



POLİTİK BECERİ ve KARIYER TATMİNİ İLİŞKİSİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI

Semih KOÇMAR¹

Agâh Sinan ÜNSAR²

Adil OĞUZHAN³

Öz

Politik beceri; işyerinde, başkalarını etkin bir biçimde anlama, bunu onları etkilemek için kullanma ve kişisel/örgütsel hedefleri zenginleştirecek şekilde davranma yeteneğidir. Kariyer tatmini ise geçmişten bu güne çalıştığımız alanda çabalarımız sonucu geldiğimiz kariyer noktasından memnuniyet düzeyimiz ile alakalıdır. Bu çalışmada önce politik beceri ve kariyer tatmini kavramları açıklanmıştır. Araştırma bir alan çalışması olarak tasarlanmıştır. Daha sonra Edirne’de sanayi sektöründe ki işletmelerde görev yapan çeşitli seviyelerdeki çalışanların politik becerileri ile kariyer tatminleri arasındaki etkileşimi belirlemeye yönelik olarak bir araştırma yapılmıştır. Bu bölgede daha önce bu tür bir çalışma yapılmamış olması, araştırmacılara motivasyon kaynağı olmuştur. Literatürdeki diğer çalışmalarda araştırmanın farklı alanlarda ki çalışanlar üzerinde yapılmış, fakat bu çalışmada sanayi sektöründe çalışanlar üzerinde yapılmış olması araştırmanın farkını ortaya koymaktadır. Bu farkın da literatüre bir katkısı olduğu söylenebilir. Araştırma sonucunda; politik beceri alt boyutlarının ve kariyer tatmini alt boyutlarının bir çok demografik değişken ile arasında anlamlı etkileşimler tespit edilmiştir. Ayrıca politik beceri ile kariyer tatmininin alt boyutları arasında da anlamlı bir etkileşim olduğu yapılan analizlerde tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Politik Beceri, Ağ Yeteneği, Kişilerarası Etki, Sosyal Beceriklilik, İçtenlik, Kariyer Tatmini

Political Skills and The Relationship Between Career Satisfaction: A Field Study

ABSTRACT

Political skill; the ability to actively understand others in the workplace, to use them to influence them and to enrich the personal / organizational goals. Career satisfaction is the relevance to our level of satisfaction from the point of career that we have come to the conclusion that we are working in the past. In this study, political skills and career satisfaction concepts are explained. The research is designed as an area study. Later on in Edirne, a survey was conducted to determine the interaction between the political capabilities of the various levels of employees working in industry-based businesses and career satisfactions. The fact that this kind of work has not been done before in this area has been a source of motivation for researchers. Other studies in the literature show the difference in the research done on workers in different areas of research, but in this study it was done on workers in the industry sector. It can be said that this difference is also a contribution to the literature. As a result of the research; political skill sub-dimensions and career-satisfaction sub-dimensions were found to have significant interactions with many demographic variables. It was also found in analyzes that there was a significant interaction between political skill and sub-dimensions of career satisfaction.

Key Words: Political Skills, Networking Ability, Interpersonal Influence, Social Astuteness, Apparent Sincerity, Career Satisfaction

¹ Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, semihkocmar@hotmail.com

² Prof. Dr., Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, sinanunsar@trakya.edu.tr

³ Prof. Dr., Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, adog@trakya.edu.tr



GİRİŞ

Örgütlerde yaygınlaşan değişiklikler, politik becerilerin daha önemli hale geldiğini ortaya koymaktadır. Bu değişimler çerçevesinde örgüt çalışanların politik bazı yeteneklere ihtiyaç duydukları ve kullandıkları ileri sürülmektedir. Politik becerilere sahip olan ve geliştirip kullanabilen çalışanların kariyerlerinde tatmin olacakları düşüncesiyle bu çalışma yapılmak istenmiştir. Çalışanlar politik becerilerini kariyerlerini oluşturmada ve yönlendirmede kullandıkları düşünülerek, politik becerilerinin seviyeleri ve boyutları farklılık gösteren kişilerin ne kadar kariyer tatminine sahip oldukları belirlenmek önem arz etmektedir. Akademik araştırmalar, örgütlerin bürokratik veya hiyerarşik yapılara daha az güvenmelerine ve örgüt tasarımındaki dönüşümü yansıtacak yeni teorilere ve yapılara gereksinim duyduğumuza inanmaktadırlar. Bu çalışmada önce politik beceri ve kariyer tatmini kavramları açıklanmıştır. Daha sonra Sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan kişilerin sergiledikleri politik becerileri ile kariyer tatmini arasındaki etkileşim ve ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla çalışanlar üzerinde uygulanan anketin istatistiksel olarak değerlendirilmesi sonucunda elde edilen veriler tablolar yardımıyla yorum yapılarak açıklanmıştır.

1. Politik Beceri Kavramı

Politik beceri kavramının kökleri çok eskilere, 1900'lerin başına dayanmaktadır. Psikolog E. L. Thorndike ve girişimci Dale Carnegie, bu kavramın temellerini atan araştırmacılarıdır (Ferris ve Diğ., 2010:7). 1980'lerin başında Pfeffer (1981) ve Mintzberg (1983), politik bakış açısının politik çevrelerde ve organizasyonlarda etkili olduğunu ve bireylerin politik beceriyi kullanmaya ihtiyacı olduğunu öne sürmüşlerdir (Ferris ve Diğ., 2007: 291). Politik beceriyi Ferris şu şekilde tanımlamıştır: "Etkili olma kabiliyeti, iş yerinde başkalarını anlamak ve bu bilgileri kullanmak, başkalarını ve kendisini geliştiren şekillerde harekete geçirmek için kişisel ve örgütsel amaçları kapsamaktadır" ((Ferris ve Diğ., 2005: 127). Politik beceri, samimi davranışlar ile sergilediğinde çalışanlar için önemli bir yetenektir (Treadway ve Diğ., 2007: 851). Daha önce ki araştırmalar politik beceriyi, etkili olma taktikleri kullanarak nüfuzunu kullanma becerisi olarak tanımlamaktadır (Mintzberg, 1983: 34). Politik beceri iyi ilişki becerisine sahip olma, güven, inanç, içtenlik ve ilham veren bir tarzda uygun durumsal davranışı gösterebilme yeteneği ile sosyal becerikliliği birleştiren kişilerarası bir tarzdır (Buchanan, 2008: 49). Matthew Valle, politik beceriyi şu sözlerle anlatmıştır: "İnsanları okuyabilmek ve yaptıkları eylemleri niçin yaptıklarının farkına varabilmek zorunda olunan bir organizasyonda politik olarak yetenekli olmak... Eğer başkalarının davranışları ve motivasyonları senin için bir muammaysa, onları nasıl etkileyebileceğini düşünebilirsin. Diğerlerini etkileyebilme becerisine sahip olmalısın; geçmiş deneyimlerin bunun için potansiyelinin olup olmadığını sana söyleyecektir. Örneğin, herkes kolay bir işi yapması için arkadaşından yardım isteyebilir ancak zor bir işi yapması için kaç kişi bir arkadaşından yardım isteyebilir?"(Valle, 2006: 9). Politik beceri, sadece uyumlu ve samimi bir şekilde bilinçlendirilebilen, sergilenen ve duygular ile uyum göstermesi gereken bir faaliyet değil, aynı zamanda sahip olunan bu enerjileri uygun, kusursuz icra ve tarzla



doğru şekilde istenilen sonuçları elde etmek için yöneltmektedir (Ahearn ve Diğ., 2004: 310). Politik beceri bilinçli zihinsel ve davranışsal esneklik gerektirir. Bununla birlikte, tarihsel süreçte oluşmuş olan olumsuz bir algılamının aksine, diğerler çalışanlara güven ve güven duygularını arttırarak, kişinin kariyer başarısı ile sonuçlanan sosyal ve itibar sermayesinin geliştirilmesini sağlar (Gallagher: 2007: 47). Politik beceri kavramı ile yapılan araştırmaların devamında Ferris ve arkadaşları, politik beceriyi tanımlamaya yönelik bir ölçek geliştirmişlerdir. politik yetinin 4 boyutu olduğu üzerinde durmuşlardır. Bu boyutlar, ‘sosyal beceriklilik (social astuteness), kişilerarası etki (interpersonal influence), network yeteneği (networking ability) ve içtenlik (apparent sincerity)’ olarak karşımıza çıkmaktadır (Ferris ve Diğ., 2005: 128).

2. Kariyer Tatmini Kavramı

Abraham H. Maslow ‘İhtiyaçlar Hiyerarşisi’nde, işgörenlerin iş hayatlarında ilerleme ihtiyacı duyduklarını ve bu ihtiyacın yanında hem maddi hem de manevi beklentilere sahip olma isteği içerisinde olduklarını savunmaktadır. Literatüre baktığımızda son dönemde kariyer kavramı ve kariyerin yönetimi kavramları önemini arttırmaktadır, bunun sebebi olarak da çalışanların beklentileri ile işletmenin beklentilerini ikisinin de aynı anda giderilebilmesinin önemine olan ilgidir (Yıldızhan, 2011:26). Çalışanın kariyeri; maddi tatminin yanında manevi yani psikolojik tatmin de yaratır ki bu da kişinin özsaygısının artmasında, sosyal kimlik ve statü kazanılmasında ve kendini geliştirme ihtiyacının karşılanmasında önemli bir etkidir (Saruhan ve Yıldız, 2012:419). Sharbaugh’a göre, kariyer tatmini; çalışanların hayat tatmininin belirleyicisidir ve çalışanların kariyerlerine karşı duygularıdır (Sharbaugh, 2009: 106). Yap ve arkadaşlarına göre, kariyer tatmini; çalışanların kariyer ve gelir seviyelerindeki arzuları, yeni yeteneklere sahip olma, kendilerini geliştirme ve başarı hedeflerindeki tatminlerinin göstergesidir (Yap ve Diğ., 2010: 584). Van Emmerik ve arkadaşlarına göre, kariyer tatmini; çalışanların mevcut işlerinden tatminlerini ve kariyer hedeflerine ulaşmış olmanın göstergesidir (Van Emmerik ve Diğ., 2006: 55). Maltas’a göre, kariyer tatmini; kişilerin, mevcut kariyerleri ile beklentilerini elde etmeleri arasındaki uyumdur (Maltas, 2004: 126.) Conley ve arkadaşlarına göre, kariyer tatmini; kişilerin, kariyer hedef ve beklentileriyle buluşmasıdır (Conley ve Diğ., 2005: 41.) Nguyen’e göre ise; kişilerin, kariyerleriyle ilgili hedef ve beklentilerinin kendilerince değerlendirilmesidir (Nguyen, 2004: 9). Stevens ise kariyer tatminini kişilerin ilgileri, karakterleri ve iş çevresi arasındaki uyumdur (Stevens, 1997: 36.). Pope’a göre kariyer tatmini ise; çalışanların mevcut işleri hakkında tutum ve tecrübelerini değerlendirmesidir (Pope, 2008: 48.) Kariyer tatmini; bireysel olarak kişilerin kariyer hedeflerine ve beklentilerine ulaşmalarını içermektedir. Burada kişilere sunulan kaynaklar ve özellikle maddi anlamda yapılan destekler önemlidir. Aynı zamanda kariyer tatmini, işin şartlarıyla, ödül sisteminin adil işlememesi, işin yükünü, stresin boyutunu, kişilere ait özeli ve iş hayatı arası çatışma kaynaklı doğan olumsuz duygulardan etkilenmektedir Aynı zamanda çalışanlara iş yerlerinde, etnik köken, cinsiyet, siyasi görüş vb. konularda ayrımcılık yapılması kişinin kariyer tatminini azaltmaktadır. (Gürkan ve Koçoğlu, 2011:590).



3. Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmamızın bu bölümünde araştırma amacını ve önemini, kapsamı ve sınırlı yanları, yöntemi ile araştırmaya ait bulgular yer alınmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışanların kariyerlerinden tatmin olması çok önemli bir unsurdur. Bu doğrultuda sahip oldukları politik becerilerinin kariyerlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu düşünceler çerçevesinde yaptığımız bu çalışma daha önce Türkçe literatürde fazla çalışılmamış olan politik beceri konusu üzerinde durduğundan literatüre katkısı önem arz etmektedir. Ayrıca ilk defa sanayi sektörünün politik becerilerinin tespit edilmeye çalışılması bu araştırmanın diğer önem arz eden bir unsurudur. Sanayi sektöründe faaliyet gösteren çeşitli büyüklüklerdeki işletmelerde görev yapan farklı seviyelerdeki çalışanların politik becerileri ve kariyer tatmini arasındaki etkileşimi belirlemek araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu çerçevede, Edirne’de sanayi sektöründe bulunan çeşitli faaliyetler gösterene sanayi işletmelerinin farklı kadrolarda görevini yapmakta olan personele ait, sosyal ve ekonomik yapıları, işletmedeki statüleri, eğitimleri, yaşları ve kurumda kaç yıl çalıştıkları ve benzeri çeşitlilik gösteren demografik özellikleri incelenerek bu bilgiler ışığında politik becerileri ve kariyer tatminleri arası ilişkinin boyutunu tespit etmek amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırmanın kapsamını, Edirne’de kayıtlı olan sanayi sektöründe faaliyet gösteren çeşitli büyüklükteki işletmelerden kolayca örneklem yöntemi ile seçilen 80 özel sektörde faaliyet gösteren şirketten farklı statülerde görevini icra eden çalışanlar oluşturmuştur. Araştırmada zamanın ve maliyetin getirdiği kısıtlar sebebiyle ana kütleye dahil işletmelerin tümü araştırmanın kapsamı içerisine dahil edilememiştir. Ayrıca uygulamaya çalıştığımız sektördeki iş yükünden dolayı çalışanların anketleri doldurmak için gerekli istekliliği göstermemeleri diğer bir sınırlılıktır. Bu nedenden dolayı yüksek anket rakamlarına ulaşmada kısıtlılık yaşanmıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketi oluşturan formda ilk bölümün katılımcılara ait demografik özellikleri ölçmek için soruları bulundurmaktadır. İkinci bölümünde kariyer tatminini ölçmek için yöneltilen sorular, üçüncü bölümünde politik becerileri ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Anketin kariyer tatmini ve politik becerileri ölçen bölümde 5’lik sistem Likert Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucu toplanan verileri SPSS 21.0 istatistiksel değerlendirme programıyla incelenmiştir. Çalışma bünyesinde, çalışanların politik becerilerini ölçebilme amacıyla Ferris G.R. (2005) tarafından geliştirilmiş olan Politik Beceriler ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek Mehtap Çıtak’ın (Çıtak, 2011:145) yüksek lisans tez çalışmasından elde edilmiştir. Çalışanların kariyer tatmini düzeylerinin değerlendirilebilmesi için David Schaefer tarafından geliştirilen Kariyer Tatmini ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Çiğdem Vatansever’in (Vatansever, 2008:148) doktora tez çalışmasından elde edilmiştir. Politik beceri ve kariyer tatmini arası ilişkiyi tespit etmek için Regresyon uygulanmıştır.



3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amaçları doğrultusunda hipotez geliştirilmiştir ve bu hipotez aşağıda açıklanmıştır.

Hipotez 1: H_0 : Çalışanların kariyer tatmini alt boyutları ile politik beceri alt boyutları arası anlamlı farklılık göstermemektedir.

H_1 : Çalışanların kariyer tatmini alt boyutları ile politik beceri alt boyutları arası anlamlı farklılık göstermektedir.

3.5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların demografik niteliklerine yönelik tanımsal istatistikler ile elde edilen frekansların dağılımını gösteren tablolar aşağıda sırasıyla gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Yaşlarının Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzde
0-25	32	20,8
26-35	79	51,3
36-49	37	24,0
50 ve Üstü	6	3,9
Toplam	154	100,0

Yapılan araştırmaya katılan 154 kişiden %20,8'i 25 yaşından küçük, 51,3'ü 26 ile 35 yaş arasında, %24'ü 36 ile 49 yaş arasında, %3,9'u ise 50 ve üstü yaş grubu içerisinde bulunmaktadır. Çalışmaya katılanları yarısından çoğunun 26 ve 35 arası yaşa sahip çalışanlardan oluşturmaktadır. Sanayi sektöründe çalışanların büyük bir kısmının bu yaş grubunda olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerinin Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Kadın	6	3,9
Erkek	148	96,1
Toplam	154	100,0

Katılımcıların yüzde 96,1'i erkek, 3,9 kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Bu rakamlardan yola çıkarak bir yorum yapacak olursak sanayi sektöründe kadın çalışanların çok az olduğu söylenebilir. Bunun nedeni de çalışma şartlarının zorluğu olabileceği düşünülmektedir.

**Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumlarının Frekans Dağılımı**

	Frekans	Yüzde
Ortaokul	17	11,0
Lise	65	42,2
Ön Lisans	28	18,2
Lisans	42	27,3
Yüksek Lisans	2	1,3
Toplam	154	100,0

Çalışanların eğitim durumunu gösteren tablo incelendiğinde ortaokul %11, lise %42,2, ön lisans, %18,2, lisans 27,3, yüksek lisans %1,3 olduğu görülmektedir. Rakamlar incelendiğinde katılımcıların sadece yüzde 11'inin ortaokul seviyesinde eğitime sahip olması bu sektörde çalışanların eğitim düzeylerinin gayet yüksek olduğu sonucuna varmamızı sağlayabilir. Yine 2 kişi de olsa yüksek lisans yapmış çalışanların olması bu düşüneyi destekler.

Tablo 4. Katılımcıların İş Pozisyonlarının Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzde
İşletme Sahibi	19	12,3
Yönetici	45	29,2
Usta	75	48,7
İşçi	15	9,7
Toplam	154	100,0

Katılımcıların işte ki pozisyonlarını gösteren tablo incelendiğinde işletme sahibi %12,3, yönetici %29,2, usta 48,7, işçi 9,7 olduğu görülmektedir. Neredeyse katılımcıların yarısının usta olarak çalışıyor olması, bu sektörde en çok ihtiyaç duyulan pozisyon olarak yorumlanmasına yol açabilmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Çalışma Yıllarının Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzde
0-5	52	33,8
6-10	48	31,2
11-15	29	18,8
16-20	13	8,4
21 ve Üstü	12	7,8
Toplam	154	100,0

Çalıştıkları yılları gösteren tabloyu incelediğimizde 0-5 %33,8, 6-10 %31,2, 11-15 %18,8, 16-20 %8,4, 21 ve üstü yıl çalışanların ise 7,8 olarak gözlemlendiği söylenebilir.



Katılımcıların büyük çoğunluğunun sektör tecrübelerinin 10 yılın altında olduğu söylenebilir. Bu da sektörde iş gücü devir hızının yüksek olması ihtimalini güçlendirmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Medeni Durumlarının Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Evli	91	59,1
Bekar	63	40,9
Toplam	154	100,0

Katılımcıların %59,1'i evlidir, %40,9'u da bekar durumdadır. Evli çalışanların bu sektörde daha çok yer bulduğu söylenebilir.

Tablo 7. Katılımcıların Çocuk Sayılarının Frekans Dağılımı

	Frekans	Tüm Yüzde	Yüzde
Yok	28	18,2	30,8
1 çocuk	36	23,4	39,6
2 çocuk	21	13,6	23,1
3 çocuk	5	3,2	5,5
4 ve Üstü çocuk	1	,6	1,1
Toplam	91	59,1	100,0
Boş	63	40,9	
Toplam	154	100,0	

Evli katılımcıların sahip oldukları çocuk sayılarını gösteren tabloyu incelediğimizde. Çocuğu olmayanlar %30,8, 1 çocuklu %39,6, 2 çocuklu %23,1, 3 çocuklu %5,5, 4 ve üstü çocuk sahibi olanlar %1,1 olarak gözlenmektedir. Evli çalışanların büyük çoğunluğunun ya hiç çocuğu olmadığı ya da 1 çocuk sahibi olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonucu çalışanların yaşlarının gençliği de etkilediği söylenebilir.

Tablo 8. Katılımcıların Kaç Yıl Evli Olduklarının Frekans Dağılımı

	Frekans	Tüm Yüzde	Yüzde
0-5	52	33,8	57,1
6-10	14	9,1	15,4
11-15	8	5,2	8,8
16-20	4	2,6	4,4
21 ve Üstü	13	8,4	14,3
Toplam	91	59,1	100,0
Boş	63	40,9	
Toplam	154	100,0	



Evli kaldıkları yıllara bakacak olursak 0-5 arası %57,1 ile başı çektiği görülmektedir. Yine bu sonucu da çalışanların yaşlarının gençliği ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarının Frekans Dağılımı

	Frekans	Tüm Yüzde	Yüzde
Çalışıyor	62	40,3	68,1
Çalışmıyor	29	18,8	31,9
Total	91	59,1	100,0
Boş	63	40,9	
Toplam	154	100,0	

Katılımcılardan evli olanların eşlerinin çalışma durumu incelendiğinde %68,1'inin eşlerinin çalıştığı gözlenmektedir. Bu sektörde çalışanları gelirlerinin aile geçiminde yetersiz kalabileceği ve bu yüzden de eşlerin çalışmak zorunda kalabileceği düşünülmektedir. Ayrıca yıllar geçtikçe toplumda ki kadın çalışma oranının yükselmesi de bu durumu desteklediği söylenebilir.

Tablo 10. Katılımcıların Toplam Aile Gelirlerinin Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzde
0-1500	1	,6
1501-2500	36	23,4
2501-3500	46	29,9
3501-5000	39	25,3
5001 ve Üstü	32	20,8
Toplam	154	100,0

Çalışanların aile gelirlerinin gösterildiği tablo incelendiğinde büyük çoğunluğunun %29,9 ile 2501 - 3500 arasında gelire sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bunu sektörün çalışanlarına düşük ekonomik imkanlar sağladığı olarak yorumlayabiliriz.

Tablo 11. Katılanların 7-19 Yaşlarında Yetiştikleri Yere Göre Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Köy	41	26,6
Belde/Bucak	13	8,4
İlçe	43	27,9
İl	51	33,1
Büyük Şehir	6	3,9
Toplam	154	100,0

Katılımcıların yetişme çağlarını geçirdikleri yerlere göre dağılımlarını gösteren tablo incelendiğinde. Çalışanların büyük çoğunluğunun %33,1 ile İl de yetişenlerden olduğu



gözlenmektedir. Sanayilerin illere yakın kurulduğundan bu durumun çalışan sayısını etkilediği söylenebilir.

Tablo 12. Katılımcıların Kaç Kardeş Olduklarının Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzde
0-1	11	7,1
2-3	134	87,0
4-6	6	3,9
7 ve Üstü	3	1,9
Toplam	154	100,0

Çalışanların kaç kardeş olduklarını gösteren tabloyu inceleyecek olursak, katılımcıların %87'sinin çok büyük bir çoğunluğunun 2 ya da 3 kardeş olduğu gözlenmektedir. Bu rakamın Türk aile yapısı ile uyum gösterdiği söylenebilir.

Tablo 13. Katılımcıların Baba Eğitim Durumlarının Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Okuryazar Değil	4	2,6
İlk-Orta	101	65,6
Lise	36	23,4
Üniversite	11	7,1
Toplam	154	100,0

Katılımcıların babalarının eğitim düzeyini inceleyecek olursak. İlk ve orta eğitim düzeyi %65,6 ile göze çarpmaktadır. Bunu şöyle yorumlayabiliriz katılımcılar eğitilmiş babalara sahiptirler. Bu durumu lise %23,4 ve Üniversite %7,1 rakamları da destekler niteliktedir.

Tablo 14. Katılımcıların Anne Eğitim Durumlarının Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Okuryazar Değil	4	2,6
İlk-Orta	114	74,0
Lise	28	18,2
Üniversite	8	5,2
Toplam	154	100,0

Annelerinin eğitim seviyelerini inceleyecek olursak. %74 İlk-orta eğitim seviyesi en yüksek değer olarak göze çarpmasına rağmen lise %18,2 ve Üniversite %5,2 olması eğitilmiş annelere sahip katılımcılar oldukları söylenebilir.



3.6. Kariyer Tatmini Anketinin Bulguları

Kariyer tatminini ölçmeye yönelik uygulanan anket sorularından elde edilen bulgular aşağıda açıklanmıştır. Ayrıca, ölçeğin güvenilirlik düzeyini ölçmek için Cronbach's Alpha değeri 0,842, KMO değeri 0.777 ve Barlett's testi değeri 0.000 olarak hesaplanmıştır ve bu değerler geçerliliği belirlemek amaçlı faktör testi yapmak için yeterli düzeydedir.

Tablo 15. Kariyer Tatmini Ölçeği Toplam Varyans Açıklaması

Boyutlar	İlk Özdeğerler			Karelerinin Yüklerinin Çıkarımları			Karelerinin Yüklerinin Rotasyonları		
	Toplam	Varyans %	Yığılmalı %	Toplam	Varyans %	Yığılmalı %	Toplam	Varyans %	Yığılmalı %
Bilişsel Tatmin	4,742	39,514	39,514	4,742	39,514	39,514	4,420		
Duyuşsal Tatmin	1,613	13,442	52,956	1,613	13,442	52,956	2,632		

Kariyer tatminini ölçmeye yönelik ölçeğe uygulanan Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan iki faktör “Bilişsel Tatmin, Duyuşsal Tatmin” olarak adlandırılmıştır. Literatür de bu iki faktörü destekler niteliktedir. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %52,956’tür. Ölçeğin faktörlerinin varyanslarının değerleri incelenecek olursa. İlk faktör olan “Bilişsel Tatmin” toplam varyansı açıklama oranı %39,514’dir. İkinci faktörün “Duyuşsal Tatmin” toplam varyansı açıklama düzeyi %13,442 olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Eşin Çalışma Durumu Değişkeni ile Kariyer Tatmini Alt Boyutları Arasındaki T-testi

Boyutlar	Cinsiyet	Ortalama	F	Sig. (p)
Bilişsel Tatmin	Çalışıyor	4,2097	0,353	0,040
	Çalışmıyor	3,8177		
Duyuşsal Tatmin	Çalışıyor	3,6516	2,887	0,001
	Çalışmıyor	2,9241		

Katılımcıların eşleri çalışıp çalışmama durumunu gösteren değişken ve kariyer tatmini boyutlarının arası ilişkiye yönelik T-testi yapılmış. Yapılmış olan testin sonucu her iki alt boyutta da anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bilişsel tatmin boyutunda sig.0,040 ile $p < 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu farkında eşleri çalışanlardan kaynaklandığı görülmektedir. Duyuşsal tatmin boyutunda sig.0,001 ile $p < 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu boyutta da farkın eşleri çalışanlardan kaynaklandığı görülmektedir. Eşleri çalışan katılımcıların kariyerlerindeki tatmin düzeyleri her iki boyutta da çalışmayanlara oranla daha yüksektir diyebiliriz. Eşi çalışanların daha çok kariyerine odaklanma imkanı bulabileceği bu durumun göstergesi olabilir.



Tablo 17. Yaş Değişkeni ile Kariyer Tatmini Alt Boyutları Arasındaki OneWay-ANOVA testi

Yaşları	Bilişsel Tatmin	
	F	Sig. (p)
	2,708	0,047

Çalışmamıza katılanların yaşları ile kariyer tatmini alt boyutları arası ilişkiyi ölçmeye yönelik yaptığımız test sonucunda bilişsel tatmin boyutu ile anlamlı ilişki olduğu sig. 0,047 $p < 0.05$ düzeyinde tespit edilmiştir. Bu farkın da yapılan Tukey testi sonucunda 50 ve üstü yaşta çalışanların 26-35 arası sig. 0,043 ve 36-49 arası 0,026 anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmüştür. 50 ve üzeri yaşta olanlar kariyerlerinin sonuna geldikleri düşüncesine kapılarak bilişsel açıdan kariyerlerinden tatmin seviyesi düşebileceği düşünülmektedir.

Tablo 18. Yetiştigi Yer Değişkeni ile Kariyer Tatmini Alt Boyutları Arasındaki OneWay-ANOVA testi

Yetiştigi Yer	Bilişsel Tatmin		Duyuşsal Tatmin	
	F	Sig. (p)	F	Sig. (p)
	4,514	0,002	2,539	0,042

Katılımcıların yetiştigi yer ile kariyer tatmini alt boyutları arası ilişkiyi ölçmeye yönelik yaptığımız oneway-ANOVA testi sonucunda her iki alt boyut ile anlamlı ilişki olduğu bilişsel tatmin 0,002, duyuşsa tatmin 0,042 $p < 0.05$ düzeyinde tespit edilmiştir. Bu farkların da bilişsel tatmin boyutunda yapılan Tukey testi sonucunda İl de yetişen çalışanların köy sig. 0,037, Belde/Bucak 0,031 ve İlçe 0,003 düzeyinde anlamlı ilişkiden kaynaklandığı görülmüştür. Diğer bir boyut duyuşsal tatmine yapılan LSD testi sonucunda ise farkın yine İl de yetişenler ile Belde/Bucak 0,022 ve ilçe 0,016 arasında anlamlı ilişkiden kaynaklandığı söylenebilir. Her iki boyutta da il de yetişen çalışanlardan anlamlı bir farklılık olmasını yorumlayacak olursak. Sanayi işletmelerinin genelde İllerde kurulması ve İl de yetişip il de çalışma hayatına devam eden çalışanların yetiştikleri yerde kariyerlerini devam ettirmeleri her iki boyutta da tatminlerini etkileyebileceği düşünülmektedir.

Tablo 19. Kardeş Sayısı Değişkeni ile Kariyer Tatmini Alt Boyutları Arasındaki Kruskal Wallis testi

Kardeş Sayısı	Duyuşsal Tatmin	
	Ki-Kare	Sig. (p)
	27,041	0,000

Araştırmaya katılanların kaç kardeş oldukları ile kariyer tatmini alt boyutları arasında yapılan Kruskal Wallis testi sonucuna göre duyuşsal tatmin alt boyutu ile kardeş sayısı arası ilişkinin anlamlılığı sig. 0,000 $p < 0.05$ düzeyinde görülmüştür. Bu farkın da nereden kaynaklandığını görebilmek için yapılan Games-Howell testi sonucunda 0-1 kardeş sig. 0,000 ve 2-3 kardeş sig. 0,000 olan katılımcılardan kaynaklandığı tespit edilmiştir. 0-1 ve 2-3 kardeş olanlar diğer çalışanlara göre kariyerlerinde duyuşsal boyutta daha tatmin olmaktadır diyebiliriz.

**Tablo 20. Toplam Aile Geliri Değişkeni ile Kariyer Tatmini Alt Boyutları Arasındaki OneWay-ANOVA testi**

Aile Geliri	Bilişsel Tatmin		Duyuşsal Tatmin	
	F	Sig. (p)	F	Sig. (p)
	9,141	0,000	4,487	0,005

Çalışmaya katılan çalışanların toplam ailelerinin geliri ile kariyerlerinden tatmin olma alt boyutları arasında yapılan ANOVA testi sonucunda çalışanların toplam aile geliri ile her iki alt boyut arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bilişsel tatmin sig. 0,000 $p < 0,05$ olarak, duyuşsal tatmin sig. 0,005 $p < 0,05$ şeklinde bulunmuştur. Bu anlamlı farklarında nereden kaynaklandığını bulmak için yapılan Tukey $p < 0,05$ düzeyinde testleri sonucunda her iki boyutta da 1501-2500 ve 5001 ve üzeri aile gelirine sahip çalışanlardan kaynaklandığı görülmüştür. Bilişsel tatmin sig. 0,00 ve duyuşsal tatmin 0,007. Bu sonucun da sebebi olarak her iki gelir grubu arasında ki farkın oldukça büyük olması şeklinde yorumlayabiliriz. Gelir düzeyleri kariyer tatminlerini her iki boyutta da farklı etkileyeceği düşünülmektedir. Gelir düştükçe tatminin düşeceği gelir yükseldikçe tatminin artacağı beklenmektedir.

Tablo 21. Evlilik Yılı Değişkeni ile Kariyer Tatmini Alt Boyutları Arasındaki OneWay-ANOVA testi

Kaç Yıldır Evli	Duyuşsal Tatmin	
	F	Sig. (p)
	2,659	0,038

Araştırmada yer alan çalışanların evli kaldıkları yıl sayıları ile kariyer tatmini alt boyutları arasında yapılan test sonucunda duyuşsal tatmin alt boyutu $p < 0,05$ düzeyinde 0,038 olarak tespit edilmiştir. Bu farkın tespiti için yapılan LSD testi sonucunda 16-20 arası yıl evli olan çalışanların 6-10 arası sig. 0,015 ve 11-15 arası sig. 0,019 olarak tespit edilmiştir. 16-20 yıl arası evli olanlar diğer çalışanlara göre duyuşsal açıdan kariyerlerinden daha tatmindir diyebiliriz.

Tablo 22. Eğitim Düzeyi Değişkeni ile Kariyer Tatmini Alt Boyutları Arasındaki Kruskal Wallis testi

Eğitimi	Duyuşsal Tatmin	
	Ki-Kare	Sig. (p)
	16,863	0,002

Katılımcıların eğitim düzeyi ile kariyer tatmini alt boyutları arası ilişkiye yönelik Kruskal Wallis testi yapılmış $p < 0,05$ düzeyinde 0,002 olarak bulunmuştur. Bu farkın kaynağını tespit için Games-Howell testi yapılmış ve Lise düzeyinde eğitime sahip olanların Ön Lisans 0,020 ve Lisans 0,004 seviyesinde farklı olduğu görülmüştür. Lise seviyesinde eğitime sahip olan çalışanların bu sektörde çok sayıda görülmesi bu durumu etkilemiştir diyebiliriz. Eğitim seviyesi yükseldikçe bu sektörde kariyerlerinden duyuşsal açıdan tatmin olma düzeyleri düşecektir.



Tablo 23. Çalışma Yılı Değişkeni ile Kariyer Tatmini Alt Boyutları Arasındaki Kruskal Wallis testi

Çalışma Yılı	Bilişsel Tatmin		Duyuşsal Tatmin	
	Ki-Kare	Sig. (p)	Ki-Kare	Sig. (p)
	17,328	0,002	16,760	0,002

Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda çalışma yılı değişkeni ile bilişsel tatmin alt boyutu arası $p < 0,05$ sig. 0,002 ve duyuşsal tatmin boyutu arası sig. 0,002 düzeyinde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin kaynağını belirlemek amacıyla Games-Howell testi yapılmıştır. Her iki boyutta da bu ilişkinin kaynağının 0-5 arası çalışma yılına sahip çalışanlar ile 6-10 arası çalışma yılına sahip çalışanlar arası ilişkiden kaynaklandığı görülmektedir. Bilişsel Tatmin sig. 0,009, duyuşsal tatmin sig. 0,002. Bu yıllara sahip çalışanların daha kariyerlerinin başında olması bu durumu etkilemektedir. Kariyer tatminleri yüksek seviyede olabilmektedir diyebiliriz.

3.7. Politik Beceri Anketinin Bulguları

Çalışmaya katılanların Politik becerilerini ölçmeye yönelik uygulanan anket sorularından elde edilen bulgular aşağıda açıklanmıştır. Ayrıca, ölçeğin güvenilirlik düzeyini belirlemek için yapılan testlerde Cronbach's Alpha değeri 0,879, KMO değeri 0.759 ve Barlett's testi değeri 0.000 olarak hesaplanmıştır ve bu değerler geçerlilik için faktör testi yapmak için yeterli düzeydedir.

Tablo 24. Politik Beceri Ölçeği Toplam Varyans Açıklaması

Bileşenler	İlk Özdeğerler			Karelerinin Yüklerinin Çıkarımları			Karelerinin Yüklerinin Rotasyonları		
	Toplam	Varyans%	Yığılmalı %	Toplam	Varyans%	Yığılmalı %	Toplam	Varyans %	Yığılmalı %
Network Yeteneği	6,160	34,220	34,220	6,160	34,220	34,220	3,696	20,536	20,536
Kişilerarası Etki	2,283	12,685	46,906	2,283	12,685	46,906	3,173	17,630	38,166
Sosyal Beceriklilik	1,599	8,884	55,790	1,599	8,884	55,790	3,172	17,624	55,790

Katılımcıların Politik Becerilerini ölçmeye yönelik ölçeğe uygulanan Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan üç faktör “Network Yeteneği, Kişilerarası Etki ve Sosyal Beceriklilik” olarak adlandırılmıştır. Yapılan çalışmalarda literatür de bu üç faktörü destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %55,790'dır. Ölçeğin faktörlerinin varyanslarının değerleri incelenecek olursa. İlk faktör olan “Network Yeteneği” toplam varyansı açıklama oranı %34,220'dir. İkinci faktör “Kişilerarası Etki” toplam varyansı açıklama düzeyi %12,685 ve üçüncü faktör “Sosyal Beceriklilik” toplam varyansı açıklama düzeyinin %8,884 olduğu görülmektedir.

Tablo 25. Cinsiyet Değişkeni ile Politik Beceri Alt Boyutları Arasındaki T-testi



Boyutlar	Cinsiyet	Ortalama	F	Sig. (p)
Network Yeteneği	Kadın	3,3333	0,509	0,016
	Erkek	3,9170		
Kişilerarası Etki	Kadın	3,4333	0,872	0,010
	Erkek	4,1081		
Sosyal Beceriklilik	Kadın	3,3056	1,228	0,042
	Erkek	3,8041		

Çalışmaya katılan çalışanların cinsiyetleri ile politik beceri alt boyutları arasında yapılan T-testi sonucunda tüm alt boyutlar ile $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Ortalamalara bakıldığında bu anlamlılığın erkek çalışanlardan kaynaklandığı söylenebilir. Erkeklerin kadın çalışanlara oranla daha çok politik beceriye sahip olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 26. Medeni Durum Değişkeni ile Politik Beceri Alt Boyutları Arasındaki T-testi

Boyutlar	Medeni Durum	Ortalama	F	Sig. (p)
Kişilerarası Etki	Evli	4,1890	2,538	0,014
	Bekar	3,9270		

Katılımcıların medeni durumları ile politik becerileri arası ilişkiye yönelik T-testi yapılmış ve kişilerarası etki alt boyutu $p < 0,05$ sig. 0,014 çıkmıştır. Bunun sebebinin de ortalamaya bakıldığında evli çalışanlardan kaynaklandığı söylenebilir. Evli çalışanların kişilerarası etki politik beceri alt boyutunda evlilere oranla daha etkili oldukları söylenebilir.

Tablo 27. Yaş Değişkeni ile Politik Beceri Alt Boyutları Arasındaki OneWay-ANOVA testi

Yaşları	Kişilerarası Etki	
	F	Sig. (p)
	2,822	0,041

Yaş değişkeni ile politik beceri alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit için yapılan Oneway-ANOVA testi sonucunda kişilerarası etki alt boyutu anlamlı $p < 0,05$ sig. 0,041 çıkmıştır. Bu anlamlı farka yönelik yapılan Tukey testi sonucunda 0-25 arası yaşlarda olan çalışanlar ile 36-49 arası çalışanlardan kaynaklandığı sig. 0,026 görülmüştür. Yaşları genç çalışanların kişilerarası etki boyutunda daha farklı oldukları sonucuna varılabilir. Genç çalışanların kişileri etkileme becerisi yüksektir.



Tablo 28. Yaş Değişkeni ile Politik Beceri Alt Boyutları Arasındaki Kruskal Wallis testi

Yaşları	Network Yeteneği	
	Ki-Kare	Sig. (p)
	9,769	0,021

Katılımcıların yaşları ile politik becerileri arası ilişkiyi ölçmek için yapılan test sonucunda network yeteneği alt boyutu ile anlamlı ilişki sig. 0,021 $p < 0,05$ bulunmuştur. Bu farkın kaynağını bulmak için Games-Howell testi yapılmış ve 50 ve üzeri yaşta olanlardan kaynaklandığı $p < 0,05$ düzeyinde 26-35 yaşları sig. 0,003 ve 36-49 yaşları sig. 0,002 olarak bulunmuştur. 50 ve üzeri yaşta çalışanların hayat tecrübeleri sayesinde network yeteneğinin daha iyi olabileceği söylenebilir.

Tablo 29. Yetiştigi Yer Değişkeni ile Politik Beceri Alt Boyutları Arasındaki Kruskal Wallis testi

Yetiştigi Yer	Network Yeteneği		Kişilerarası Etki		Sosyal Beceriklilik	
	Ki-Kare	Sig. (p)	Ki-Kare	Sig. (p)	Ki-Kare	Sig. (p)
	22,417	0,000	20,435	0,000	11,868	0,018

Çalışmaya katılanların yetiştiği yer ile politik becerilerinin arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Kruskal Wallis testi yapılmış ve $p < 0,05$ düzeyinde tüm alt boyutlarda anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlılığın nereden kaynaklandığını bulmak için Games-Howell testi yapılmıştır. Network yeteneği alt boyutunda büyük şehir ile köy sig.0,013, ilçe sig.0,000 ve il sig.0,000 olarak bulunmuştur. Büyük şehirde yetişenlerin diğerlerine göre network kurma da daha yetenekli olabileceği söylenebilir. Kişilerarası etki boyutunda ilçe ile köy sig.0,017 ve il sig.0,013 olarak tespit edilmiştir. İlçede yetişenlerin kişiler arası etki politik beceri alt boyutunda diğerlerine göre daha başarılıdır diyebiliriz. Sosyal beceriklilik boyutunda köy ile il sig.0,037 olarak bulunmuştur. Köyde yetişenlerin ilde yetişenlere göre sosyal beceriklilik boyutunda daha farklı oldukları söylenebilir.

Tablo 30. Kardeş Sayısı Değişkeni ile Politik Beceri Alt Boyutları Arasındaki Kruskal Wallis testi

Kardeş Sayısı	Network Yeteneği		Kişilerarası Etki	
	Ki-Kare	Sig. (p)	Ki-Kare	Sig. (p)
	9,571	0,023	8,667	0,034

Çalışanların kardeş sayıları ile politik becerileri arası ilişkiye yönelik yapılan testte network yeteneği sig. 0,023 ve kişilerarası etki sig.0,034 olarak bulunmuştur. Bulunan bu anlamlılıkların nereden kaynaklandığının tespiti için Games-Howell testi yapılmıştır. Network



yeteneği alt boyutunda 7 ve üzeri kardeş olanlar ile 0-1 sig.0,000, 2-3 sig.0,000, 4-6 sig.0,000 olarak bulunmuştur. Kişilerarası etki boyutunda da 7 ve üzeri kardeş olanlar ile 2-3 sig.0,000 şeklinde tespit edilmiştir. Çalışanlardan 7 ve üzeri kardeş olanların network yeteneği ve kişilerarası etki boyutunda diğerlerine oranla daha yeteneklidir diyebiliriz. Buna kalabalık ailede yetişmenin etki ettiği söylenebilir.

Tablo 31. Eğitim Düzeyi Değişkeni ile Politik Beceri Alt Boyutları Arasındaki OneWay-ANOVA testi

Eğitim Düzeyi	Network Yeteneği		Sosyal Beceriklilik	
	F	Sig. (p)	F	Sig. (p)
	3,670	0,007	2,550	0,042

Katılımcıların eğitim düzeyi ile politik becerileri arasında ki ilişkiyi ölçmek için Oneway ANOVA testi yapılmış ve network yeteneği ve sosyal beceriklilik alt boyutları ile $p<0,05$ anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin hangi eğitim seviyelerinden kaynaklandığını tespit için Tukey testi yapılmıştır. Network yeteneğinde ortaokul ile lise arası sig. 0,006 anlamlı ilişki bulunmuştur, sosyal beceriklilik boyutunda ortaokul ile lise sig. 0,043 ve ön lisans 0,049 olarak bulunmuştur. Eğitim seviyesi ortaokul düzeyinde olanların diğerlerine göre network yeteneği ve sosyal beceriklilik yönünden farklı olduğu söylenebilir. Bu farkında iş hayatına erken atılmanın sonucunda oluşabileceği söylenebilir.

Tablo 32. Çalışma Yılı Değişkeni ile Politik Beceri Alt Boyutları Arasındaki OneWay-ANOVA testi

Çalışma Yılı	Kişilerarası Etki	
	F	Sig. (p)
	5,114	0,001

Çalışma yılı değişkeni ile politik beceri alt boyutları arası ilişkiye yönelik yapılan Kruskal Wallis testi sonucu kişilerarası etki alt boyutunda sig. 0,001 $p<0,05$ anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlılığın nereden kaynaklandığını tespit için tukey testi yapılmıştır. Kişilerarası etki alt boyutunda 6-10 yıl çalışanlar ile 21 ve üstü çalışma yılına sahip olanlardan bu farkın kaynaklandığı görülmüştür. Uzun yıllar çalışma tecrübesi olanlar kişiler arası etki politik becerisi daha yüksektir diyebiliriz.

Tablo 33. Çocuk Sayısı Düzeyi Değişkeni ile Politik Beceri Alt Boyutları Arasındaki Kruskal Wallis testi

Çocuk Sayısı	Network Yeteneği	
	Ki-Kare	Sig. (p)
	21,135	0,000



Çalışanların sahip oldukları çocuk sayısı ile politik becerileri alt boyutları arası ilişkiye yönelik yapılan test sonucunda $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Farkın belirlenmesi için yapıla Games-Howell testi sonucu 2 çocuklu ile 0 çocuklu sig. 0,017, 1 çocuklu sig. 0.033 ve 3 çocuklu sig. 0,000 olarak bulunmuştur. İki çocuğu olanların network yeteneği diğerlerine oranla daha yüksektir diyebiliriz.

3.8. Politik Beceri Boyutları ile Kariyer Tatmini Boyutlarının İlişisine Yönelik Analizler

Çalışmanın bu aşamasında, Kariyer Tatmini ölçeğine ilişkin 2 boyut ile Politik Beceri ölçeğine ilişkin 3 boyuta olan ilişkisini tespit etmek amacıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu politik beceri boyutlarının ve kariyer tatmini boyutlarının arasındaki ilişkinin durumunu tespit edebilmek amacıyla Regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 34. Politik Beceri Boyutları ile Kariyer Tatmini Boyutlarının İlişisine Yönelik Regresyon Analizleri Tahmin Uygun Model Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	
	Bilişsel Tatmin	Duyuşsal Tatmin
Network Yeteneği	0,071 (0,908)	0,250 (0,023)
Kişilerarası Etki	0,196 (0,045)*	0,130 (0,646)
Sosyal Beceriklilik	0,108 (0,871)	0,208 (0,154)
R	0,197	0,275
R kare	0,039	0,076
Ayarlanmış R kare	0,019	0,057
F	2,008	4,094
Sig.	0,115	0,008

Çalışmamızın temelini oluştururken bağımlı değişken olarak belirlediğimiz kariyer tatmini ölçeğinin alt boyutları ile bağımsız değişken olarak ele aldığımız politik beceri alt boyutları arasındaki ilişkinin kat sayıları ve yönünü elde etmek amacı ile kullandığımız doğrusal regresyon modeli en iyi tahmin sonuçları yukarıdaki tablo 38’de verilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar sonucunda yapılan analizler gösteriyor ki kariyer tatmini ölçeğinin alt boyutlarından bilişsel tatmin boyutunun, politik beceri ölçeğinin alt boyutlarından kişilerarası etki boyutuyla arası $p < 0.05$ düzeyde ilişkinin anlamlılığı gözlemlenmiştir. Kariyerlerinden bilişsel boyutta tatmin olan kişilerin politik becerileri alt boyutlarından olan kişilerarası etki beceri ve yeteneği yüksektir diyebiliriz. Kariyer tatmini ve politik beceri değişkenleri arasında anlamlı olan alt boyutlarda $p < 0.05$ düzeyinde duyuşsal tatmin alt boyut değişkeni ile network yeteneği arasındaki ilişkidir. Network yeteneği yüksek politik beceriye sahip olan kişilerin kariyerlerinde duyuşsal açıdan tatmin yaşadıkları



söylenbilir. Önceden geliştirmiş olduğumuz H0 hipotezi reddedilmiş olup H1 hipotezi kabul edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Harris ve diğerlerinin yaptığı lider üye değişim ve politik becerilerin iş tatmini üzerindeki doğrudan ve etkileşimli etkileri isimli çalışmada astların politik becerileri ile işlerinden tatmin olma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Harris ve Diğ. 2009: 2374).

Todd ve arkadaşlarının çalışanlar üzerine kapsamlı olarak yaptığı politik becerinin kariyer başarısına olan etkileri isimli çalışmada politik becerinin alt boyutlarının çoğunda kariyer başarısını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Todd ve Diğ. 2009: 179).

Literatürde rastlanan diğer bir çalışma da Treadway ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Politik beceri ve gelecek zaman perspektifinin kariyer ve topluluk ağ oluşturma davranışı üzerindeki interaktif etkileri isimli bu çalışma da başarıyı yakalamış yöneticiler, diğer insanlar ile fark yaratan ağları kurmaya önemli ölçekte vakit harcadığı, böylelikle kariyerinde başarıyı yakalamanın yanında, bireysel itibarını dahi güçlendirebildikleri belirtilmiştir (Treadway ve Diğ., 2010: 138).

Ferris ve arkadaşları tarafından yapılan iş ortamında politik beceri isimli çalışmalarında, sosyal sermaye diğer ifadeyle ilişki-iletişim ağları geliştirmenin kişilere pozitif yönde geri dönü sağlayabildiği ve kişilerin kariyerinde hedefine ulaşma çabalarında katkılı olacağını ifade etmişlerdir (Ferris ve Diğ. 2000: 33).

Çalışmamızın çıkış amacı olan kariyer tatmini ile politik becerilerin arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre. Çalışanların yaşları, eşlerinin çalışma durumları yetişmiş oldukları yerler, kaç kardeş oldukları, ailelerinin toplam gelir düzeyleri, kaç yıllık evli oldukları, eğitim seviyeleri, kaç yıldır çalıştıklarını gösteren demografik değişkenler ile kariyer tatmininin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmamıza katılanların cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, yetiştikleri yerler, kardeş sayıları, eğitim seviyeleri, çalışma yılları ve çocuk sayılarını gösteren demografik değişkenler ile politik becerini belirlemeye yönelik yaptığımız anketin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Politik beceri ile kariyer tatmini alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan regresyon analizinde kariyer tatmini ölçeğinin alt boyutlarından bilişsel tatmin boyutunun, politik beceri ölçeğinin alt boyutlarından kişilerarası etki boyutuyla arası $p < 0.05$ düzeyde anlam ilişkisi olduğu, yine kariyer tatmini ölçeğinin alt boyutlarından duyuşsal tatmin boyutunun, politik beceri ölçeğinin alt boyutlarından network yeteneği boyutuyla arası $p < 0.05$ düzeyde anlam ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir.

Elde edilen bulguları genel olarak değerlendirecek olursak sanayi sektöründe çalışanlar kişilerarası etki yeteneği yüksek olan çalışanların kariyerlerinde bilişsel açıdan tatmin yani kariyerlerinin nereye gittiğinin farkında kişilerdir. Çalışanlardan network kurma becerisi



yüksek olanlar ise duyuşsal açıdan kariyerlerinden tatmin bu yeteneğın verdiği içsel rahatlama ile network ağlarına güvenerek içsel olarak kariyerinden memnundurlar.

Günümüz çalışma ortamı iş görenlere politik becerilere sahip olma zorunluğuna gerektirmektedir. Bu bağlamda çalışanlara bu konu üzerinde eğitimler verilebilir. Önümüzdeki çalışmalarda politik becerileri belirlemek amaçlı bire bir görüşme şeklinde nitel çalışmalar yapılarak literatürde ki bu açık giderilebilir. Ayrıca politik beceriler ölçeğı farklı sektörlere uygulanarak sektörler arası farklılıklar ve anlamlı çıkabilecek boyutlar araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- AHEARN, K. K., FERRİS, G. R., HOCHWARTER, W. A., DOUGLAS, C., & AMMETER, A. P. (2004) Leader political skill and team performance. *Journal of Management*, 30: 309-327.
- BUCHANAN, D. A.. (2008)“You Stab My Back, I’ll Stab Yours: Management Experience and Perceptions of Organization Political Behaviour”. *British Journal of Management*. Vol.19, No.1, March 2008, ss.49–64.
- CONLEY, S., D. E. MUNCEY, S. YOU,(2005) “Standards- Based Evaluation and Teacher Career Satisfaction: A Strcutural Equation Modeling Analysis”, *J. Pers Evai Educ*, Vol.18, 2005, 39–65.
- ÇITAK M. (2011) Politik Yeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul
- FERRIS, G. R.,vd. (2000).“Political Skill at Work”, *Organization Dynamics*,Vol. 28, No. 4, ss. 25-37.
- FERRİS, G. R., S. L. DAVIDSON, P. L. PERREWE ve S. ATAY.(2010) İş Yaşamında Politik Yeti. 2. Basım. İstanbul: Namar Yayınları, 2010.
- FEERİS, G. R., D. C. TREADWAY, P. L. PERREWE, R. L. BROUER, C. DOUGLAS ve S. LUX.(2007) “Political Skill in Organizations”, *Journal of Management*. Vol.33, No.3, June 2007, ss.290–320.
- FEERİS, G. R., D. C. TREADWAY, R. W. KOLODİNSKY, W. A. HOCHWARTER, C. J. KACMAR, C. DOUGLAS ve D. D. FRİNK.(2005) “Development and Validation of the Political Skill Inventory”, *Journal of Management*. Vol.31, No.1, February 2005, ss.126–152.
- GALLAGHER, V.C (2007) Situational And Dispositional Antecedents And Consequences Of Impression Management Tactics: The Role Of Political Skill, Doctor of Philosophy Dissertation, Florida State University,



- GÜRKAN G. Ç. ve KOÇOĞLU M., (2011), “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*, C.7, S.29, (588-602).
- HARRİS K.J., HARRİS R.B., BROUER R.L., (2009) LMX and Subordinate Political Skill: Direct and Interactive Effects on Turnover Intentions and Job Satisfaction, *Journal of Applied Social Psychology*, Volume 39, Issue 10 October 2009 Pages 2373–2395
- MALTAS, C. J., (2004) “The Rural Music Teacher: An Investigation of the Relationship Between Socialization Factors and Career Satisfaction Using Symbolic Interaction Theory”, University of Oklahoma, Doctorial Dissertation, 2004.
- MİNTZBERG, H. (1983). *Power In and Around Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- NGUYEN, A-M D. (2004)“The Mediation Role of mentoring in the Acculturation- Career Satisfaction Relationship for Asian/Pacific islander American Faculty”, University of San Diego, Doctorial Dissertation, 2004.
- POPE, D. S. (2008)“Nursing Career Satisfaction of Underrepresented Minority and Non-Minority Registered Nurses in the Metropolitan Region”, George Doctorial Dissertation, Mason University, 2008.
- SARUHAN, Ş. C. ve M. L. YILDIZ (2012), ‘*İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve Uygulama*’, Beta Yayınları, İstanbul.
- SHARBAUGH, S. M. (2009) “Relationship Among Nurses’ Professional Identity, Career Satisfaction, Occupational Commitment, and Intent to Stay”, Widener University, Doctorial Dissertation, 2009.
- STEVENS, B. L. (1997) “The Impact of Managed Care on Career Satisfaction Among Psychologists”, Michigan State University, Doctorial Dissertation, 1997.
- TODD S.Y., K. J. HARRIS, R. B. HARRIS, A. R. WHEELER, (2009) Career Success Implications of Political Skill, *The Journal of Social Psychology*, 2009, 149(3), 179-204
- TREADWAY, D. C., FERRİS, G. R., DUKE, A. B., ADAMS, G. L. and THATCHER, J. B. (2007). ‘The moderating role of subordinate political skill on supervisors’ impressions of subordinate ingratiation and ratings of subordinate interpersonal facilitation’. *Journal of Applied Psychology*, 92, 848–855.
- TREADWAY, D. C., vd. (2010). “The Interactive Effects of Political Skill and Future Time Perspective on Career and Community Networking Behavior”, *Social Networks*, Vol. 32, ss. 138-147.
- VALLE, M.(2006) “The Power of Politics - Why Leaders Need to Learn the Art of Influence?”. *Leadership in Action*. Vol.26, Issue 2, May/June 2006, ss.8–12.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 71 Ocak - Şubat 2019

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



VAN EMMERİK IJ. H, M. C. EUWEMA, M GESCHIERE, M F.A.G. Schouten, (2006)“Networking Your Way Through the Organization: Gender Differences in the Relationship Between Network Participation and Career Satisfaction”, Women in Management Review, Vol.21, No.1, 2006, p.55.

VATANSEVER Ç. (2008) Work and Non-Work Life Balance, and Its Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul

YAP, M, W. CUKIER, M. R. HOLMES, C-A HANNAN, (2010) “Career Satisfaction: A Look behind the Races”, Industrial Relations, Vol.65, No.4, 2010, 584–608.

YILDIZHAN Y. (2011), “Örgütsel Adalet İle İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.