



ISSN: 2149-0821

Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science

Yıl: 5, Sayı: 20, Şubat 2018, s. 219-241

Yrd. Doç. Dr. Cemile ÇETİN

Habibe MAVİSU

Dokuz Eylül Üniversitesi Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi, milegurcay@gmail.com

HEDEF BELİRLEME = NESNEL KARIYER BAŞARISI???

Özet

Hem kariyer hem de kariyer başarısı olgusu içerik ve süreçler boyutu ile önemli ölçüde değişmiştir ve değişmektedir. Çalışmanın amacı, bu değişimin ulaştığı noktada bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olan hedef belirleme ile nesnel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Hedef belirleme ve nesnel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için merkezi İstanbul'da bulunan bir özel şirketin beyaz yakalı çalışanlarına anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. 110 beyaz yaka çalışanından alınan verilerin analiz sonuçlarına göre, cinsiyet, yaş, eğitim gibi sosyo-demografik değişkenler nesnel kariyer başarısını etkilemektedir. Hedef belirleme ile nesnel başarı ölçütlerinden aylık kazanç ve terfi sayısı arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki, pozisyon arasında ise negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca hedef belirleme ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü ve yüksek bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, hedef belirleme, nesnel kariyer başarısı.

GOAL SETTING= OBJECTIF CAREER SUCCESS???

Abstract

Facts of both career and career success have changed and been changing dramatically with the aspects of content and processes. Aim of the study is to investigate the relation between goal setting and objective career success that is one

of the steps of individual career planning at which point that change has been reached.

In order to be able to investigate the relation between goal setting and objective career success, a questionnaire has been applied to white collar employees of a private Corporation of which headquarter is located in Istanbul. According to the analysis results of data gotten from 110 white collar employees, socio-demographic variables such as gender, age and education influence the objective career success. It has been found that out from goal setting and objective career criteria, there is a positively nominal relation between monthly income and advance number whereas there is a negatively nominal relation between monthly income and position. Moreover, it has been determined that there is positively and supernal relation between goal setting and career satisfaction.

Keywords: Career, goal setting, objective career success.

1.GİRİŞ

Günümüzde, küreselleşmenin tüm sınırları ortadan kaldırması ve rekabet olgusunun farklı alanları kapsayacak şekilde yayılması ile birlikte kırılğan hale gelen ekonomik yapı bir yandan sosyal devlet anlayışını zayıflatırken diğer yandan çalışma hayatına yönelik olarak işletmelerin küçülme, kademe azaltma, dış kaynak kullanma, esnekleşme gibi personel maliyetlerini düşürmeye yönelik politikalara yönelmelerine neden olmuştur. Bu gelişmelerle birlikte, çalışanına uzun süreli istihdam olanağı sunan ve çalışanını kariyer geliştirme faaliyetleri ile destekleyen örgüt anlayışının giderek ortadan kalkmaya başladığı ve kariyer yaşamının büyük ölçüde bireyin sorumluluğuna bırakıldığı söylenebilir. Böylece günümüzde bireyin kariyerini, mevcut durumunu, işini, işyerini açacak ve hatta tüm yaşamını kapsayacak şekilde, kişisel hedefleri doğrultusunda planlaması gerekliliği yoğun bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekeni ifade eder olmuştur.

Bu kapsamda bireyin sorumluluğuna geçen kariyer ile ilgili olarak, çalışma kariyer yönetiminin en önemli aşamasından biri olan hedef belirleme ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin literatürden elde edilen bilgiler ışığında ele alınması şeklinde yapılandırılmıştır. Özel bir kurumda gerçekleştirilen bir anket çalışması ile literatür bilgileri uygulama sonuçları bağlamında sınırlanarak analiz edilmiş, çalışma kapsamında yorumlanarak değerlendirilmiştir.

2.HEDEF OLGUSU

Hedef psikolojik araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılan bir olgudur. Bireyin arzuladığı sonuçların içsel ifadesi olarak hedef, fiziksel ihtiyaçların bir ifadesi olarak kullanılabilirdiği gibi kariyer başarısı gibi bilişsel kavramlara yönelik istenen sonuçları ifade etmekte de kullanılmaktadır (Austin&Vancouver, 1996: 338).

Hedef, organizmanın elde etmeye çalıştığı son durumlardan biridir. Her hedefin kendisi ile bütünleşen bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeleri vardır. Hedefin bilişsel öğesi, hedefin zihinsel temsili, hedef hiyerarşisinin oluşturulması ve hedefe giden yolların belirlenmesi ile ilgilidir. Duygusal öğesi hedefle bütünleşen duygusal tepkilerdir. Davranışsal öğesi ise hedefin gerçekleştirilmesine yönelik planla bütünleşen eylemlerdir (Yetim, 1991: 37-40).

Hedef; ya bireyin kişiliğinin bir ifadesi olarak yaşamını anlamlı kılmakta ve ona tutarlılık kazandırmakta ya arzuladığı ya da belirlediği sonuçlara yönelik olarak motive etmekte dolayısıyla bireyi zorluklar karşısında dirençli kılmakta ya da günlük faaliyetlerin ve davranışların anlamlı ve tutarlı bir şekilde organize olmasını, geleceği şekillendirecek şekilde bugünün düzenlenmesini sağlamaktadır.

Bilişsel araştırmalara göre insan, yaşamını, geçmiş deneyimlerinden edindiği temsillerden oluşan bir zihinsel çerçeve aracılığı ile yorumlamakta ve kurmaktadır. Dolayısıyla insanın yaşamını ve davranışlarını bu zihinsel çerçevenin oluşturduğu içsel idealler ve standartlarla yönlendirdiği ve kıyasladığı söylenmektedir. Yapılan çalışmalar, mutluluğun ve yaşam doyumunun bu tür karşılaştırmalar sonucunda ortaya çıktığını göstermektedir (Yetim, 1991: 30-39). Bireyin yaşamını ve davranışlarını etkileyen, bilinçli ya da bilinçsiz olarak belirlenmiş bu tür ideallerin bireyin yaşamını anlamlı kılan en soyut düzeydeki kişisel hedefleri oluşturduğu söylenebilmektedir.

Amaca yönelik hareket eden bir varlık olan insan, yaşamı boyunca kalıcı bir amaç olarak eylemlerini düzenlemede “kendi olma” hedefini göz önünde bulundurarak alt hedefler koymakta ve davranışlarını organize etmektedir. Davranışın organize olması aynı zamanda ona örüntü kazandırmaktadır (Yetim, 1991: 35-37). Dolayısıyla hedeflerin, “kendi olma” gibi en soyut düzeydeki idealleri gerçekleştirmeye yönelik birçok ana ve alt hedeflerden ve bu **hedefleri** gerçekleştirmeye yönelik davranışlardan oluşan belirli bir hiyerarşik sistem oluşturduğu ve bu sistemin bireye özgü ve **kişiliğinin bir boyutu olduğu söylenebilir**.

Emmons’a göre hedefler güdüleyici bir unsur olarak değerlendirildiğinde, güdüler ve değerler gibi çevresel uyarıcılara bağlı olarak çeşitli düzeylerde harekete geçirilebilecek hiyerarşik bir sistem oluşturmaktadırlar (Emmons, 2000: 5). İhtiyaçlar bireyi davranışa yönelik olarak güdülemekte, güdülenmenin ne yönde olacağına bireyin sahip olduğu değerler belirli bir çerçeve sunmakta ve hedeflerle birlikte değerler belirli bir davranışa dönüşmektedir (Locke, 2002: 303). Yetim’e göre bu süreçte duygular hedeflerin motivasyonel ögesidir. Duygular olumluluğu en yükseğe çıkarma ve olumsuzluğu en aza indirme ilkesine göre davranışı yönlendirmektedir (Yetim, 1991: 39).

Günlük bir faaliyet olarak değerlendirildiğinde ise hedef, mevcut ilgiler, kişisel projeler gibi farklı kavramlar altında bireylerin erişmek istediği sonuca yönelik olarak yapmayı tasarladıkları işleri ve görevleri ifade etmekte kullanılmaktadır. Araştırmalar hedeflerin günlük faaliyetler ya da kısa süreli planlarla desteklenmesinin başlangıçta bilinçli bir faaliyet olan hedef belirlemeyi alışkanlık haline getirdiğini dolayısıyla hedefe ulaşma olasılığını önemli oranda arttırdığını göstermektedir (Koestner, 2008: 61).

3. HEDEFİN BİREY ve ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİLERİ

Son yıllarda teorisyenler tarafından kişisel projeler, yaşam görevleri, kişisel çabalar, kişisel hedefler gibi birçok farklı terimle kavramsallaştırılan hedeflerin belirgin özelliği, sadece bireylerin ilgi alanlarının ve motivasyonunun altını çizmesi değil aynı zamanda kişisel anlamlılık, beklentiler, olumlu ve olumsuz duygular üzerindeki etkilerinin de araştırılmasıdır (Salmela-Aro & Nurmi, 1997: 179).

3.1.Hedef Belirlemenin Motivasyon ve Performans Üzerindeki Etkileri

Locke'un geliştirdiği Hedef Belirleme Kuramına göre hedef belirlemek bireyi hedefe yönelik olarak motive etmektedir (Locke & Latham, 2002: 706-707):

* Hedefler dikkati, eylemi ve çabayı hedefle ilintili faaliyetlere yönlendirirken, hedefle ilintili olmayan eylemlerden uzaklaştırmaktadır (**Yönlendirme işlevi**).

* Bireyi daha fazla çaba göstermesi ve dirençli olması yönünde motive etmektedir (**Harekete geçirme ve sürekliliği sağlama işlevleri**).

* Bireyleri mevcut yetkinliklerini kullanma, hedefle ilintili yetkinliklerinin farkında olma ya da gerekli yetkinlikleri kazanmaya yönelik hareket etme yönünde motive etmektedirler (**Uygun bilgi ve strateji arayışına / kullanımına yönlendirme işlevi**).

Etkin bir hedef belirleme süreci için öncelikle seçilen hedeflerin özelliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Yapılan araştırmalardan hareketle performans ve motivasyonu arttıran hedeflerin özellikleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir (Schunk, 2008; Bandura & Schunk, 1981: 586; Austin & Vancouver, 1996: 344-345):

*Hedefin zor ancak ulaşılabilir olması,

*Hedefin belirgin ve açık olması,

*Zaman sınırlı olması,

*Hedefin birey için önemli ve anlamlı olması.

Hedef belirleme sürecinde hedeflerin genel özelliklerinin belirlenmesinin yanı sıra etkili olan birçok unsurun da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu unsurlar kısaca aşağıdaki şekilde ele alınabilir:

Hedefe Bağlılık: Hedeflere sahip çıktığı ve onlar üzerinde ısrarlı olduğu zaman, hedefler performansı daha fazla etkilemektedir (Locke, 1996: 117).

Öz yeterlik: Öz yeterlik, kişinin kendi yetenekleri ile çevreyi etkileyerek, engelleri aşarak hedefine erişeceğine inanmasıdır (Kuzgun, 2006:78). Yüksek öz yeterlik duygusuna sahip bireyler, hedefe ulaşmak için daha etkin stratejiler geliştirmekte ve olumsuzluklar karşısında daha dirençli olmaktadır. Öz yeterliğin artırılmasında, gerekli yetkinlikleri kazandıracak eğitimleri sağlayarak başarı deneyimlerinin artırılması, bireyin kendisi ile özdeşleştirebileceği rol modellerin belirlenmesi, hedefe ulaşılacağına dair özgüveni arttıracak ikna edici bir iletişimin kurulması gibi yöntemler yararlı olmaktadır (Locke & Latham, 2002: 708).

Hedeflerin çatışmaması: Bireyin hedeflerinin birbiri ile uyumlu olması onlara ulaşma olasılığını arttırmaktadır (Boermsa vd., 2006: 934).

Görevin karmaşıklığı: Karmaşık görevlerle karşılaşan bireylere belirli bir performans hedefi seçmek yerine elinden gelenin en iyisini yapmalarının söylenmesi daha iyi stratejilere neden olabilmektedir (Locke ve Latham, 2002: 708).

Geribildirim: Hedefler geribildirim sağlanmasını gerektirir. Çünkü insanlar performanslarını hedeflerle karşılaştırmak isterler. Olumlu geri bildirim başarı ve güven duygularını pekiştirir (Barutçugil, 2004: 378).

Son yıllarda örgütsel ve endüstriyel psikoloji içerisinde gelişen hedef belirleme kuramı ile ilgili yapılan birçok laboratuvar ve saha çalışması belirgin ve zor hedeflerin, kolay, belirsiz ya da soyut hedeflere oranla çalışanların performansını ve dolayısıyla verimliliğini daha çok arttırdığını; geribildirim bir ölçüt aracı olarak daha etkin ve olumlu bir performans değerlendirmesine ve daha yüksek bir öz yeterlik algısına neden olduğunu; bireyi bir sonraki hedef belirleme süreci için motive ettiğini açık bir şekilde göstermektedir (Locke ve Latham, 2002: 708).

3.2.Hedef Belirlemenin Öz-Düzenleme Süreci Üzerindeki Etkileri

Psikoloji ve eğitim alanında giderek artan bir öneme sahip olan sağlık, spor, kariyer gibi alanlara da yayılan öz-düzenleme kavramı, belirli bir hedefe ulaşmak amacıyla düşüncelerin, duyguların ve davranışların sistemli bir şekilde yönlendirilmesi çabası(Schunk, 2008) olarak tanımlanmaktadır. Teori ve araştırmalardan yola çıkarak bir öz-düzenleme aracı olarak hedef belirleme sürecini daha etkin kılmak için gerekli aşamalar aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Schunk, 2008; Locke, 1996: 117):

- Birey, gerçekleştirmek istediği uzun dönemli hedefleri ya da değerleri seçmelidir.
- Seçilen değerlerin, hedeflerin neden kendisi için önemli olduğunu belirlemelidir (bu hedefleri ve değerleri kendi benlik kavramı ile ilişkilendirmelidir).
- Seçtiği hedeflerin, ulaşmak istediği değerleri elde etmede nasıl yardımcı olacaklarını belirlemelidir, seçtiği hedeflerin faydalarını ortaya koymalıdır.
- Birey yeterliliklerini değerlendirmeli, hedeflere yönelik (eğitim ve bilgi edinme süreçlerini de içeren) belirli bir plan yapmalıdır.
- Uzun vadeli hedefler kısa vadeli, ulaşılabilir alt hedeflere bölünmelidir.
- Hedefler makul olmalı ve onlara ulaşmak için açıkça taahhütte bulunulmalı, motivasyonu arttırmak için 'yapabilirsin.' gibi cesaretlendirici cümleler kullanılmalıdır.
- Süreç sürekli izlenmeli, katedilen ilerlemenin nasıl ölçüleceği bilinmeli, geribildirim sağlanmalıdır.
- Başarısızlık ve engeller karşısında hedeften sapmamalı, zorluklarla baş edebilmek için stratejiler geliştirilmeli, gerektiğinde hedef ve stratejiler yeniden düzenlenmelidir.
- Birey ilerleme durumunda içsel olarak kendini ödüllendirmelidir.

- Hedefe ulaşıldığında yeni hedefler belirlenmelidir.

3.3.Hedef Belirlemenin Öğrenme ve Kişisel Gelişim Üzerindeki Etkileri

Sürekli bir değişim içerisinde olan günümüz çalışma yaşamı bireyleri de sürekli bilgi ve becerilerini geliştirme ve yeni örgütsel gerçeklere adapte olma baskısı altında bırakmaktadır. Bu durum birçok soruyu da beraberinde getirmektedir: Neden bazı bireyler değişime hızla ayak uydururken, bazıları değişime karşı direnç göstermektedir? Neden bazıları kendilerini yaşamları boyunca sürekli geliştirmeye çalışırken bazıları hep aynı bilgi ve becerileri kullanmaktan yana olmakta, bazı bireyler zorlayıcı hedeflere istekle atılırken bazıları bu tür görevlerden kaçınmaktadır? Kaynağını eğitim psikolojisinden alan hedef yönelimi ile ilgili araştırmalar bu sorulara bir ölçüde yanıt verebilmektedir (DeShon ve Gillespie, 2005: 1096). Hedef yönelimi ise, *bireyin başarı durumunu nasıl yorumladığı ve bu duruma nasıl karşılık verdiğini gösteren zihinsel bir çerçeve* (Bret ve VandeWalle, 1999: 864) olarak tanımlanabilmektedir. Bu çerçeve bireyin başarıya yönelik olarak nasıl bir yaklaşım sergilediğini ve ne gibi tepkiler verdiğini belirlemektedir (Baranik vd., 2007: 697).

Yapılan araştırmalar; zeka, kişilik, karakter gibi insan özelliklerinin değişmez olduğuna inanan bireylerin yargılamaya ya da değerlendirmeye yönelik hedefler seçerken (**performans hedefleri**), bu tür özelliklerin değişebileceğine, gelişebileceğine inanan bireylerin ise gelişmeye ve insan davranışının ardındaki dinamikleri öğrenmeye (**öğrenme hedefleri**) yöneldiklerini göstermektedir. Yargılamaya yönelik hedefler belirleyen bireyler olumsuz sonuçları görmeye daha eğilimli olmakta ve olumsuz durumlar ile zorluklar karşısında daha duyarlı hale gelmektedir (Dweck, 1996: 69). Öğrenme yönelimli bireyler ise bilgi ve becerilerini geliştirebilecekleri görevler seçerken, yargılama yönelimli bireyler, hata yaptıklarında başkalarının eleştirilerine maruz kalmamak ve iyi görünmek adına kolay görevler seçme eğilimindedirler (Seijts vd., 2004: 228).

Hedef yönelimi ile ilgili araştırmalar, öğrenme yönelimli hedeflerin öz yeterlik beklentisini artırma, etkili öğrenme stratejilerini kullanma ve kendi kendini düzenleme konularında daha etkili olduklarını göstermektedir (Middleton ve Midgley, 1997: 710).

Hedef belirleme kuramı ile hedef yönelimi kuramının hedefleri farklı açılardan ele aldığı söylenebilir. Hedef belirleme kuramında bireyin hedeflerini bilinçli olarak belirlediği süreç üzerinde durulmakta ve hedefler belirginlik, açıklık, zorlayıcılık gibi genel özellikleri ile tüm bireyler üzerinde aynı etkiye sahip olan unsurlar olarak ele alınmaktadır. Hedef yönelimi ise hedefleri bireyin bilinçsiz olarak yöneldiği ve büyük ölçüde değişmez kabul edilen kişilik özelliklerinden biri olarak ele almaktadır. Ancak hedefleri farklı şekillerde alan bu iki yaklaşımın birbirini etkilediği ve birbirini geliştirdiği söylenebilir. Dolayısıyla her iki yaklaşımdan yola çıkarak hedef belirleme ile ilgili aşağıdaki sonuçlara varılabilir (Brett ve VandeWalle, 1999; Seijts vd., 2004; VandeWalle vd., 1999; Locke ve Latham, 2002):

- Hedef yönelimi her ne kadar bireyin kişiliğinin bir unsuru da olsa, eğer birey hedef belirleme yaklaşımındaki gibi bilinçli olarak seçtiği hedeflerin içeriğini öğrenme hedefleri olarak belirlese bireyin öğrenme ve gelişme performansı artmaktadır. Dolayısıyla hedef belirleme

süreci ile birlikte, durumsal bir değişken olan hedefin, ruhsal bir değişken olan hedef yönelimini maskeleyiği söylenebilir.

- Açık, belirgin ve zorlayıcı performans hedefleri belirlemek elinden gelenin en iyisini yap türünden hedeflere oranla bireyin performansını daha fazla arttırmaktadır. Ancak hedef yönelimi ile ilgili çalışmalar bu ilişkinin bireyin zaten bilgi ve becerisinin yeterli olduğu, karmaşık olmayan, açık ve belirgin görevlerde geçerli olduğunu göstermektedir.
- Yeni bilgi ve beceriler gerektiren karmaşık görevlerde belirgin performans hedefleri belirlemeye oranla elinden gelenin en iyisini yap türünden hedefler belirlemek öğrenme ve performansı daha fazla etkilemektedir.
- Karmaşık görevlerde belirgin ve zorlayıcı öğrenme hedefleri belirlemek ise elinden gelenin en iyisini yap türünden hedeflere oranla performans ve gelişmeyi daha da fazla etkilemektedir.

Hedef yönelimi ile ilgili çalışmalardan yola çıkarak bireyin doğrudan hedefe ya da belirli sonuçlara odaklanmak yerine hedeflere yönelik sürece odaklanmasının daha doğru bir yaklaşım olacağı söylenebilir (Seijts vd., 2004: 228). Benzer bir yaklaşımla Amundson da bireyin süreç odaklı hedeflere odaklanmasının kariyer gelişimini daha olumlu yönde etkileyeceğini ileri sürmektedir. Kariyer planlamada kilit öneme sahip süreç odaklı hedefler aşağıdaki gibi sıralanabilir (1994: 149):

Kendini Tanıma: Bireyin sahip olduğu becerileri, ilgi alanlarını, değerlerini ve kişisel tarzını açık bir şekilde tanımlaması,

Sosyal Sistemi ve İşgücü Piyasasını Tanıma: Sosyal sistem ve işgücü piyasası ile ilgili güncel trendlerin, mevcut olanakların ve yazılı olmayan kuralların öğrenilmesi,

Kişisel Esneklik: Risk almaya istekli olmak, yaratıcı düşünme, alışılmış kalıpların dışına çıkmak ve öğrenmeyi yaşam boyu süren bir etkinlik olarak kabul etmek,

Kişilerarası İlişiler: Bireyin emsalleri ile ve üst düzey kişilerle olumlu ilişkiler kurması ve kendisine destekleyici bir iletişim ağı oluşturması,

Beceriler Edinmek: Kariyer seçimi, eğitim planlaması, iş bulma ve işte kalma süreçleri ile ilgili bilişsel ve davranışsal beceriler edinme,

Tutumlar Geliştirmek: İyimserlik, özgüven, özsaygı ve engeller karşısında direnmeye istekli olmak gibi tutumlar geliştirmektir.

Süreç odaklı kariyer hedefleri bireyi iş bulmak gibi sonuç odaklı hedeflere yönelik olarak motive etmekte ve geliştirmektedir. Dolayısıyla bir ölçüde bireyin, hedeflediği sonuçlara yönelik olarak hazır olmasını sağlamaktadır.

3.4.Hedef Belirlemenin İş ve Yaşam Doymu Üzerindeki Etkileri

Kariyerde başarılı olmanın önemli göstergelerinden biri de insanın kendini mutlu ve sağlıklı hissetmesidir. Kendini sağlıklı ve mutlu hissetme olgusunun literatürde genellikle öznel iyilik hali ya da yaşam doymu ile kavramsallaştırıldığı söylenebilir.

Öznel iyilik hali, bireyin kendi bakış açısı ile yaşamını değerlendirdiğinde hissettiği iyilik hali düzeyidir (Diener ve Ryan, 2009: 391). İnsanın kendini, dünyayı ve olayları değerlendirme niteliğinin bir biçimi olan öznel iyilik hali ya da yaşam doymu yargısı, yaşam içinde sürdürülen amaçlı eylemlerin bir ürünüdür (Yetim, 1991: 4). Hedeflerin öznel iyilik hali üzerindeki etkisi ile ilgili araştırmalarda;

*Kişisel hedeflerine bağlı, ulaşılabilir hedefleri olan ve bu doğrultuda ilerleme kateden öğrencilerin öznel iyilik halinin olumlu yönde etkilendiği (Brunstein, 1993: 1061),

*Bireyin kişisel hedeflerinin, psikolojik gereksinimleri ve içsel güdeleri ile uyumlu olmasının öznel iyilik halini olumlu yönde etkilediği (Job vd., 2009; Deci ve Ryan, 2000),

*İlişki kurmak, üretken olmak ve kişisel olarak kendini geliştirmek, sosyal çalışmalara katılmak gibi içsel ya da maddi olmayan ve rekabet gerektirmeyen hedeflerin, servet, ün, çekicilik, kariyer başarısı elde etmek gibi dışsal ya da rekabet gerektiren hedeflere oranla bireyin öznel iyilik halini ve içsel motivasyonunu önemli ölçüde daha olumlu yönde etkilediğini (Deci ve Ryan, 2008; Headey, 2007),

*Bireylerin işleri aracılığı ile kişisel hedeflerine ulaşmasının, işin özellikleri değişkeninin kontrol altına alındığı durumda bile iş tutumları ve çalışanların iyilik hali üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu (Doest vd., 2006),

*Bireyin kişisel hedeflerini destekleyen bir sosyal ve iş çevresinin doymu arttırırken, hedefe yönelik ortaya çıkan engellerin doyumsuzluğa neden olduğu (Lent ve Brown, 2008)

belirlenmiştir.

Öznel iyilik hali yüksek olan bireyler düşük olanlara oranla meslekleri ne olursa olsun daha çok para kazanmaya, işlerinden daha çok keyif almaya eğilimlidir. Araştırmalar, işlerinden keyif alan bireylerin üstleri tarafından daha olumlu, daha verimli, güvenilir, yaratıcı ve nitelikli olarak değerlendirildiklerini göstermektedir. Dolayısıyla yüksek düzeyde iyilik halinin ekonomik başarıya ve kariyer başarısına neden olduğu da söylenebilir (Diener ve Ryan, 2009: 392).

4.BAŞARI ve KARIYER BAŞARISI KAVRAMI

Başarı, önceden belirlenmiş hedefler doğrultusunda, planlı ve programlı bir şekilde çaba gösterilerek istenilen sonuca ulaşılması, kısaca insanın hayatta istediği sonuçları elde edebilmesidir (Elmacioğlu, 2009: 92).

Parker ve Chusmir'in Amerikalı çalışanların yaşam başarısı ile ilgili değerlerini araştırdıkları bir çalışmada, çalışanların en çok değer verdikleri alanları sırası ile (Ruf ve Chusmir, 1991: 632):

- * Kendini gerçekleştirme,
- * Aile ilişkileri,
- * Güvenlik,
- * Mesleki onay,
- * Toplumsal katılım,
- * Statü/gelir

olarak belirlemişlerdir.

İnsanın başarılı olma çabasındaki temel amacı mutlu olabilmesidir. Başarıyla mutluluk birbirini tamamlayan fonksiyonlara sahiptir. Hayatın bazı alanlarında elde edilen kısmi başarılar insanı mutlu etmeye yetmeyebilmektedir. Öncelikli ve önemli olan hayatın bütününde başarılı olmak ve hayatın değişik yönlerini ustaca dengeleyebilmektir (Elmacıoğlu, 2004: 57). Bu nedenle iş/kariyer başarısı ile ilgili çalışmalarda bile başarının, iş ve kariyerin ötesinde daha geniş boyutlu bir kavram olarak ele alınması gerekmektedir(Chusmir ve Parker, 1992: 87). Günümüzde kariyer yaşamının örgütleri aşması ve giderek diğer yaşam alanlarına yayılması ile birlikte bu anlayışın günümüz çalışanları tarafından da daha yaygın bir şekilde kabul edilmeye başlandığı söylenebilir.

4.1.Kariyer Başarısı Kavramı ve Ölçütleri

Kariyer başarısını tanımlarken rekabetçi hareketlilik bakış açısı temel alındığında, kariyer bütünü ile açık ve adil bir işgücü piyasasında süregelen bir rekabetten oluşurken, başarı kişisel gelişimin ve geçmiş sonuçların bir fonksiyonudur. Bu bakış açısı bir kişinin dikkati ile gözlemlenebilir. (Stumpf, Walter ve Jr.Judge, 2012:345) Judge ve arkadaşlarının tanımında(1999) kariyer başarısı sadece birey ile ilgili olmayıp aynı zamanda organizasyon ile de ilgilidir. Çünkü, çalışanın bireysel başarısı örgütsel başarıya da katkı koymaktadır(Ng vd.,2005:367). Seibert ve Kraimer (2001)'in tanımı ile kariyer başarısı, bireyin iş hayatı deneyimlerinde elde ettiği olumlu çalışma ve psikolojik sonuçlarının toplamıdır. Ara Arthur ve arkadaşları(2005) tarafından tanımlanan kariyer başarısı “bir kişinin iş deneyimleri ile herhangi bir zamanda arzu ettiği iş ile bağlantılı sonuçları elde etmesidir” şeklinde ifade edilmektedir ” (Shockley vd., 2016:129). Singh ve arkadaşlarına göre kariyer başarısı, kişinin iş deneyimleri sonucu elde edilen psikolojik çıktılar ve olumlu iş ilişkileri sonucudur(2009:57).

Kariyer başarısı ile ilgili yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğu kariyer başarısının, ‘bireylerin iş deneyimleri sonucunda elde ettikleri nesnel ya da öznel kazançlardır’ tanımı üzerinde birleşmektedir (Harris ve Ogbonna, 2006: 44). Bu noktada kariyerde başarıyı tanımlarken temelde iki farklı boyutun ön plana çıktığı söylenebilir. Hugges(1958)’e göre bunlardan biri kariyer başarısının öznel kazançlarla/ölçütlerle belirlendiği boyutu diğeri nesnel kazançlara/ölçütlere dayandırıldığı boyutudur(Shockley vd., 2016:129; Heslin,2005:114; Ng vd.,2005:368-369).

4.2.Öznel/Subjektif Kariyer Başarısı

Hugges'e göre öznel kariyer, sadece birey tarafından ve doğrudan onun kariyerine olan tutkusu ile deneyimlediği kariyeridir. Öznel kariyer başarısı ise bireyin gelişen kariyerine olan tepkileridir (Heslin,2005:114; Abele and Wise,2008:734). Bir diğer tanımında öznel kariyer başarısı, bireyin kendi kariyerini kişisel hedef ve beklentileri, tercihleri, değerleri ve ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirmesidir (Seibert ve Kraimer, 2001: 2; Gattiker ve Larwood, 1986: 80). Literatürde yaygın olarak kullanılan öznel başarı ölçütleri aşağıdaki şekilde ele alınabilir (Nicholson ve Andrews, 2005: 141):

- Başarı duygusu,
- İş doyumu,
- Kendini değerli hissetmek,
- Mesleğe ya da kuruma bağlılık,
- Tatminkar ilişkiler,
- Manevi tatmin.

Kariyer başarısının öznel ölçütlerine bakıldığında bu ölçütlerin sadece kariyer yaşamıyla ve bireysel kazançlarla ilintili olmadığı aynı zamanda bireyin kendini gerçekleştirmek ve topluma katkı sağlamak gibi hem yaşamın tümünü kapsayan hem de bireyin kendi varlığını anlamlandıran bir boyutunun da olduğu söylenebilir. Bu nedenle öznel başarının tanımlanmasında kullanılan ifadeler ve ölçütlerin somut olarak ölçülmesi ve değerlendirilmesi oldukça zordur.

Literatürde kariyer başarısının kavramsallaştırılmasında temel olarak iş doyumu ve kariyer tatmini ölçütünün kullanıldığı söylenebilir (Judge vd., 1995; Heslin, 2005). Kariyer başarısı ile ilgili çoğu araştırmada iş doyumu öznel kariyer başarısının en belirgin ölçütü olarak ele alınmaktadır. Mevcut işlerinden doyum almayan bireylerin kariyerlerini de başarılı olarak değerlendirmeleri beklenemez (Judge vd., 1999: 623). Ancak kariyer başarısının tanımlanmasında iş doyumundan çok daha uzun zamana yayılan ve kapsamı geniş olan kimlik duygusu, amaç, iş-özel yaşam dengesi gibi bireyin hem mevcut hem de beklenen kazançları göz önünde bulundurulmalıdır (Heslin, 2005: 117). Kariyer tatmini bireyin kariyerinin içsel ve dışsal yönlerinden, sadece mevcut işinden değil, çalıştığı işler boyunca kendi kariyer gelişiminden memnuniyet duymasını ifade etmektedir (Greenhaus vd., 1990: 69). Stumpf'a göre ise, öznel kariyer başarısı kişilerin psikolojik sözleşme, psikolojik iyilik hali, bağlılık ve kariyer doyum düzeylerine bağlı olarak oluşan deneyimlerine odaklanmaktadır. Öznel kariyer başarısı kişilerin iş yaşamındaki toplam deneyiminin

değiştirme etkisini yansıtır(Stumpf, 2014: 181). Nesnel k

Valcour ve Ladage(2008) tarafından anne olan 916 çalışan kadın ile gerçekleştirilen araştırmada, kariyer benzerliği, özyeterlilik ve gelir ile öznel kariyer başarısı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Kariyer önceliği ve kariyer boşluğu/aralığı ile öznel kariyer başarısı arasındaki

ilişki negatif yönlüdür. Çocuk sayısı, ilk doğum yaşı, organizasyonlar arası hareketlilik ve part time çalışma ile öznel kariyer başarısı arasında ilişki yoktur bulunamıştır(Valcour ve Ladge, 2008:305-306). Signh ve arkadaşlarının tanımında ise öznel kariyer kariyer doyumu, ilerleme istekleri ve devir eğilimleri gibi duygusal, değerlendirici ve durumsal göstergeleri kapsamaktadır(2009:57).

Çolakoğlu tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada sınırsız kariyerin öznel kariyer başarısına etkileri kariyer yetkinliği, özerkliği ve güvencesizliğinin rolü ile ilişkili olarak ele alınmıştır. Kariyer özerkliği ile öznel kariyer başarısı arasında pozitif etki elde edilirken, kariyer güvencesizliği ile öznel kariyer başarısı arasında negatif ilişki elde edilmiştir(2011:56).

Ele alınan tanım ve bulgulardan yola çıkarak kariyer başarısı, örgütü aşan ve aile, sosyal ilişkiler, maneviyat gibi yaşamın birçok alanına yayılan tüm yönleri ile ele alındığında aşağıdaki şekilde tanımlanabilir:

- Bireyin, çalışma yaşamında ilerleme kaydetmesi, kendini geliştirmesi, terfi etmesi, gelirinin artması, mevki sahibi olması ve toplumun saygısını kazanması gibi toplumsal anlamda itibar gören ve gözlemlenebilen bir ilerlemeye sahip olması,
- Bireyin, kariyer yaşamında elde ettiği kazançlardan, istihdam edilebilirliğini arttıracak bilgi ve beceri birikiminden memnun olması,
- Bireyin, yaşamdaki hedeflerine ulaşmasına olanak sağlayan ve bu yönde bireyi destekleyen, kişiliği ve gereksinimleri ile uyumlu bir çalışma yaşamına sahip olması,
- Kurduğu ailevi ve sosyal ilişkilerden memnuniyet duyması, kendini iyi ve sağlıklı hissetmesi, kariyerinin tüm yaşamına yayılan etkilerinden memnuniyet duymasındır.

Kariyer bireyin yaşamının önemli bir bölümünü kapsayan uzun bir süreçtir. Dolayısıyla bu süreç içerisindeki başarı ölçütlerinin de bireyin içinde bulunduğu duruma, koşullara ve zamana göre değişebileceği unutulmamalıdır. Önemli olan nokta bireyin kariyer başarısının bu geniş anlamını göz önünde bulundurması, etkileri yaşamın bütününe yayılan bu süreci bir bütün olarak değerlendirmesi ve kendisi için en anlamlı olan unsurları belirleyerek kariyerini yönlendirmesidir.

4.3.Nesnel/Objektif Kariyer Başarısı

Nesnel kariyer başarısı sıklıkla mesleki itibar, eğitim düzeyi, hiyerarşik düzey, gelir yüksekliği, ücret değişimi ve terfi gibi sıklıkla fark edilmeyen genellikle dışsal olan ödüller ve gelişme göstergeleridir(Stumpf,2014: 181).

Hughes'e göre ise, nesnel kariyer tarafsız bir üçüncü kişi tarafından doğrudan gözlemlenebilir, ölçülebilir ve değerlendirilebilirdir. Böylece nesnel kariyer başarısı da maaş, terfi ve mesleki statü gibi doğrulanabilir kararlar olarak tanımlanabilmektedir(Heslin,2005:114; Abele and Wise,2008:734).

Shockley ve arkadaşlarına göre nesnel kariyer başarısı, insanların birbirleri ile karşılaştırılmasına olanak sağlayan ve başarı ölçümünde araç olarak görülen özgün göstergelere dayanmaktadır(2016:129).Nesnel kariyer yaklaşımı, kariyeri bireyin bir örgütteki ya da meslekteki gözlemlenebilen gelişimi (Poole vd., 1993: 39) olarak tanımlamakta ve başarıyı da dışsal bakış açısıyla, somut göstergelere dayanarak açıklamakta, herkesin kabul ettiği toplumsal rol ve mevki gibi

kavramlar üzerinde durmaktadır. Bu nedenle nesnel kariyer başarısı, bireye özgü bir bakış açısının yerine toplumun ortak bakış açısını yansıtmaktadır (Arthur vd., 2005: 179).

Nesnel kariyer başarısının tüm toplumlar tarafından kabul edilen genel olarak altı temel ölçütünün olduğu söylenebilir (Nicholson ve Andrews, 2005: 140):

- Statü ve mevki (hiyerarşik pozisyon),
- Maddi getiriler (gelir, mülk, kazanç sağlama kapasitesi),
- Toplumsal itibar, saygınlık, prestij ve nüfuz,
- Bilgi ve beceriler,
- Arkadaşlık ve sosyal ilişkiler,
- Sağlık ve iyilik hali

Bireyler, kariyerlerini bir ölçüde terfi, maaş gibi nesnel anlamda kazandıkları başarıları göz önünde bulundurarak değerlendirmektedir. Bu yönüyle nesnel ve öznel kariyer başarısı birbirini olumlu yönde etkileyen kavramlardır (Judge vd., 1995: 487). Ancak nesnel başarı her zaman bireyin kendisini başarılı olarak tanımlaması için yeterli olmamaktadır. Birçok araştırma, nesnel ölçütlere göre başarılı kabul edilebilecek birçok çalışanın da kendini başarılı hissetmeyebileceğini göstermektedir (Korman ve Berman, 1981: 342). Singh ve arkadaşlarının tanımında nesnel kariyer başarısı terfi, ödeme ve unvan gibi somut ve ölçülebilir göstergeleri içeren kariyer becerilerinden oluşmaktadır(2009:57).

Valcour ve Ladge tarafından aile ve kariyer yolu özelliklerinin kadınların nesnel ve öznel kariyer başarısının yordayıcısı olarak incelendiği bir araştırma 916 anne olan kadın çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Nesnel kariyer değişkeni olarak ile ilgili olarak gelirin değerlendirildiği çalışmada; ulaşılan sonuçlardan bazıları şöyle oluşmuştur. Kariyer benzerliği ile gelir arasında ilişki yoktur. Çocuk sayısı, kariyer önceliği, kariyer boşluğu/aralığı ve organizasyonlar arası hareketlilik ile gelir arasında negatif, özyeterlilik, ilk doğum yaşı ve öznel kariyer başarısı ile gelir arasında ise pozitif ilişki bulunmuştur(Valcour ve Ladge, 2008:305-306).

5. BİR ÖZEL KURUM UYGULAMASI

5.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak bireysel hedef belirleme ve kariyer başarısı arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Sürekli bir değişim içerisinde olan ve yapısal işsizliğin, güvencesizliğin hızla arttığı çalışma yaşamında, kariyer sorumluluğu büyük ölçüde bireye bırakılmıştır. Ülkemizde, sosyal güvenlik sisteminin, eğitim sisteminin ve çalışma hayatının bireyleri kariyer gelişimleri ile ilgili büyük ölçüde yalnız bıraktıkları söylenebilir. Bir yandan, kendisini çok iyi geliştirmiş, nitelikli bir çalışanın bile işsizlikle yüz yüze kalabildiği işgücü piyasasında bireyin kendi kariyer planını kendisinin yapması ve hedeflerini belirlemesi büyük bir önem taşımaya başlamıştır. Diğer yan-

dan örgütün de bağlılıkları giderek azalan, bireysel hedef ve çıkarlarına öncelik veren çalışanların elde tutulması açısından bu sürece dahil olması ve çalışanları kariyerlerini planlamaları ve başarıya yönelik olarak hedeflerini belirlemeleri konusunda desteklemesi gerekmektedir. Bu noktada kariyer planlamaya başarıya yönelik olarak işlerlik kazandıracak bu ilişkinin varlığının irdelenmesi açısından araştırmanın önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

5.2.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi: “**Bireysel hedef belirleme ile nesnel kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır**” şeklinde oluşturulmuştur.

Bu ana hipotezi araştırmaya yönelik olarak öncelikle bireysel kariyer değişkeni ile kariyer başarısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada literatürden derlenen kariyer başarısının ölçütleri ile ilgili verilerden hareketle kariyer başarısı iki boyutu ile ele alınmıştır. İşyerindeki pozisyon, aylık kazanç, terfi sayısı ve kıdem değişkenleri nesnel kariyer başarısını ölçmek, kariyer tatmini değişkeni ise öznel kariyer başarısını ölçmek amacı ile kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın alt hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

Hipotez 1 (H1): Hedef belirleme ile pozisyon arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 2 (H2): Hedef belirleme ile aylık kazanç arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 3 (H3): Hedef belirleme ile terfi sayısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 4 (H4): Hedef belirleme ile kıdem arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 5 (H5): Hedef belirleme ile kariyer tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.

5.3.Örneklem

Araştırmanın örneklemini yurt içi ve yurt dışında soda ve krom bileşikleri üretimi alanında faaliyet gösteren özel bir kurumun 110 beyaz yakalı çalışanı oluşturmaktadır.

5.4.Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin yayınlandığı link mail aracılığı ile 200 çalışana gönderilmiştir. Ankete %55 oranında geri dönüş olmuş ve 110 anketin tamamı analiz sürecine dahil edilmiştir.

Araştırma verilerinin analizinde Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 16.0 For Windows programı kullanılmış ve faktör analizi, güvenilirlik analizi, geçerlilik analizleri ile anketin bu araştırma için kullanılmasının uygunluğu araştırıldıktan sonra veriler demografik değişkenlere ilişkin frekans analizine, hipotez testlerine ilişkin bağımsız iki örneklem testi, tek yönlü varyans analizi gibi parametrik testlere, Mann-Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Testi gibi non parametrik testlerle korelasyon analizlerine yer verilmiştir.

5.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma için hazırlanan anket üç bölümden oluşmaktadır. **Birinci bölümde** çalışanların demografik özellikleri ile nesnel kariyer başarısını belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. **İkinci bölümde** çalışanların kariyer planlama ve hedef belirleme uygulamalarını ölçmek amacıyla Gould'un Kariyer Planlama ve Hedef Belirleme Ölçeği kullanılmıştır. Anketin **üçüncü bölümünde** kariyer başarısının öznel boyutunu ölçmek amacıyla **Kariyer Tatmini Ölçeği** kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Demografik bilgi formundaki sorular iki amaca yönelik olarak hazırlanmıştır. İlk amaç, yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim seviyesi ve toplam iş deneyimine ilişkin sorular ile kariyer başarısını etkileyen demografik özelliklere ilişkin bilgi edinilmesi olmuştur. İkinci amaç ise, nesnel kariyer başarısını ölçmede kullanılan verileri belirlemeye yönelik olarak, işyerindeki kıdem, aylık kazanç, terfi sayısı ve pozisyonla ilgili soruların sorulması olmuştur.

Kariyer Planlama ve Hedef Belirleme Ölçeği: Araştırmada çalışanların bireysel kariyer planlama ve hedef belirlemeye yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla Gould'un 1979 yılında geliştirdiği Kariyer Planlama Ölçeği kullanılmıştır. Gould'un 1979 yılında geliştirdiği ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış hali Nesrin Mat'ın yüksek lisans tezinden alınmıştır(2004). Kariyer planlama ölçeği 21 sorudan oluşmaktadır. Hedef belirleme(6 soru), mesleğe bağlılık(8 soru), kendini tanıma(4 soru) ve iş adaptasyonundan(3 soru) oluşan 4 alt boyutu bulunmaktadır.

Tablo 1 : Kariyer Planlama Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları

| Kariyer planlama ölçeği alt boyutları | Cronbach's alpha | Soru sayısı |
|---------------------------------------|------------------|-------------|
| Kariyer Planlama | 0,893 | 21 |
| Hedef Belirleme | 0,807 | 6 |
| Mesleğe Bağlılık | 0,845 | 8 |
| Kendini Tanıma | 0,771 | 4 |
| İş Adaptasyonu | 0,455 | 3 |

Hedef Belirleme ile Kariyer Başarısı İlişisini ölçmek amacıyla ile Kariyer Planlama Ölçeğinin Hedef Belirleme alt ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek 5'li Likert olarak yapılandırılmıştır. Sorulardan bazıları “ kariyerim ile ilgili planımı yaptım” ve “kariyer hedeflerimi sık sık değiştiririm” şeklindedir.

Kariyer Tatmini Ölçeği: Kariyer Tatmini Ölçeği 5'li Likert olarak hazırlanmış 16 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk 9 sorusu Çiğdem Vatansever'in “Work and Non-Work Life Balance and It's Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction” konulu doktora tezi(2008) için geliştirdiği Kariyer Tatmini Ölçeğinden alınmış, 7 sorusu ise yapılan literatür taramasından hareketle geliştirilmiş ve eklenmiştir. Ölçekte faktör analizi yapılmış ve güvenilirliği düşüren iki ifade çıkarılarak ölçek 16 maddeden oluşturulmuştur. KMO yeterlilik katsayısı 0,907 bulunmuştur. 1'e çok yakın olduğu için değişkenlerin uyumlu olduğu söylenebilir. Varimax yöntemi ile dönüştürülmüş faktör matrisinde Kariyer Tatmin Ölçeği 3 faktöre ayrılmıştır. Faktörler toplam varyansın %67,56'sını açıklamaktadır. Faktörler; Bilişsel Tatmin, Duygusal Tatmin ve İş-Yaşam Dengesi Memnuniyeti olarak isimlendirilmiştir

Tablo 2: Kariyer Tatmin Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları

| Kariyer tatmin ölçeği alt boyutları | Cronbach's alpha | Soru sayısı |
|-------------------------------------|------------------|-------------|
| Kariyer Tatmini | 0,927 | 16 |
| Bilişsel Tatmin | 0,873 | 6 |
| Duygusal Tatmin | 0,823 | 6 |
| İş-Yaşam Dengesi Memnuniyeti | 0,771 | 4 |

Soru örneklerinden bazıları “kendime seçtiğim kariyer yolunda sıklıkla kuşku duyarım”, “kariyer hayatımın gelişiminden hoşnutum” ve “ kariyerimin bana kazandırdığı sosyal çevreden memnunum” şeklinde olmaktadır.

5.6.Bulgular

5.6.1.Değişkenlere İlişkin Tanımsal Bulgular

Demografik Özelliklere İlişkin Tanımsal Bulgular

- Demografik özelliklere ilişkin tanımsal bulgulara bakıldığında,
- Katılımcıların %48'i kadın, %52'si erkektir
- Evli katılımcıların oranı %60'dır.
- 26-35 yaş aralığındaki katılımcılar %60'lık bir oranla çoğunluktadır. %17 oranla 36-45 yaş aralığı ve %16'lık oranla da 46-55 yaş aralığındaki katılımcılar yer almaktadır. 26 yaş altı ve 56 yaş üstü katılımcı oranı oldukça düşüktür(Toplam %6).
- Katılımcıların % 50.9'u lisans mezunu iken %26,4'ü yüksek lisans ve %15,5'i ön lisans mezunudur.
- İş deneyimi açısından katılımcıların %33'ü 1-5 yıllık, %27,3'ü 6-10 yıllık iş deneyimine sahiptir. 21 yıl üzeri iş deneyimine sahip olan çalışan oranı da %21,8'dir.

Nesnel Başarı Ölçütlerine İlişkin Tanımsal Bulgular

Nesnel başarı ölçütlerine ilişkin tanımsal bulgulara bakıldığında,

- Ücret aralığı 1000-2000 TL arasında olan grup %35,5'lik bir ağırlığa sahipken, 2001-3000TL aralığında yer alan çalışanlar %23,6'dır.
- Örneklemin %55'i 5 yıla kadar kıdeme sahiptir. Bunu 6-10 yıl aralığı kıdem %17,3 ile izlemektedir.
- Benzer şekile hiç terfi etmedim diyen çalışanlar %55'lik bir orana sahip iken 1 kez terfi ettiğini ifade edenler %17,3'tür.
- Kurumdaki pozisyon noktasında, ofis elemanı ve memur oranı % 39,1'dir. Uzman ve uzman yardımcılığı %33,6 iken şef ve müdür yardımcısı %13,6'dır. Hiyerarşik basamaklarda yükseldikçe oran doğal olarak düşmektedir.

| Nesnel Ölçütler | Cinsiyet | | Medeni Durum | |
|-----------------|----------|------|--------------|------|
| | z | p | z | p |
| Aylık Kazanç | -2,871 | ,004 | -2,223 | ,026 |
| Terfi Sayısı | -2,170 | ,030 | -3,414 | ,001 |
| Pozisyon | -3,132 | ,002 | -2,304 | ,021 |
| Kıdem | -,033 | ,974 | -5,374 | ,000 |

5.6.2. Değişkenlere İlişkin Çözümleyici İstatistik Bulgular

Demografik Değişkenler ve Nesnel Kariyer Başarısı İlişkisi

Cinsiyet ve Medeni Durum ile Nesnel Kariyer Başarısı İlişkisi

Tablo 3: Cinsiyet ve Medeni Durum için Mann-Whitney U Testi

P<0,05

Nesnel başarı ölçütlerinden aylık kazanç, terfi sayısı ve pozisyon cinsiyete göre farklılık gösterirken (P<0,05), işyerindeki kıdem cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Aylık kazanç ve terfi sayısındaki fark erkek çalışanlardan kaynaklanırken pozisyona ilişkin fark kadın çalışanlardan kaynaklanmaktadır. Diğer yandan nesnel başarı ölçütlerinin tamamı medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Aylık kazanç, terfi sayısı ve kıdemdeki fark evli çalışanlardan kaynaklanırken pozisyona ilişkin fark bekar çalışanlar kaynaklıdır. Abele ve Wiese'in çalışmasında kadınların nesnel kariyer başarısı erkeklerin başarısından daha düşük bulunmuştur(2008, 742). Bir araştırmada ulaşılan sonuçlardan biri erkeklerin nesnel başarılarını kadınlar gibi dışsal faktörlerden çok içsel faktörlere atfettikleridir. Bir diğer sonuç ise, kadınların kariyer fırsatları ve kariyere ulaşma konularında erkeklerden daha kolay doyuma ulaşabildikleridir (Stumpf ve Tymon Jr., 2012:347).

Yaş, Eğitim Durumu ve İş Deneyimi ile Nesnel Kariyer Başarısı İlişkisi

Tablo 4: Yaş, Eğitim Durumu ve İş Deneyimi için Kruskal Wallis Testi

| Nesnel Ölçütler | Yaş | | Eğitim Durumu | | İş Deneyimi | |
|-----------------|--------|------|---------------|------|-------------|------|
| | z | p | z | p | z | p |
| Aylık Kazanç | 38,810 | ,000 | 37,227 | ,000 | 32,966 | ,000 |
| Terfi Sayısı | 39,710 | ,000 | 8,443 | ,038 | 39,204 | ,000 |
| Pozisyon | 34,933 | ,000 | 32,730 | ,000 | 31,256 | ,000 |
| Kıdem | 72,370 | ,000 | ,757 | ,860 | 84,435 | ,000 |

P<0,05

Nesnel başarı ölçütlerinin tümü yaş ve iş deneyimine göre farklılık göstermektedir. Bu fark aylık kazanç, terfi sayısı ve kıdem için 46-55 yaş aralığı ile 21 yıl ve üstü kıdemden kaynaklanmaktadır. Aylık kazanç, terfi sayısı ve pozisyon eğitim durumuna göre farklılık gösterirken kıdem eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Farklılık aylık kazanç için lisans üstü eğitimden, terfi için lisans eğitiminden ve pozisyon için ön lisans eğitiminden kaynaklanmaktadır.

Hedef Belirlemenin Nesnel Kariyer Başarısı İlişkisi

Bu bölümde kariyer planlama değişkeninin hedef belirleme alt boyutu ile kariyer başarı-sı değişkenleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Tablo 5: Hedef Belirleme ile Nesnel Başarı Faktörleri İlişkisi Korelasyon Analizi

| | | | Aylık Kazanç | Terfi Sayısı | Pozisyon | Kıdem |
|-----------------|-----------------|-------------------------|--------------|--------------|----------|-------|
| Kendall's tau_b | Hedef Belirleme | Correlation Coefficient | ,257** | ,210** | -,300** | ,093 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,005 | ,000 | ,215 |
| | | N | 110 | 110 | 110 | 110 |

Tablo 5 incelendiğinde, kariyer planlamanın alt boyutlarından biri olarak hedef belirleme ile aylık kazanç ve terfi sayısı arasında pozitif yönlü düşük bir ilişkinin, hedef belirleme ile pozisyon arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir (Pozisyonla ilişkinin negatif görünmesinin nedeni en yüksek pozisyonun 1 ile kodlanmış olmasından kaynaklanmaktadır).

Diğer yandan hedef belirleme ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu verilerden hareketle hedef belirlemenin kurumda yükselmek için önemli olan kıdem değişkeninden bağımsız olarak düşük düzeyde de olsa terfi, kazanç ve pozisyon değişkenlerini pozitif yönde etkilediği söylenebilir. H1, H2 ve H3 kabul edilmiş, H4 kabul edilmemiştir.

Tablo 6: Hedef Belirleme ile Kariyer Tatmini İlişkisi Korelasyon Analizi

| | | Hedef Belirleme |
|-----------------|---------------------|-----------------|
| Kariyer tatmini | Pearson Correlation | ,715** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 97 |

Hedef belirlemenin kariyer tatmini ile ilişkisine bakıldığında (Tablo 6) değişkenlerin arasında pozitif yönlü ve yüksek bir ilişkinin (0,715) bulunduğu saptanmıştır. H5 kabul edilmiştir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bireysel kariyer planlama bireyin yaşam hedefleri ve kariyer olanakları doğrultusunda kariyer hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflere yönelik alt hedeflerin, stratejilerin ve günlük faaliyetlerin planlanması, uygulanması ve alınan geribildirim sonucunda hedeflerin güncellenmesi ya da yenilenmesi faaliyetlerinden oluşan ve yaşam boyu devam eden döngüsel bir süreçtir. Tüm aşamaları ile göz önünde bulundurulduğunda kariyer planlama sürecinin etkinliğini arttıracak ve onu bireye özgü kılacak en önemli aşamalardan biri hedef belirleme sürecidir. Nitelik literatür taramasından hareketle hedeflerin ve hedef belirlemenin birey ve çalışma yaşamına etkileri;

- hedefler bireyi güdüleyen ve yönlendiren unsurlar olarak performans artışına neden olmaktadır,

- öz-düzenleme sürecinin temel bir aşaması olarak bireyin kendi sorumluluğunun bilincinde olmasına ve davranışlarını yönlendirmesinde önemli bir rol oynamaktadır,
- bireyin hedef yönelimi ne olursa olsun, bilinçli bir şekilde ihtiyaç duyduğu durumlarda öğrenmeye ya da sürece yönelik hedefler üzerinde odaklanması yaşam boyu devam eden bir süreç olan öğrenme sürecini de etkin bir şekilde yönetmesine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla hedefler sürekli gelişmeyi zorunlu kılan günümüz çalışma yaşamında bireyin kendini geliştirmesi ve yenilemesi açısından da önemli bir role sahiptir,
- bireyin içsel güdü ve gereksinimlerinin, ilgi alanlarının ve sahip olduğu değerlerin bir ifadesi olarak da, bireyin yaşamını kendisini mutlu kılacak şekilde yönlendirmesinde ve sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmasında etkili olmaktadır

şeklinde ifade edilmektedir.

Çalışma hayatında bireysel boyutta hedef belirleme ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmada, **“Bireysel hedef belirleme ile kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır”** ana hipotezi büyük ölçüde desteklenmiştir. Hedef belirleme ile nesnel başarı ölçütleri arasındaki ilişki de ise, pozisyon, aylık kazanç, terfi sayısı ve kıdem arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken hedef belirleme ile kariyer tatmini arasında yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatürde de benzer şekilde hedef belirleme ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi irdeleyen Wiese ve Freud’un çalışmasında bireylerin kişisel iş hedefleri doğrultusunda ilerlemesinin, öznel iyilik hallerini, iş doyumlarını ve işle ilgili öznel başarılarını olumlu yönde etkilediği (Wiese ve Freund, 2005) bulunmuştur. Benzer şekilde bir başka çalışmada Frieze ve arkadaşları yüksek kazanç elde etmek, çok iyi bir işi başarmak gibi başarı ya da güç odaklı maddi değerlere sahip olan MBA mezunlarının, 16 yıl sonra daha fazla kazandıklarını (2006) sonucuna ulaşımlardır.

Kariyer yaşamının başında belirlenen yüksek kariyer hedeflerinin 3 yıl sonra gelir ve statü üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu, 7 yıl sonra da statü değişikliğine etki ettiği, ancak 7 yıl sonra yüksek gelir ve statü gibi nesnel başarı unsurlarına sahip olan bireylerin daha düşük kariyer hedeflerine sahip bireylere oranla kariyerlerinden daha az doyum aldıklarına (Abele ve Spurk, 2009) ilişkin araştırma sonuçları ile birlikte kişisel kariyer hedefleri belirlemek, hedefe yönelik hareket etmek, kariyer planlaması yapmak gibi öz-düzenleme stratejilerinin hem öznel hem de nesnel kariyer başarısını olumlu yönde etkilediği (Abele ve Wiese, 2008) de araştırmalarla saptanan sonuçlar olmuştur.

Diğer bir değerlendirme de ise kariyerin toplumun bakış açısı ile belirlenen nesnel boyutunun, yine toplumsal olarak kabul gören (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve deneyim) unsurlardan etkilendiği, bireyin içsel değerlendirmesine dayanan öznel boyutunun ise kariyer planlama ve hedef belirleme gibi bireysel tutumlardan daha fazla etkilendiği şeklinde ifade edilebilir. Araştırma sonuçlarında, sosyal ve demografik unsurların kariyer başarısının nesnel boyutunu etkilemesi ancak öznel boyutu ile anlamlı bir ilişkisinin bulunmaması bu değerlendirmeyi desteklemektedir.

Hedef belirleme ile kariyer başarısı sadece kişi ile ilişkilendirilmeyecek derece çok değişkenli bir sürecin hem nedeni hem de sonucu olarak gerçekleşmektedir. Bu düşünceden hareketle, büyük ölçüde zamanla ve deneyimle elde edilen nesnel başarı ölçütleri için boylamsal bir araştırmanın yapılması gelecek çalışmalar için uygun olacaktır. Nitekim bireylerin mevcut hedef belirleme düzeyleri ile belirlenen süre sonunda (kariyer başarısı için bu sürenin en az 3-5 yıl olması gerekmektedir) elde edilen nesnel kazançlarının ilişkilendirilmesi daha sağlıklı bulgulara ulaşılmasını sağlayacaktır.

Çalışmada kariyer başarısına etki eden faktörlerden biri olan hedef belirleme ele alınmıştır. Ancak başarıya etki eden ve bireyin kontrolünde olmayan birçok faktörün de olduğu unutulmamalıdır. Kariyer yaşamı ve kariyer başarısı çevresel koşullar, ülkenin sosyal ve ekonomik durumu, bireyin içinde bulunduğu sosyo ekonomik koşullar, eğitim ve öğretim sistemi, işgücü piyasası koşulları gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Gelecek çalışmalarda bu faktörlerle ilişkili olarak kariyer başarısının ele alınması literatüre önemli katkılar sağlayabilecektir.

Kariyer, hedef belirleme ve kariyer başarısı özellikle çalışma hayatı bütününde öncelikle çalışanın sorumluluğu ile ilişkili olarak öncelikle kişisel algılansa da çalışma hayatındaki deneyimler ve bunların paylaşımı da bir o kadar etkili sonuçlar alınmasına katkıda bulunabilmektedir. Bu kapsamda çalışma hayatında ve literatürde yeri ile ağırlığı giderek artan deneyim ve bilgi paylaşımı odaklı mentorluk uygulamalarının hedef belirleme ile kariyer başarısı üzerindeki etkilerini de değerlendirmek gerekmektedir. Nitekim, mentorluk çalışanlar arasında kariyer gelişimini, kariyer beklentilerinin karşılanmasını kolaylaştıran ve öncülük eden bir teknik olarak deneyim paylaşımı odaklı uygulamalar içermektedir. Kram (1985)'e göre, çalışma hayatında mentorluğun amacı, desteğe ihtiyacı olan(mentee) kişinin kişisel ve mesleki olarak gelişimi için örgütsel düzenleme oluşturmaktır. Eby(1997)'ye göre mentor, organizasyon içerisinde ancak mentee'nin yöneticileri dışında bir yetkili yada başka bir organizasyondan biri olabilir. Mentorluk ilişkisi kariyer başarısını artırabilir. Mentorlar hem mentee'lerin öğrenme ve yetenek gelişimini sağlamak için özel bilgi ve deneyimlerini paylaşabilirler hem de örgütsel ve akademik açıdan etkili kişileri mentee'lerle tanıştırmakla mesleki iletişimlerinin genişlemesini kolaylaştırabilirler. Bu önemli kariyer bağlantıları, kariyer başarısında iş fırsatları, terfiler ve gelire yol açabilir (Aktaran Eby vd., 2009:254-267). Nitekim, Eby ve arkadaşlarının bir araştırmalarında, mentorluğun kariyer sonuçları ile ilişkisi -etki boyutu genellikle küçük olmasına rağmen- vardır şeklinde oluşmuştur(Eby vd., 2009:254-267). Bu bilgilerden hareketle alana katkı amacı ile yeni bir çalışma kariyer başarısı ve mentorluk ilişkisi olarak kurgulanabilir.

KAYNAKLAR

- Abele, A.E. ve Wiese, B.S.(2008). The Nomological Network of Self-management Strategies and Career Success, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (81), 733–749.
- Abele, A. E. ve Spurk, D.(2009). The Longitudinal Impact of Self-efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, (74), 53-62.
- Amundson, N.E.(1994). Perspectives for Assessing *Career Development*, *Journal of Employment Counseling*, (31), 147- 154.
- Arthur, M.B., Khapova, S.N. ve Wilderom, C.P.M.(2005). Career Success in a Boundaryless Career World, *Journal of Organizational Behavior*, (26), 177-202.

- Austin, J.T. ve Vancouver, J.B.(1996). Goal Constructs in Psychology: Structure, Process, and Content, *Psychological Bulletin*, (120), 338-375.
- Bandura, A.ve Schunk, D.H.(1981). Cultivating Competence, Self Efficacy and Intrinsic Interest Through Proximal Self Motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, (41), 586-598.
- Baranık, L.E., Baron, K.E. ve Finney, S.J.(2007). Measuring Goal Orientation in a Work Domain, *Educational and Psychological Measurement*, (67), 697-718.
- Barutçugil, İ.(2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Brunstem, J.C.(1993). Personal Goals and Subjective Well Being: A Longitudinal Study, *Journal of Personality and Social Psychology*, (65), 1061-1070.
- Boermsa,S.N., Maes, S., Jockes, K. ve Duddeldorfp, E.(2006). Goal Processes in Relation to Goal Attainment Predicting Health Related Quality of Life in Myocardial Infarction Patients, *Journal of Health Psychology*, (11), 927-941.
- Brett, J. F. ve Wandewalle, D. (1999). Goal Orientation and Specific Goal Content as Predictors of Performance Outcomes in a Training Program, *Journal of Applied Psychology*, (84), 863-873.
- Chusmir, L.H. ve Parker, B.(1992). *Success* Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviors: Gender Differences, *Journal of Social Psychology*, (132), 87-99.
- Çolakoğlu, S.(2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity, *Journal of Vocational Behaviour*, (79) 1, August, 47-59.
- Deci, E. L. ve Ryan, R.M.(2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health, *Canadian Psychology*, (49), 182–185.
- Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (2000). The ‘What’ and ‘Why’ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry*, (11), 227–268.
- De Shon, R.P. ve Gillespie, J.Z.(2005). A Motivated Action Theory Account of Goal Orientation”, *Journal of Applied Psychology*, (90), 1096-1127.
- Diener, E.ve Ryan, K.(2009). Subjective Well-being: A General Overview, *South African Journal of Psychology*, (39), 391-406.
- Doest, L.T., Maes, S. ve Winifred, A.G.(2006). Personal Goal Facilitation Through Work: Implications for Employee Satisfaction and Well-Being, *Applied Psychology: An International Review*, (55), 192-219.
- Dweck, C.S.(1996). Implicit Theories as Organizers of Goals and Behavior, *The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior*, der. Peter M. Gollwitzer ve John A. Bargh, The Guilford Publications Inc., New York, 69-90.
- Eby, L.T. , Allen, T.D., Evans, S.C. , Ng, T. ve DuBois, D.(2008). Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-Analysis Comparing Mentored and Non-Mentored Individuals, *J Vocat Behav.*,72(2): 254–267. doi: 10.1016/j.jvb.2007.04.005
- Elmacıoğlu, T.(2009). *Başarıda Aile Faktörü*, Yakamoz Yayınları, İstanbul.

- Elmacioğlu, T.(2004). Hayatın Bütününde Başarı, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Emmons, R.A(2000). Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition, and the Psychology of Ultimate Concern, *International Journal for the Psychology of Religion*, (10), 3-26.
- Frieze, I. H., Olson, J.E., Murrell, A. J. ve Selvan, M.S.(2006). Work Values and Their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Female and Male Managers, *Sex Roles*, (54), 83-93.
- Gattiker, U. E. ve Larwood, L.(1986). Subjective Career Success: A Study of Managers and Support Personnel, *Journal of Business and Psychology*, (1), 78-94.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. ve Wormley, W.(1990). Effects of Race on Organisational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes, *Academy of Management Journal*, (33), 64-86.
- Harris, L.C. ve Ogbonna, E.(2006). Approaches to Career Success: An Exploration of Surreptitious Career-Success Strategies, *Human Resource Management*, (45), 43–65.
- Headey, B.(2007). Life Goals Matter to Happiness: A Revision of Set-Point Theory, *Social Indicators Research*, (86), 213–231.
- Heslin, P.A.(2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success, *Journal of Organizational Behavior*, (26), 113-136.
- Job V., Langens, T.A. ve Brandstatter, V.(2009). Effects of Achievement Goal Striving on Well-Being: The Moderating Role of the Explicit Achievement Motive, *Society for Personality and Social Psychology*, (35), 983-996.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. ve Bretz Jr R. D.(1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success, *Personnel Psychology*, (48), 485-519.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. ve Barrick, M.R.(1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across The Life Span, *Personality Psychology*, (52), 621-652.
- Koestner, R.(2008). Reaching One's Personal Goals: A Motivational Perspective Focused on Autonomy, *Canadian Psychology*, (49), 60-67.
- Korman, A.K. ve Berman, U.W.(1981). Career Success and Personal Failure: Alienation in Professionals and Managers, *Academy of Management Journal*, (24), 342-360.
- Kuzgun, Y.(2006). Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Lent, R.W. ve Brown, S. D.(2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work, *Journal of Career Assessment*, (16) 6–21.
- Locke, E.A.(1996). Motivation Through Conscious Goal Setting, *Applied and Preventive Psychology*, (5), 117-124.
- Locke, E.A.(2002). Setting Goals for Life and Happiness, *Handbook of Positive Psychology*, der. C. R. Snyder ve Shane J. Lopez, Oxford University Press, Oxford, 299-313.
- Locke, E.A. ve Latham, G.P.(2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation, *American Psychological Association*, (57), 705–717.

- Mat, N. (2004). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Yönetiminin Değerlendirilmesi, Kardar Trade Company(Turkuaz) Uygulaması, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,.
- Middleton, M. J. ve Midgley, C.(1997). Avoiding The Demonstration of Lack of Ability: A Underexplored Aspect of Goal Theory, *Journal of Educational Psychology*, (89), 710-718.
- Ng, T. W., Eby, I. T., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 58(2): 367-408.
- Nicholson, N. ve Andrews, W. de W.(2005). Playing to Win: Biological Imperatives, Self-Regulation, and Trade-Offs in the Game of Career Success, *Journal of Organizational Behavior*, (26), 137-154.
- Poole, M.E., Langan-Fox, J. ve Omodei, M.(1993). Contrasting Subjective and Objective Criteria as Determinants of Perceived Career Success: A Longitudinal Study, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, (66), 39-54.
- Ruf, B.M. ve Chusmir, L.H. (1991). Dimensions of Success and Motivation Needs Among Managers, *Journal of Psychology*, (125), 631-640.
- Salmela-Aro, K. ve Nurmi, J.-E.(1997). Positive and Negative Self-Related Goals and Subjective Well-Being: A Prospective Study, *Journal of Adult Development*, (4), 179-188.
- Schunk, D. H. Self-Regulation Through Goal Setting, <http://www.ericdigests.org/2002-4/goal.html> (26.08.2008).
- Seibert, S.E. ve Kraimer, M. L.(2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, (58), 1–21.
- Seijts, G.H., Latham, G. P., Tasa, K.ve Latham, B.W.(2004). Goal setting and Goal Orientation: An Integration of Two Different Yet Related Literatures, *Academy of Management Journal*, (47), 227-239.
- Singh, R., Rose, R.B., Phyllis, T. (2009) What matters most? The Relative Role of Mentoring and Career Capital in Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, (75), 56–67.
- Shockley, K.M. , Ureksoy, H., Rodopman, O.B., Poteat, L.F. and Dullaghan, T. R. (2016). Development of a New Scale to Measure Subjective Career Success: A Mixed-Methods Study, *Journal of Organizational Behavior*, (37), 128–153.
- Stumpf, S.A., Walter G. Tymon Jr.(2012). The Effects of Objective Career Success on Subsequent Subjective Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, (81), 345–353.
- Stumpf, S.A. (2014). A Longitudinal Study of Career Success, Embeddedness, and Mobility of Early Career Professionals, *Journal of Vocational Behavior*, (85), 180–190.
- Valcpur, M., Jamie J.L.(2008). Family and Career Path Characteristics as Predictors of Women’s Objective and Subjective Career Success: Integrating Traditional and Protean Career Explanations, *Journal of Vocational Behavior*, (73), 300–309.

- Vandewalle, D., Brown, S. P., Cron, W.L. ve S., J. W.(1999). The Influence of Goal Orientation and Self-regulation Tactics on Sales Performance: A Longitudinal Field Test, *Journal of Applied Psychology*, (84), 249–259.
- Vatansever, Ç.(2008). Work and Non-Work Life Balance and It's Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction, (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wiese, B.S. ve Freund, A. M.(2005). Goal Progress Makes One Happy, or Does it? Longitudinal Findings From The Work Domain, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, (78), 287-304.
- Yetim, Ü.(1991). Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.