyal medya kariyer dergileri aile
	İnternet – okul hocaları - aile Hocalar – internet – sosyal medya	Okul hocaları – aile Sosyal medya - internet İnternet – sosyal medya – okul hocaları
Kariyer Rol Model / Destek Alınan Kişi	İnternet	İnternet
	İnternet – okul hocaları	İnternet
	Ağabey - Baba Okul hocaları Baba ve Arkadaşlar Baba – Ünlü Kişiler	Okul hocası Okul hocası Baba Aile
	Aile (kuzen) – Hoca Baba Ünlü kişiler	Okul hocaları - aile Aile Okul hocaları

4.1.4 Kariyer Amacı Teması:

Bu temada katılımcıların kariyerle ilgili amaçları/hedefleri ile ilgilenilmiştir. Burada sadece kariyer amacının sorgulanmasından ziyade, bu amaçların kendi içerisindeki tetikleyicileri, olası sebepleri sorgulanmıştır. Örneğin katılımcının kafasındaki amacın finansal, itibar veya başarı amacı olması, anlamlandırma aşamasında tek başına yeterli olmayabilir. Bu aşamada bu amacın arkasında yetenin araştırılması, bunun sorgulanması için ek sorular yöneltilmiştir. Bu temada ayrıca “başarı” kavramı katılımcıların nezdinde sorgulanmıştır.

Kariyer amaçlarında finansal amaçların etkisinin az olduğu gözlemlenmiştir. Buna yönelik olarak örnek bir ifadeye K4 kodlu katılımcının mülakatında rastlanabilir. K4 kodlu katılımcının mülakatı esnasında kendini geliştirme ihtiyacının, finansal amaca göre niye daha fazla etkili olduğu sorulmuş, aşağıdaki yanıt alınmıştır.

“Şöyle, ben hiçbir zaman bunu lisede de sorsanız ben kendi hayatımı geçindiremeyecek bir insan olarak kendimi görmedim. Her türlü sallıyorum 2-3 milyar mıdır mesela, ortalama bir yaşam, tek kişi için diyorum. Bunu zaten her türlü sağlayabileceğimi biliyordum hani, şu an bile her şeyi bıraksam hiç bir iş, bir meziyet koymasam en son belki elbise katlayarak olur ya da farklı bir iş deneyerek olabilir bunu sağlayabileceğimi eminim diyebilirim, yani bu konuda özgüvenim var. O yüzden para çok büyük bir kıstas değil benim için, hani en son annem babam gibi, çok büyük bir destek değil onlara güvenmek ya da onlara yük olmak zaten hiçbir zaman isteğim değil ama hani en kötü anda yanımda olacaklarını, beni battığım yerden çıkarabileceklerini biliyorum...”

Tablo 8.**Kariyer Amacı Teması Katılımcı İfadeleri**

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kariyerin Amacı	Başarmak	Hedeflenen mesleği elde etmek
Kariyerin Amacı	İyi şirket iyi pozisyonda çalışmak Mesleki ilerleme Mesleki ilerleme bilgi sahibi olmak Manevi haz / hedeflenen mesleği elde etmek	Sevdiği işi yapmak İstenilen yerde olmak Akademik ilerleme Sevdiği işi bulup ilerlemek
	Hayallere ulaşmak İyi/sağlam bir kariyer	Sevdiği işi yapmak Severek ilerlenecek hedef belirlemek
Kariyerde Başarı Tanımı	-Belirtilmedi- -Daha önce düşünülmemiş- Mesleki başarı / tavsiye edilmek İstediklerini yapabilmek Hayal edilen yerde olmak Plan/hayal kurmak/istemek	Mutlu bir iş Fikir alınan kişi olmak Destek alınmadan başarılı olabilmek İnsanlara dokunmak, onları etkilemek İstekleri gerçekleştirmek Kendine değer katmak istediği yapabilmek
	Hedeflenen yere varmak	Hırs çok çalışmak

4.1.5 Kariyer Bölümü Teması:

Bu temada işletme bölümünde okuyan katılımcıların, işletme içerisinde hangi bölümü tercih edecekleri ile ilgilenilmiştir. Bu aşamada tercih edilen bölümün tercih sebebi, katılımcılarla ilgili önemli bir bilgi olacaktır. Yarı yapılandırılmış soru formu ile mülakatın doğası gereği mülakat esnasında yeni soruların doğması durumu bu temada gerçekleşmiştir. İlk mülakatlar ile beraber, işletme içi bölüm tercihinin yanı sıra, kronolojik anlamda bir aşama geri gidilerek, işletme bölümünü tercih etme de sorgulanmıştır.

Tablo 9**Kariyer Bölümü Teması Katılımcı İfadeleri**

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kariyerde Uzmanlık Bölümü	Pazarlama Mevcut işin pazarlamaya yakın olması	Muhasebe ve denetim Sayısal konulara ilgi
	Finans	Muhasebe ve finans
	Matematik ilgisi	Mesleki ilgi
	Muhasebe	Yönetim
	Baba mesleği	Kişisel ilgi
	Pazarlama ve reklamcılık	Pazarlama ve akademi
	Kişi - Bölüm uyumu	Kişisel ilgi ve değiştirme isteği
	Akademisyenlik	İnsan kaynakları
	Öğretmen olma isteği	İnsan ilişkilerini sevme
	Finans	Pazarlama/reklam
Matematik ilgisi	Kişisel ilgi	
İletişim alanında meslek	Pazarlama	
Kişi - Bölüm uyumu	Kişisel ilgi	
Kariyerde İşletme Bölümü Tercihi	Hukuk okuma isteği aile baskısı	Hemşirelik okuma isteği Puan yetmemesi
	İşletme bilinçli tercih	Siyaset bilimi okuma isteği Puan yetmemesi
	- Belirtilmedi -	İşletme bilinçli tercih
	Psikoloji okuma isteği Puan yetmemesi	Psikoloji veya işletme okuma isteği Puan yetmemesi
	Hukuk okuma isteği Puan yetmemesi	Psikoloji/Pdr okuma isteği Puan yetmemesi
	İşletme bilinçli tercih	Genetik mühendisi okuma isteği Puan yetmemesi
	Hukuk okuma isteği Puan yetmemesi	Veterinerlik/hemşirelik okuma isteği Puan yetmemesi

Temanın ilk başlığı olan kariyerde uzmanlık başlığında da katılımcıların işletme bölümleri içerisinde hangi bölümler üzerine tercih yaptıkları ve sebepleri sorulmuştur. Bu başlıkta sık olarak karşılaşılan yanıtlar pazarlama bölümü ve yakın dalları ile muhasebe/finansman bölümleri olmuştur. Bir katılımcı ise işletme dışı bir bölüm seçtiğini ifade etmiştir. Temanın ikinci başlığı olan kariyerde işletme bölümünün tercihinde ise soruya zaman olarak daha geçmiş bir zaman aralığından bakılarak, bölüm içi uzmanlık tercihinden ziyade işletme bölümünün genel olarak diğer bölümler arasından seçilmesinin sebepleri sorulmuştur. Bu başlıkta alınan yanıtlar, işletmenin ilk tercih/istenen bölüm olup olmaması olarak gruplanmıştır. Genel sonuçlar; işletmenin ilk tercih ya da hayal edilen meslek olmaması yönünde olmuştur.

4.1.6 Kariyer Geleceği / Projeksiyonu Teması:

Bu temada katılımcıların kariyerle ilgili gelecek düşünceleri ile ilgilenilmiştir. Kısa vade (5-10 yıl), orta vade (20-25 yıl) ve uzun vade (emeklilik-ışi bırakma dönemi) soruları sorularak, katılımcıların kariyer anlamlandırmalarındaki gelecek bölümü araştırılmıştır. Bu tema kariyer literatüründeki kariyer evreleri konusuna dair önemli noktaları ihtiva eder.

Tablo 10

Kariyer Geleceği / Projeksiyonu Teması Katılımcı İfadeleri

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kısa Vadeli (5-10 Yıl) Planlama	Mali müşavir olmak kendi şirketinde yönetici olmak İstediği yerde olmak - Plan yapılmamış - İş konusunda yetkin bir insan olmak İstenilen işi yapmak Kişi için yeterli yerde olmak Türkiye'nin önde gelen iletişim firmalarından birinde üst düzey yetkili olmak	Hedeflenen şirkette 3.yılında çalışıyor olmak Hayaline kavuşmuş olmak İstenilen şeyi elde etmek Hedeflere ulaşmak / mutlu olmak Hayal edilen asıl mesleğe yönelmek Hayal edilen iş yapılırsa mutlu olmak Akademisyen olmak / özel bir şirkette çalışmak
	Orta Vadeli (20-25 Yıl) Planlama	Aile şirketini kurumsal şirkete dönüştürmek - Plan yapılmamış - - Plan yapılmamış - İstenilen düzeyin üstünde olmak - Plan yapılmamış - Kişisel hayatın, mesleğe göre daha ön planda olması Kısa vadeli planın 2 katına çıkmak Milletvekili olmak
Emeklilik / İş Bırakış Dönemi	Emekli olmamak İş bırakmamak, takip etmek	- Plan yapılmamış - Emekli olmamak Emekli olmak Güncel bilgileri takip etmek Okullara kariyerle ilgili konuşmaya gitmek Bodrum'da köyde yaşamak
	Emekli olmak Doğaya yakın yerde yaşamak Emekli olmamak Ölene kadar çalışmak Emekli olmamak Emekli olmak Motor ile gezip, yazılar yazmak Emekli olmamak Ege'ye dönmek	Emekli olmak Sadece kendisiyle ilgilenmek Emekli olmak İnsanların az olduğu, daha samimi bir yere taşınmak Emekli olmamak Emekli olsa bile oyalanacak şeyler bulmak Kararsızlık Emekli olsa bile bir şekilde çalışmak Emekli olmak

Temanın ilk başlığı olan kısa vadeli (5-10 yıllık) planlama başlığında, genel olarak tespit edilen bulgu, katılımcıların kısa vade planlarının çok net olmaması yönünde oldu. K1 – K7 – K8 ve K14 kodlu katılımcılar kısa vadeli planlarında belirgin olarak hedef planlaması yapmışlardır. Bir grup katılımcı ise belirgin olmamakla beraber hayal edilen işi yapmayı/hedeflere ulaşmayı ifade etmişlerdir. Tema nın ikinci başlığı olan orta vadeli (20-25 yıllık) planlama başlığında, literatürdeki kariyer evrelerinden orta-kariyer evresine denk gelen süreç tespit edilmiştir. Burada katılımcıların artık kariyerlerinde, belirli bir seviyeye geldikleri, işlerine verdikleri yoğunluğu artık ailelerine ayırabildikleri gözlemlenmiştir. Temanın son başlığı olan emeklilik/işi bırakma başlığında, katılımcıların yarısı emekli olmamayı düşünürken, diğer yarısında ise emekli olma düşüncesi söz konusudur. Emekli olsa bile bir şeyler üzerine çalışacağını belirten katılımcılar olmakla beraber, dinlenmeye çekilmek/taşınmak fikrinde olan katılımcılar da vardır. Emeklilik aşamasında boş durmama ile ilgili olarak K4 kodlu katılımcının yorumu aşağıdaki gibidir.

“Çok umurumda değil emekli olmak filan. Çünkü öbür türlü biraz kafayı yiyeceğimi düşünüyorum. Boş oturunca kendimi darlayan, hani böyle okulun olması mesela beni psikolojikman dolduran bir şey değil, yanında muhakkak bir şey yapıyor olmam ya da bir şeylerle ilgileniyor olmam lazım. Hem sosyal olarak hem iş anlamında.”

4.1.7 Kariyer ve Aile Teması:

Bu temada evlilik, çekirdek aile, çocuk durumu ve kariyer ile ilgilenilmiştir. Genel olarak aile hayatı ve kariyer ikilisinin yanı sıra, yurt dışında çalışma durumu da sorgulanmıştır.

Bu temada başlıklar temel olarak evlilik ve kariyer, çocuk ve kariyer, yurt dışında çalışma şeklindedir. Değerlendirme aşamasında evlilik ve kariyer ile çocuk ve kariyer başlıkları bir arada değerlendirilmiştir. Soru sıralamasında evlilik ve kariyer sorusu, hem ilk soruda başlangıç sorusu olarak, hem de son sırada özetleyici soru olarak yer almıştır. Değerlendirme tablosu da bu doğrultuda hazırlanmış, bazı katılımcıların mülakatında özet sorular olmadığı için “//” şeklinde belirtilmiştir. Temanın ilk başlığı olan evlilik ve kariyer başlığında, sık olarak karşılaşılan yanıt evlilik ve kariyerin bir arada gideceği yönündeydi. Bazı katılımcılar ise bir arada gitmeyeceği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Temanın ikinci başlığı olan yurt dışında çalışma başlığında sık karşılaşılan yanıt aileyle birlikte gidilmesi ya da gidilmemesi yönündeydi. Burada hem bu soru ifadesinde hem de genel olarak kariyer ve aile temasında tespit edilen bulgu, katılımcıların ailelerine verdiği önem olmuştur.

Temanın üçüncü ve son başlığı olan aile ve kariyer / özetleyici-tekrarlayıcı soru başlığında, yoğunluk açısından 2 durum söz konusu olmuştur. Birinci grupta ailenin baskın olduğu katılımcılar, ikinci grupta ise daha az kişi olmakla beraber işin aileden daha ön planda olması söz konusudur.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

5.1. Sonuçlar

Bu çalışmada işletme öğrencilerinin kariyer anlamlandırma faaliyetlerine ilgili olarak, zihin haritası yöntemiyle bir değerlendirme gerçekleştirilmiştir. Bulunan bulgular, kalitatif metot ve araştırmanın keşifsel bir araştırma olması açısından genellenebilir olmamakla beraber, gelecekteki çalışmaları desteklemek, onlara bir başlangıç noktası vermek açısından önem taşımaktadır. Araştırmadaki katılımcıların kariyerle ilgili anlamlandırmaları belirlenen yedi tema üzerinden gerçekleşmiş, yeni bir tema oluşmamıştır.

Bu araştırmada kariyer literatürü anlamlandırma perspektifiyle incelenip, kalitatif yöntemlerden derinlemesine mülakat ile üzerinde çalışılmış, nihai gösterim aracı olarak da zihin haritası yöntemi kullanılmıştır. Anlamlandırma konusu ülkemizin bilimsel literatüründe pek az miktarda çalışılan bir konudur. Anlamlandırma konusu bireylerin zihinlerine dair yapılacak çalışmalarda önemli bir başlangıç noktası olacaktır. Bu yüzden anlamlandırma önemli bir dayanak noktası olmuştur.

Tablo 11

Kariyer ve Aile Teması Katılımcı İfadeleri

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Evlilik ve Kariyer	Ev ve iş, oturtulursa bir arada gidebilir - projeksiyon yapılmamış - İkisi de sağlıklı şekilde yürütülebilir Bir arada olan/ farklı olmayan şeyler İkisi bir arada olamaz Çocuk büyütme baskın olur Birlikte yürütmek, iki taraftan da taviz vermemek İş hayatı ve ev bir arada gitmez.	Dengeli giderler Çocuk durumunda da dengeli gider Halledilebilir olarak görme Çocuk için gerekirse mesleği bırakma Çocuk ve kariyer bir arada olması için, çocuğun bir süre beklemesi gerekiyor İkisi bir arada gidebilir. Denge kurar İkisi bir arada götürülür Bir arada gider / Denge Çocuk olduğunda daha duygusal olur
	Yurt Dışında Çalışma	Gidemez / Kısa süreli gidilebilir Aileyle birlikte gitme / çocuğu orada yetiştirme konusunda pozitif Joker olarak düşünülebilen bir fikir. Aileyi alıp gitmek Aileyle birlikte gitmek ya da gitmemek Aileyi burada bırakmaz. Gitse bile süre 1-2 yılı geçmez Ailesini götürür.
Aile ve Kariyer (Ek Soru)		Aile daha önemli - projeksiyon yapılmamış - Aile birinci planda olmalı // // Öncelik ailesi İş daha ön planda

Araştırmanın öncesinde yapılan kariyer çalışmaları, kariyer alt başlıkları ve kariyer algıları şeklinde olmakla beraber, oldukça yoğun miktarda literatürde yer edinmiştir. Bu çalışmada farkı olarak kariyer kavramına anlamlandırma perspektifi ile inceleme söz konusudur. Hâlihazırda anlamlandırmanın kimlik inşasına dayanması kariyerdeki kimliğin yansımalarıyla uyumludur. Anlamlandırmanın geçmişe yönelik (retrospektif) olması da kariyerin deneyim konusuyla ilgilidir. Bunları takriben kariyerdeki bilgi kaynakları ve kariyerde aile konuları, anlamlandırmanın özelliklerinden sosyal bir süreç olma özelliği ile uyumludur. Bu uyumlar göz önüne alındığında kariyer kavramının anlamlandırılma ile birlikte çalışılması olumlu bir sonuç doğurmuştur.

Araştırmada incelenen örnek kütle olan Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü öğrencileri, kariyer literatürünün anlamlandırma perspektifiyle kaynaştırılmış 7 başlıktan oluşan soruları yanıtlamışlardır. Başlık başlık sonuçlar incelenecek olursa;

Kariyerin tanımlanması başlığında:

Kariyerin tanımlanması aşamasında anlamlandırma literatürü açısından bakıldığında, Klein ve diğ. (2006, s. 71) çalışmalarında yer alan ve anlamlandırma ile ilgili olarak belirtilen "insanlar, yerler ve olaylar arasında olabilen bağlantıları anlayarak bu bağlantıların gidişatını önceden sezmek..." şeklinde devam eden ifadeye uyumlu bir tanımlamadan bahsedilebilir. Araştırmadaki katılımcıları kariyeri tanımlanırken bu ifadeye uygun genel bir bakış açısına başvurulmuştur.

Kariyerin anlamsal olarak çağrışımının literatürde yer alan ve yıllardır müfredatlarda yer alan tanımlarla uyumlu olduğu saptanmıştır. Kariyer bireyler için gelecek ve yol başlıkları altında toplanacak anlamlar ifade etmektedir. Kariyer iş ve işle ilgili çağrışımlara sebep olmaktadır. Duygusal olarak ise mutluluk başlığı altında toplanabilecek kavramları çağrıştırmaktadır. Bu aşamada duygusal olarak çağrışımların, kariyerin literatürde yer alan “meslek/job” çağrışımının arkasında kalması söz konusudur. Kariyer metaforları incelendiğinde ise literatür etkili yolculuk ön planda olmakla beraber, hikaye ve karşılaşma/ilişkilerdir metaforu ikinci ve üçüncü sıradadır. Burada eğitim sebebiyle kafada oluşan anlam haricinde, duygusal bir arka planı olabilecek hikaye ve günümüz işletme literatürünün popüler kavramlarından “ilişkiler/network” kavramının öne çıkması söz konusudur. Buradan hareketle yönetsel/ sektörel dünyaya öneri olarak üniversite gençlerinde yükselen duygusal kavramların öne çıkmasının dikkate alınması verilebilir.

Kariyer hazırlığı başlığında;

Arthur ve diğ. (1999) çalışmalarında kariyer aktörlerinin nereye gideceklerini iyi anlayamıyor olabileceklerini, ancak önceki kariyer bölümlerini oldukça iyi yorumlayabilip, bunları yeni seçim için bir temel desen olarak kullanabileceklerini söyler. Anlamlandırmanın yedi temel özelliğinden biri olan geçmişe yönelik olma (retrospektiflik) da kariyerle ilgili gelecek kararların anlamlandırılmasında, geçmiş deneyimlerin etkili olduğu konusundaki tezi destekler. Araştırmanın bulgularında da bazı katılımcıların deneyimleri sonucunda gelecek tercihlerine yönelik olarak olumlu/olumsuz yönlendirmelerinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu başlıkta katılımcıların hemen hepsinin iş deneyimi olması günümüzdeki iş ve istihdam vaziyeti açısından önemli bir bulgu oldu. Buradan hareketle artık herkesin okul döneminde, sektörel veya sektör dışı deneyimlere yöneldiği çıkarımında bulunabiliriz. Çalışma deneyimi haricindeki hazırlıklarda ise yabancı dilin ön sırada olduğu görülmektedir. Bu aşamada globalleşen dünyaya ve yeni istihdam koşullarına uyum sağlamada gençlerde bir farkındalık söz konusudur. Kariyerde kendini tanıma aşamasında ise eksikler bulunmaktadır. Araştırmadaki örnek küttelede kariyer konusunda akademik anlamda veya uzmanlık olarak kariyere hazırlık konusunda bilgi eksikliği söz konusudur. Hem akademik dünyaya hem de sektöre yönelik olarak, bu konudaki eksiklik işaret edilebilir.

Kariyer bilgi kaynakları başlığında;

Anlamlandırmanın yedi özelliğinden biri olan sosyal süreç olma özelliği bu başlıktaki bulgularda etkili olmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcılar belirli sosyal çevrelerde (ev-aile-iş-okul gibi) bulunmakta ve kariyerlerine dair anlamlandırma faaliyetlerinde bu çevrelerden etkilenmektedirler. Kariyere dair bilgi kaynakları konusu da bu etkilenmelerden birisidir.

Bu başlıkta aile ve internetin etkisi, araştırma öncesi yapılabilecek genellemelerde de söz konusu olabilirdi. Ancak okuldaki hocaların etkisi, özellikle araştırmadaki örnek küttele bağlamında oldukça fazla. İşletme öğrencilerinin bir diğer başlık olan bölüm/uzmanlık seçimi başlığındaki bilinçli olmadan işletme seçimlerinin ardından, işletme eğitimi esnasında bölümlere ısınmaları/adapte olmaları söz konusudur. Bu aşamada okuldaki hocaların öğrencilerin işletmeye veya kendilerine yönelik faaliyetlerde yönlendirme yapmaları, olumlu etkiye sebep olacaktır. Nitekim araştırmadaki bir grup pazarlama öğrencisine yönelik olarak, yapılan bir reklam yarışmasından hareketle öğrencide olumlu etki olabileceği gözlemlenmiştir.

Destek alma ve rol model konusunda da sosyal çevre bulgusu gözlemlenmiştir. Turan ve diğ. (2014) çalışmalarında algılanan aile sosyal desteği, arkadaşlardan sosyal destek ve belirgin diğer sosyal destek seviyesi arttıkça, kariyer araştırmasının arttığını belirtmiştir. Bu çalışmada özellikle okul hocaları açısından bu durum literatürü doğrulamaktadır.

Kariyer amacı başlığında;

Kariyer teorileri bu başlıktaki bulgularda kendine yer bulmuştur. Örneğin iş uyumu teorisi kapsamında katılımcıların kendileriyle uyumlu iş arayışı içinde olduğu gözlemlenmiştir. Kariyer literatüründe yer alan

kavramlardan biri olan kariyer çıpası bu konuda etkili olmuştur. Schein (1996)'in çalışmasında yer alan mesleki ve hayati deneyim kazandıkça gelişen kariyer çıpaları, bu araştırma da kendine yer bulmuştur. Birey/bireyler staj veya çalışma deneyimi şeklindeki deneyimler kazanması ile kendilerine kariyer çıpaları geliştirmişlerdir.

Bu başlıkta özellikle öne çıkan bir diğer kavram “sevilen” iş kavramı olmuştur. Burada daha önceki dönemlerden veya önceki görülen örneklerden, sevilmeyen iş olgusunun oldukça tepki çektiği gözlemlenmektedir. Artık kişiler finansal amaçlar yerine daha duygusal amaçlar ve tatmini ön plana almaktadır. Bu aşamada özellikle sektörün çıkarması gereken dersler bulunmaktadır.

Kariyer bölümü başlığında;

Holland'ın teorisinde mesleki ilginin bir kişinin kişiliğinin dışı vurumu olduğu öne sürülür (Leung, 2008, s. 118). Bu çalışmada bazı katılımcıların kendi kişiliklerine yönelik olarak bölüm tercihi yaptığı gözlemlenmiştir. Buradaki bölüm tercihi, işletme bölümü içerisinde çalışılmak istenen uzmanlıklar olarak ele alınmıştır.

Bu başlıkta işletme bölümünün bilinçli tercih olmaması, araştırma açısından önemli/kayda değer bir sonuç oldu. Bu sonucun bir diğer bulgu olan, işletmenin esnek bölüm olması/istihdam olanaklarının geniş olması bulgusuyla birleşiminden dolayı kişiler çok fazla sıkıntı çekmemektedir. Ancak araştırmadaki örnek kütlenin dördüncü sınıfa kadar devam eden öğrenciler olmaları ve bu konuda olumsuz deneyim yaşamış kişilerin araştırmada bulunmamaları sebebiyle daha fazla veriye ve araştırmaya ihtiyaç vardır.

Kariyer geleceği projeksiyonu başlığında;

Bulgularda önemli sonuçlardan birisi geleneksel kariyer yaklaşımının araştırmaya konu olan örnek kütlesinde fazla yer bulmamasıdır. Katılımcı kitlesinde artık uzun süreli kariyer planları yapılmamakta, kariyerle ilgili gelecek anlamlandırmalarında değişimler söz konusu olabilmektedir. Bir diğer önemli sonuç emeklilik ile ilgilidir. Katılımcılarda büyük kısım emekli olmak istemeyen ve emekli olsa bile bir şekilde bir işle uğraşmak isteyen kişilerden oluşmaktadır. Bu da uzun dönem kariyer planlaması açısından sektör için önemli bir bulgudur.

Kariyer ve aile başlığında;

Greenhaus ve Beutell (1985) çalışmalarında iş-aile çatışmasını tanımlarken, iş ve aile alanlarındaki rol baskısının bir bakıma karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir ara çatışma biçimi ifadesini kullanır. Bu başlıkta da literatürü doğrulayacak biçimde bir çatışma sorgulanmıştır. Bu başlıktaki bulgularda genel olarak ülkemizin duygusal yapısı kendini göstermiştir. Genel olarak aile ve iş dengesi korumaya yönelik bir yaklaşım söz konusudur.

Başlık başlık bulguların ardından, kariyerle ilgili olarak örnek kütle üzerinden kariyer literatürü ve tarihsel gelişimi açısından farklılık yorumu yapılabilir. Geçmiş dönemlerde olan, eski kariyer bakış açısına göre yaptığı iş ve aldığı maaştan memnun olması görüşünün zıt yönündeki bir görüş de söz konusudur.

5.2. Öneriler

Araştırmanın sadece bir üniversite yapılması, araştırmanın devlet üniversitesinde yapılması ve araştırmanın İstanbul'da yapılması, araştırmanın kısıtları olurken, aynı zamanda da bilimsel olarak yeni araştırma soruları ve kapsamaları oluşturmaktadır.

Örneğin araştırmanın birden fazla üniversitede yapılması durumunda, “Kariyerin anlamlandırılması: X ve Y üniversiteleri üzerine bir araştırma”, araştırmanın birden fazla devlet üniversitesi kapsamında yapılmasına, “Devlet üniversitesinde okuyan işletme öğrencilerinin kariyer anlamlandırılması”, araştırmanın devlet üniversitelerinin yanı sıra, özel üniversitelerde de yapılması durumunda, “Kariyerin anlamlandırılması: Devlet ve özel üniversiteler üzerine bir araştırma” şeklinde çalışmaların meydana gelmesi mümkündür. Son olarak araştırmanın İstanbul ili yerine farklı illerde, bölgelerde veya genel olarak Türkiye’de yapılması da yeni bir kapsama sahip araştırma oluşturacaktır. Bu araştırma kapsamaları sonraki çalışmalar için araştırma önerileri olarak gösterilebilir.

Bu çalışmada kariyeri anlamak şeklinde üzerinde durulan anlamlandırma kavramı, ilerleyen çalışmalarda karmaşık veya daha fazla anlaşılmasına ihtiyaç duyulan diğer kavramlarla birlikte çalışıldığında yeni/etkili çalışmalar doğurabilecek bir kavramdır.

6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada işletme öğrencileri, işletmenin fonksiyonlarına göre şekillenen ve günümüz çalışma dünyasında kendine ayrı birer bölüm olarak yer bulan pazarlama, insan kaynakları, finans, muhasebe vb. bölümlere göre dengeli bir biçimde seçilmeye çalışılmıştır. Bu aşamada araştırma ile ilgili çeşitli kısıtlar söz konusudur. Bunlar;

- Örnek kütlenin Marmara Üniversitesi Türkçe İşletme bölümü ile, devlet üniversitesi olması ile ve İstanbul'da olması ile sınırlı olması,
- Araştırma süresi olarak kısa vadede gerçekleştirilmiş olması/ zamana yayılan uzun vadeli bir çalışma olmaması,
- Örnek kütleye ulaşım açısından yalnızca belirli bir gruba ulaşılması şeklindedir.

KAYNAKLAR

- Ancona, D. (2012). Framing and Acting in the Unknown. S. Snook, N. Nohria, & R. Khurana, *The Handbook for Teaching Leadership*, 3-19.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practise*. London and Philadelphia: Kogan Page Business Books.
- Ashmos, D. P., & Nathan, M. L. (2002). Team sense-making: A mental model for navigating uncharted territories. *Journal of Managerial Issues*, 198-217.
- Bansler, J. R. P., & Havn, E. (2006). Sensemaking in technology-use mediation: Adapting groupware technology in organizations. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 15 (1), 55-91.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Pearson Education.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16 (2), 125-138.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi (5. Baskı b.)*. İstanbul: Beta Basım-Yayın-Dağıtım A.Ş.
- Bretz Jr, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational behavior*, 44 (1), 32-54.
- Budd, J. W. (2004). Mind maps as classroom exercises. *The Journal of Economic Education*, 35 (1), 35-46.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organisational analysis (Cilt (Vol. 248))*. London: Heinemann.
- Buzzanell, P. M., & Goldzweig, S. R. (1991). Linear and nonlinear career models: Metaphors, paradigms, and ideologies. *Management Communication Quarterly*, 4 (4), 466-505.
- Bystrova, T., & Larionova, V. (2015). Use of Virtual Mind Mapping to Effectively Organise the Project Activities of Students at the University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 214, 465-472.
- Canary, H. E., & Canary, D. J. (2007). Making sense of one's career: An analysis and typology of supervisor career stories. *Communication Quarterly*, 55 (2), 225-246.
- Currie, G., Tempest, S., & Starkey, K. (2006). New careers for old? Organizational and individual responses to changing boundaries. *The International Journal of Human Resource*, 17 (4), 755-774.
- Daft, R. L., & Weick, K. E. (1984). Toward a model of organizations as interpretation systems. *Academy of management review*, 9 (2), 284-295.
- Dawis, R. &. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2010). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley.
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of organizational behavior*, 15 (4), 307-324.
- Derr, B. (1986). *Managing the New Careerists: The Diverse Career Success*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dewey, J. (1922). *Human nature and conduct*. Mineola, NY: Dover.
- Erdoğan, N. (2011). Kariyer Yönetimi. İş ve Meslek Danışmanları Derneği içinde, İş ve Meslek Danışmanlığı Kitabı (s. 255-278). Ankara: İşkur.
- Erdoğan, N. (2014). Yeni Kariyer Paradigması: Sınırsız, Çok Yönlü ve Esnek. N. v. Erdoğan içinde, Yeni Paradigma. İstanbul: Optimist Kitap.
- Garfinkel, H. (1967). *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gephart, R. P., Topal, C., & Zhang, Z. (2010). Future-oriented sensemaking: Temporalities and institutional legitimation. T. H. (Eds.) içinde, *Process, sensemaking, and organizing* (s. 275-312). Oxford: Oxford University Press.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The academy of management executive*, 10 (4), 8-16.
- Inkson, K. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. *Journal of Employment Counseling*, 39 (3), 98-108.

- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 96-111.
- James, W. (1890). *The principles of psychology*. New York: Dover.
- Jensen, E. (2009). Sensemaking in military planning: a methodological study of command teams. *Cognition, Technology & Work*, 11 (2), 103-118.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48 (3), 485-519.
- Klein, G., Moon, B., & Hoffman, R. R. (2006). Making sense of sensemaking 1: Alternative perspectives. *IEEE intelligent systems*, 21 (4), 70-73.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Leung, S. A. (2008). The big five career theories. *International handbook of career guidance* (s. 115-132). içinde Springer Netherlands.
- Lysova, E. I., Korotov, K., Khapova, S. N., & Jansen, P. G. (2015). The role of the spouse in managers' family-related career sensemaking. *Career Development International*, 20 (5), 503-524.
- Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward. *The Academy of Management Annals*, 8 (1), 57-125.
- Maitlis, S., & Sonenshein, S. (2010). Sensemaking in crisis and change: Inspiration and insights from Weick (1988). *Journal of management studies*, 47 (3), 551-580.
- Nicholson, N. (1996). Career systems in crisis: Change and opportunity in the information age. *The Academy of Management Executive*, 10 (4), 40-51.
- O'Meara, K., Lounder, A., & Campbell, C. M. (2014). To heaven or hell: Sensemaking about why faculty leave. *The Journal of Higher Education*, 85 (5), 603-632.
- Parry, J. (2003). Making sense of executive sensemaking: A phenomenological case study with methodological criticism. *Journal of Health Organization and Management*, 17 (4), 240-263.
- Sabancıoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sarmiento, J. W., & Stahl, G. (2006). Sustaining and bridging sense-making across multiple interaction spaces. *Proceedings of the American Society for Information Science and Technology*, 43 (1), 1-6.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10 (4), 80-88.
- Schutz, A. (1967). *The phenomenology of the social world*. Northwestern University Press.
- Seligman, L. (2000). Adoption as sensemaking: toward an adopter-centered process model of IT adoption. *Proceedings of the twenty first international conference on Information systems* (s. 361-370). Association for Information Systems.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. B. (Eds.) içinde, *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice* (2 b., s. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Şimşek, M. Ş., & Öge, H. S. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eğitim Akademi.
- 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.
- Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük. (2017). Mayıs 30, 2017 tarihinde http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts adresinden alındı
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (4), 169-176.
- Vough, H. C., Bataille, C. D., Noh, S. C., & Lee, M. D. (2015). Going off script: How managers make sense of the ending of their careers. *Journal of Management Studies*, 52 (3), 414-440.
- Walsh, J. P., & Ungson, G. R. (1991). Organizational memory. *Academy of management review*, 16 (1), 57-91.
- Waterman, R. H. (1990). *Adhocracy: The power to change*. Memphis: TN: Whittle Direct Books.
- Weick, K. E. (1969). *The social psychology of organizing*. Reading: MA: Addison-Wesley.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations* (Vol. 3). Sage.

How to Cite This Article:

Pınarbaşı F., Erdoğan N. (2017) Zihin Haritası Yöntemi İle Kariyerin Anlamlandırılması: İşletme Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*. 2(2), 11-37.