T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KARİYER SERMAYESİNİN AKADEMİSYENLERİN KARİYER BAŞARISINA ETKİSİ: AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

İHSAN AYTEKİN
DOKTORA TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

GEBZE
2016

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KARİYER SERMAYESİNİN AKADEMİSYENLERİN KARİYER BAŞARISINA ETKİSİ: AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

İHSAN AYTEKİN
DOKTORA TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Danışmanı
Prof. Dr. Oya ERDİL

GEBZE
2016

GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

DOKTORA TEZİ JÜRİ ONAY SAYFASI

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ..... tarih ve ...../..... sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından ...../.../20... tarihinde tez savunma sınavı yapılan İhsan Aytekin'nın tez çalışması İşletme Anabilim Dalında DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE
(TEZ DANIŞMANI) : Prof. Dr. Oya ERDİL

ÜYE : Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN

ÜYE : Prof. Dr. Hüseyin İNCE

ÜYE : Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ

ÜYE :Doç. Dr. Nilay SAKARYA

ONAY

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ...../...../20... tarih ve ...../..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

ÖZET

Bilgi üreten kurumların sahip olduğu bilgi, beceri, değerler ve rekabet avantajı, kurum çalışanlarının niteliklerine dayanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında yüksek öğretim kurumlarının başarılı olması için gerekli bileşenlerin en başında bilgili, yaratıcı ve coşkulu akademisyenler gelmektedir. O halde akademik kurumların başarılarını artırmalarının bir yolu da, akademisyenlerinin bireysel başarı performanslarının artırılmasıdır.

"Akıllı Kariyer" kuramına göre birey, çalışması süresince kendi kariyer yetkinliklerine de yatırım yaparak kariyer sermayesi biriktirir. Kariyer sermayesinin bireyin kariyer başarısını artırdığını ifade eden çalışmalar yapılmış, ancak bireysel iş performansının (üretkenliğin) bu ilişkideki rolü ihmal edilmiştir. Bu çalışmada bireysel üretkenliğin, yani bireysel iş performansının kariyer sermayesi ile kariyer başarısı arasında aracı rolüne sahip olduğu kuramsa olarak öne sürülmüş ve ampirik olarak araştırılmıştır.

Türkiye'deki üniversitelerde çalışan öğretim üyeleri bu çalışmanın hedef kitlesini oluşturmaktadır. Bilgi toplama aracı olarak anket formu hazırlanmış ve bu formun akademisyenlerle yüz yüze görüşerek doldurulması sağlanmıştır. Öncelikle bir ön uygulama yapılarak ölçeklerin bir değerlendirilmesi yapılmış ve elde edilen veriler ışığında gerekli düzenlemeler yapılarak ana çalışma için ankete son şekli verilmiştir. Tabakalı ve sistematik örnekleme yöntemleri birlikte kullanılarak 12 ilde ve ön çalışma dahil toplamda 23 üniversiteden veri toplanılmış ve SPSS programı kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda iş tecrübesi dışındaki tüm kariyer sermayesi boyutlarının akademik üretkenlik ve kariyer başarısı üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkilere sahip olduğu, akademik üretkenliğin ise genel olarak kariyer sermayesi boyutlarıyla kariyer başarısı arasında istatistiki olarak anlamlı bir aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, kariyer sermayesi ve kariyer başarısı ilişkisinde, mesleki çıktıların aracı değişken olduğu yeni bir model ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Yetkinlikleri, Kariyer Sermayesi, Kariyer Başarısı, Akademik Üretkenlik, Bilimsel Araştırma Performansı, Akademik Kariyer, Akıllı Kariyer, Sınırsız Kariyer

ABSTRACT

Values, knowledge, skills and competitive advantage of knowledge producer institutions stem from qualities of their employees. From this point of view, the main components of higher education institutions for their success are well informed, creative and highly motivated academics. Therefore, one way to increase success of a higher education institution is to increase individual job performance (productivity).

Intelligent Career theory asserts that individuals accumulate their career capital by investing on their career competencies. Although there are some studies asserting that career capital improves the individual's career success the effect of individual job performance (academic productivity) on this relationship has been neglected. In this study, it is theoratically argued and empirically tested that individual productivity has a mediator effect on the relationship between career capital and career success.

The sampling frame of this study is faculty members working at universities with PhD in Turkey. As a method of data collection, a questionnaire was prepared and faculty members were asked in person to fill in the questionnaire.

Scales were tested through a preliminary survey administration and the survey was refined based on the results of this preliminary study. Stratified sampling and systematic sampling methods were used together in 12 provinces at 23 universities including the preliminary study and the data were transformed into SPPS and then analysed and interpreted. As a result of analysis, it was understood that all career capital dimensions, except for working experience, have statistically significant effect on academic productivity and career success, and that academic productivity has a statistically significant mediator effect on the relationship between dimensions of career capital and career success. The present study develops a new model in which work related outputs are mediating variables in the relationship between career capital and career success.

Keywords: Career Competencies, Career Capital, Career Success, Academic Productivity, Scientific Research Productivity, Academic Career, Intelligence Career, Boundaryless Career

TEŞEKKÜR

Bu proje kapsamında yaklaşık 6 ay boyunca farklı illerdeki farklı üniversite ve fakültelerde saha çalışması yapılmıştır.

Bu çalışma sırasında, başta zaman ayırarak araştırmaya katkı yapan akademisyenler olmak üzere, bu çalışmanın her aşamasında ekstra katkı veren Prof. Dr. Oya ERDİL, Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ, Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN, Prof. Dr. Mehmet BARCA, Prof. Dr. Şükrü ÖZEN, Yard. Doç. Dr. Musa Said DÖVEN, Arş. Gör. Mehmet YILDIZ, Arş. Gör. İ.Çağrı DOĞAN, Arş. Gör. Semih CEYHAN'a çok teşekkür ederim.

Bu çalışma sırasında uzun süre neredeyse hiç zaman ayıramadığım eşim ve oğluma da sabırlarından dolayı ayrıca teşekkür ederim.

Akademisyenlerin kariyer sermayesi, araştırma üretkenlikleri ve kariyer başarıları arasında bir ilişki olabileceği fikrinden hareketle geliştirilen ve bu ilişkinin yanında Türkiye'deki akademisyenlerin yayın durumlarına dair bir durum analizini de hedefleyen bu araştırma TÜBİTAK 1002 Programınca 114K089 proje numarasıyla SOBAG projesi olarak desteklenmiştir. Verdiği destekten dolayı TÜBİTAK'a da ayrıca teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

İÇİNDEKİLER

ÖZET iv

ABSTRACT v

TEŞEKKÜR vi

İÇİNDEKİLER DİZİNİ vii

KISALTMALAR DİZİNİ x

ŞEKİLLER DİZİNİ xii

TABLOLAR DİZİNİ xiii

1. GİRİŞ 1

2. KARİYER KAVRAMI VE YENİ KARİYER ANLAYIŞI 4

2.1. Kariyer Kavramı 4

2.1.1. Kariyerdeki Değişimi Tetikleyen Faktörler 6

2.1.1.1. Yönetim ve Organizasyon Alanındaki Gelişmeler 6

2.1.1.2. Ekonomik Yapıdaki Değişim 6

2.1.1.3. İş Gücü Yapısının Değişmesi 7

2.1.1.4. Psikolojik Sözleşmenin Değişmesi 8

2.2. Yeni Kariyer Anlayışı 9

2.2.1. Yeni Kariyer Anlayışında Kariyer Yönetimi 12

2.3. Yeni Kariyer Kuramları 15

2.3.1. Sınırsız Kariyer Teorisi 16

2.3.2. Yetkinlik Bazlı Kariyer 17

2.3.2.1. Kariyer Yetkinlikleri Literatürü 18

2.3.2.2. Kariyer Yetkinlikleri Yaklaşımları 23

3. AKILLI KARİYER KURAMI, KARİYER BAŞARISI, AKADEMİK ÜRETKENLİK VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ 25

3.1 Akıllı Kariyer Kuramı 25

3.1.1 Nedenini Bilme 27

3.1.1.1. Kariyer Kimliği 29

3.1.1.2. Kariyer Bağlılığı 32

3.1.1.3. Kariyer Direnci 35
3.1.1.4. Kariyer İçgörüsü 37
3.1.2 Nasılı Bilme 38
3.1.2.1 Beşeri Sermaye 39
3.1.2.2 Dil Kullanma Düzeyi 44
3.1.3 Kimi Bilme 45
3.1.3.1 Sosyal Ağ 47
3.1.3.2 Etkili Mentorluk 49
3.2 Kariyer Başarısı 54
3.2.1 Subjektif Kariyer Başarısı 55
3.2.2 Objektif Kariyer Başarısı 56
3.3 Akademik Üretkenlik 57
3.4 Araştırmanın Modeli 61
4. METODOLOJİ 62
4.1 Çalışmanın Amaç ve Kapsamı 62
4.1.1. Çalışmanın Amacı 62
4.1.2. Çalışmanın Katkısı 62
4.1.3. Çalışmanın Kapsamı 63
4.2 Ölçme Araçları 64
4.2.1. Demografik Değişkenler 64
4.2.2. Kariyer Sermayesi 64
4.2.2.1 Nedenini Bilme 64
4.2.2.2 Nasılı Bilme 65
4.2.2.3 Kimi Bilme 65
4.2.3. Kariyer Başarısı 66
4.2.4. Bilimsel Üretkenlik 67
4.2.5. Ölçeklerin Türkçeye Çevrilmesi 69
4.3 Örneklem 70
4.4 Veri Toplama 72
5. ARAŞTIRMALARIN BULGULARI VE SONUÇ 74
5.1. Ön Araştırma Analizi ve Sonuçları 74
5.1.1. Demografik Veriler 74
5.1.2. Faktör Analizi Sonuçları 74

5.1.2.1. Kimi Bilme 75
5.1.2.2. Kimi Bilme 75
5.1.2.3. İş İle İlgili Bilgi ve Beceriler 76
5.1.2.4. Nedenini Bilme 76
5.2. Ana Araştırma Analiz ve Sonuçları 77
5.2.1. Demografik Veriler 78
5.2.2. Faktör Ve Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri 78
5.2.3. Ortalama Karşılaştırma Analizleri 82
5.2.3.1. t Testi 82
5.2.3.2. Varyans Analizi 83
5.2.3.3. Korelasyon Analizi 85
5.3. Hipotez Testleri 88
5.3.1. Hiyerarşik Regresyon Analizleri 95
5.4. Tartışma 116
5.5. Sonuç ve Öneriler 122
KAYNAKLAR 124
ÖZGEÇMİŞ 152

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar		Açıklamalar
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AHCI	:	Arts & Humanities Citation Index
AİÜ	:	Alan İndeksi Üretkenliği
AMR	:	Academy of Management Review
ANOVA	:	Analysis of Variance
ASOS	:	Academia Social Science
BAP	:	Bilimsel Araştırma Projeleri
C	:	Cinsiyet
DY	:	Ders Yükü
ERIC	:	Education Resources Information Center
H	:	Hipotez
IBM	:	International Business Machines
İÇ	:	İş Çevresi
İİBF	:	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İNG	:	İngilizce
KB	:	Kariyer Bağlılığı
Kİ	:	Kariyer İçgörüsü
KK	:	Kariyer Kimliği
KMO	:	The Kaiser-Meyer Olkin
KPDS	:	Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı
MBA	:	Master of Business Administration
MBB	:	Mesleki Bilgi ve Birikim
MS	:	Mentor Sayısı
N	:	Number
ÖSYM	:	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
P	:	Probability
SCI EX	:	Science Citation Index Expanded
SCI	:	Science Citation Index
SOBAG	:	Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Destek Grubu

SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences
SSCI	:	Social Science Citation Index
T	:	Tecrübe
TOP Ü	:	Toplam Üretkenlik
TÜBİTAK	:	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
UAÇ		Uluslararsı Çevre
WOS Ü		Web of Science Üretkenliği
WOS		Web of Science
YDS		Yabancı Dil Seviye Tespit Sınavı
YÖK		Yüksek Öğretim Kurulu

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No: **Sayfa**

3.1 Araştırmanın modeli 61

4.1 WOS Üretkenliği Hesaplama Formülü 69

5.1 WOS üretkenliğinin kariyer içgörüsü ve kariyer tatmini arasındaki aracı etkisi 99

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo:	Sayfa
2.1 Klasik ve yeni kariyer yaklaşımlarının karşılaştırılması	11
5.1 Ön çalışma faktör analizi ve güvenilirlik değerleri	75
5.2 Faktörlenebilirlik ve açıklanan varyans bilgileri	79
5.3 Ana çalışma faktör analizi ve güvenilirlik değerleri	81
5.4 Cinsiyet, lokasyon ve üniversite türüne göre t testi sonuçları	83
5.5 Varyans analizi (bağımsız değişken: fakülte)	84
5.6 Korelasyon matrisi	87
5.7 Çoklu regresyon: kariyer sermayesinin üretkenlik ve kariyer başarısına etkisi	90
5.8 Çoklu regresyon: üretkenliğin kariyer başarısına etkisi	94
5.9 Hiyerarşik regresyon: wos üretkenliğinin kariyer sermayesi ve kariyer tatmini ilişkisindeki aracı etkisi	104
5.10 Hiyerarşik regresyon: wos üretkenliğinin kariyer sermayesi ve unvan ilişkisindeki aracı etkisi	104
5.11 Hipotez ret - kabul durumu özet tablosu	107
5.12 Hiyerarşik regresyon: toplam üretkenliğin kariyer sermayesi ve kariyer tatmini ilişkisindeki aracı etkisi	109
5.13 Hiyerarşik regresyon: toplam üretkenliğin kariyer sermayesi ve unvan ilişisindeki aracı etkisi	109
5.14 Hiyerarşik regresyon: toplam üretkenliğin kariyer sermayesi ve gelir ilişkisinde aracı etkisi	110
5.15 Hipotez ret - kabul durumu özet tablosu	114
5.16 Mentorla WOS ve alan indeksi yayınların üretkenliklere etkisi	118

1. GİRİŞ

Hayek, henüz 1945 yılında toplumdaki sorunların – özellikle ekonomik sorunların- temelinde bilgi eksikliğinin yattığını, toplumdaki sorunların optimum çözümünün ise ancak tam bilginin kullanılması ile mümkün olacağını öne sürmüş ve böylece bilgiyi, toplumsal gelişme dinamiklerinin başına koymuştur. Bilginin ekonomi ve toplumsal hayattaki yeri gün geçtikçe artmış ve toplumun gelişmişlik düzeyi büyük oranda, sahip olduğu bilgi, bilgi üretme yeteneği ve bunu ekonomik değere dönüştürme kapasitesine bağımlı hale gelişmiştir. Bu gelişmeler nedeniyle içinde yaşadığımız toplum bilgi toplumu olarak ifade edilmektedir (Webster, 2006). Bilgi toplumu ekonomisinin de, en önemli girdisi bilgi olan, bilgi ekonomisi olduğu ileri sürülmektedir (Jorgenson, 2001; Dura & Atik, 2002; Powell & Snellman, 2004). Bilgi ekonomisi, "eskilerin demode olmasına neden olan ve teknik ve bilimsel gelişmelerin hızına katkı sağlayan bilgi yoğunluklu faaliyetlere dayanan üretim ve hizmetler" şeklinde tanımlanmıştır (Powell & Snellman, 2004: 199).

Günümüz örgütlerinin çoğu bilgi ile çalışan kurumlar olarak değerlendirilmektedir (Powell, & Snellman, 2004). Bilgi ile çalışan kurumların çalışanları ise bilgi işçileri olarak isimlendirilmekte ve değer üretirken ellerinden çok zihinsel yeteneklerini kullanan işçiler bilgi işçileri şeklinde sınıflandırılmaktadır (Horibe, 1999). Bilgi toplumunun en önemli özelliği bilgi üretmek ve bu bilgiyi değere dönüştürmektir. Bilgi tabanlı firma kuramı bilgiyi insanların ürettiğini ve işletmelerin ise bu bilgiyi kullanarak değere dönüştürdüklerini öne sürmektedir (Grant, 1996). Dolayısıyla kurumdaki çalışanlar bilgi üretme ve böylece kurumsal performans açısında kritik öneme sahip olmaktadır.

Toplumun geneli açısından bakıldığında ise bilginin üretilmesi ve bir değere dönüştürülmesi sürecinin üç sacayağı olduğu ve bu ayakların kesişimi ile bu sürecin başarı ile sürdürüldüğü öne sürülmektedir (Etzkowıtz et al., 2000; Etzkowıtz & Leydesdorff, 2000; Etzkowıtz & Leydesdorff, 1997; Etzkowitz, 2003). Bu modele göre üniversiteler, bilgi ekonomisinde ekonomik değerin yaratılmasındaki ilk adım olan bilgi üretiminde en önemli aktörlerdir ve üç sacayağın birincisini oluşturmaktadır (diğerleri endüstri ve devlettir).

Üniversiteler bilgi üreten kurumlardır. Bilgi üreten kurumların sahip olduğu bilgi, beceri ve değerler, aslında oradaki çalışanların sahip olduğu bilgi beceri ve

değerlerden meydana gelmektedir (Grant, 1996). Yine bu kurumların sahip olduğu rekabet avantajı büyük ölçüde çalışanlarının bilgi, beceri ve diğer yeteneklerine dayanmaktadır (De Janasz & Sullivan, 2004; DeFilippi &Arthur, 1994; Grant, 1996). Yüksek öğretim kurumlarının başarılı olması için temel bileşen bilgili, yaratıcı ve coşkulu akademisyenlerdir (Baldwin & Blackburn, 1981). Yapılan araştırmalar akademisyenlerin prestijli dergilerdeki yayınlarının üniversite sıralamasının varyansının yüzde 50'den fazlasını açıkladığını ortaya koymuştur (Siemensa vd., 2005). O halde akademik kurumların başarılarını artırmalarının bir yolu da, sahip olduğu akademisyenlerin bireysel başarı performanslarının artırılmasıdır. Bu durumda "üniversitelerin daha nitelikli ve başarılı olabilmeleri için akademisyenlerinin sahip olması gereken temel yetkinlikler nelerdir?" sorusunun cevabı önem kazanmaktadır. Bu soru, bu çalışmanın da ana sorusunu oluşturmaktadır.

Araştırma sorusunun bir cevabı olarak bu çalışmada, DeFillippi ve Arthur'un (1994) ve Arthur ve arkadaşlarının (1995) ileri sürdüğü Akıllı Kariyer (yetkinlik temelli kariyer) Teorisi baz alınarak akademisyenlerin kariyer sermayesi ve kariyer başarısındaki ilişkisi ve bu ilişkide akademik üretkenliğin aracı etkisi araştırılmaktadır. Akıllı Kariyer Kuramı, 1990'lı yıllardan sonra gelişen ve değişen kariyer görünümünün bir karşılığı olarak ortaya çıkmıştır. Akıllı Kariyer Kuramı aşağıda detaylı bir şekilde anlatılacaktır. Burada kısaca özetlemek gerekirse, bu kurama göre günümüz modern çalışanları –özellikle de bilgi işçileri – yaptıkları işin sorumluluğunu almakta ve içsel tatmine odaklanmaktadır. İçsel olarak yaptığı işten tatmin olabilmesi ve kariyerinde kendini başarılı olarak görmesi için işini başarılı bir şekilde yapabilmesi gerekir. İkinci ve belkide daha önemli olan nokta ise günümüz çalışanları kendilerini bir örgüt ile sınırlandırmaktan hoşlanmamaktadır. Dolayısıyla günümüz çalışanlarının kariyerleri farklı örgütler arası hareketlilik ile karakterize edilmektedir. Hareketli olabilmek için ise bu çalışanların belirli kariyer yetkinliklerine sahip olması, daha öz bir ifade ile istihdam edilebilir olması gerekir. Akıllı kariyer teorisine göre kariyer aktörü bir yandan iş hayatını sürdürürken diğer yandan üç temel kariyer yetkinliği olan nedenini bilme (knowing why), nasılı bilme (knowing how) ve kimi bilme (knowing whom) yetkinliklerine yatırım yapar. Bu yetkinlikler aynı zamanda bireyin kariyer sermayesini oluşturmaktadır (Arthur, Claman & DeFillippi, 1995). Bu üç bilme yolu üç temel kariyer yetkinliği veya kariyer sermayesi olarak ifade edilmektedir.

Literatürde genellikle bu yetkinlikler ile kariyer başarısı arasındaki ilişki ve kolay iş değiştirmek için istenilen iş imkanlarını bulmada bu yetkinliklerin gerekliliğine duyulan ihtiyaç üzerinde durulmuştur (ör, Baruch, 2004; Arthur et al., 2005; Ng et al.,2005; De Vos & Soens 2008). Ancak söz konusu çalışmalarda genellikle kariyer sermayesi ile kariyer başarısı arasındaki direk ilişki üzerinde durulmuştur. Buna karşın kariyer yetkinliklerinin (kariyer sermayesinin) çalışanın iş çıktıları ve iş performansı üzerindeki etkisi, çalışanların iş performansının onların kariyer başarısı üzerindeki etkisi ve iş performasının kariyer sermayesi ile kariyer başarısı ilişkisindeki aracı rolü ihmal edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada literatürdeki bu boşluğa katkı sunulması da hedeflendiğinden, kariyer sermayesinin bireyin kariyer başarısını onun iş performansı üzerinden etkileyeceği hipotezleştirilmekte ve bireysel performansın kariyer sermayesi ve kariyer başarısı arasındaki aracı rolü araştırılmaktadır.

2. KARİYER KAVRAMI VE YENİ KARİYER ANLAYIŞI

2.4. Kariyer Kavramı

Literatürde kariyer konusuna, önemli araştırmacılar ve alanın önde gelen bilimsel dergileri tarafından büyük ilgi duyulmaktadır. Çünkü kariyer çalışmaları ile insan ve iş arasındaki ilişki ve bu ilişkinin nasıl geliştirilirse yaşam kalitesi ve iş performansının artırılacağı konularının anlaşılacağı düşünülmektedir. Kariyer kavramı temelde iki farklı düzeyde ele alınmaktadır. Bunlardan birincisi örgüt düzeyidir ki örgütlerin çalışanlarının kariyeri için yaptığı faaliyet ve düzenlemeleri ve kurdukları kariyer sistemlerini konu almaktadır. Diğer düzey ise kariyerin bireye bakan yönünü bireysel düzeyde ele almaktadır (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010; Baruch, 2004). Bireysel düzeyde kariyer ise biri kariyer seçimi ve diğeri kariyer geliştirme olmak üzere iki ana konu üzerinden çalışılmaktadır (Baruch, 2004). Kariyer seçimi bireyin meslek seçimi ile ilgili süreçleri (Greenhaus,1987), kariyer geliştirme ise bireyin kariyerini gerçekleştirme sürecinde işi ile ilgili eğitim ve kendini geliştirme gibi faaliyetlerin oluşturduğu süreci kapsamaktadır. (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010).

Klasik kariyer anlayışı, kariyer yönetimi ve diğer sorumlulukların büyük oranda örgütte olduğunu ileri sürmektedir. Dolayısıyla klasik kariyer anlayışı, kariyere daha çok örgütsel düzeyde bakmaktadır (DeFillippi ve Arthur, 1994 Arthur, 1994; Baruch, 2004). Ancak yeni kariyer anlayışı bireye odaklanmakta ve örgütlerin artık eskisi gibi bireyin kariyerinde etkili olamadığını ileri sürerek kariyerin şekillendirilmesinde esas belirleyicinin birey olduğunu vurgulamaktadır. Bu görüş, yeni kariyer kuramlarının temel dinamiğini oluşturmaktadır. Daha açık bir ifade ile klasik kariyer anlayışı kariyer konusunda örgütsel düzey üzerinde dururken, yeni kariyer kuramları, kariyerin şekillendirilmesi, gelişimi ve yönetimi ile ilgili sorumluluğun örgütlerden bireye geçtiği görüşünü temel almakta ve bireysel düzey üzerinde durmaktadırlar. Bu çalışma yeni kariyer perspektifinde (bireysel düzeyde) kariyeri ele almakta ve yeni kariyer anlayışı ile ilgili kuramlardan akıllı kariyer kuramının bileşenlerini kullanmaktadır.

Yukarıda görüldüğü üzere klasik kariyer anlayışı ile yeni kariyer anlayışının kariyere bakışı bir birinden oldukça farklılık arz etmektedir. Bu durum kariyer tanımlarına yansımaktadır. Kariyer alanındaki ilk kuramsal çalışmalar 20. Yüzyılın ortalarında yapılmış ve bu dönemde kariyer daha çok profesyonellerin bir örgüt içerisindeki ömür boyu süren hiyerarşik ilerlemesi şeklinde ele alınmıştır. Klasik kariyer anlayışı kariyeri tek (ya da çok az sayıda) örgüt içindeki "iş ile ilgili başarı ve düzenlenmiş, açıkça tanımlanmış prestij basamaklarında dikey ilerleme" (Wilensky, 1961) şeklinde tanımlamaktadır. Klasik anlayışta kariyerin planlanması ve gerçekleştirilmesi örgütün sorumluluğundadır ve kariyer tek bir örgüt içinde, açıkça tanımlanmış pozisyonlar boyunca dikey ilerleme şeklinde gerçekleşmektedir. Klasik kariyer anlayışının işgücü ile ilgili kariyer algısı yaşam boyu istihdam, yaygın kabul gören bir iş rolü ve açıkça tanımlanmış iş pozisyonları boyunca yukarıya doğru hiyerarşik hareketlilik ile sembolize edilen sabit ve doğrusal ilerleme şeklindedir. Dikey ışın demeti şeklindeki kariyer yolları metaforu klasik kariyer anlayışını yansıtmaktadır (DeFillippi & Arthur, 1994; Eby, 2001; Schein, 1971). İşverenin iş garantisi, ömür boyu istihdam ve kariyer için fırsat tanıma vaadine karşılık çalışanın örgüte sadakatini sunduğu psikolojik sözleşmeler, bu dönemin en belirgin uygulamaları olarak göze çarpmaktadır (Baruch, 2004; Rousseau, 1995).

Ancak 1980'li yıllarda kariyer ile ilgili neredeyse tüm konularda değişim başlamıştır. Bu değişim hem kariyer uygulamalarında hem de kariyer yazınında karşımıza çıkmaktadır. Yönetim ve organizasyon alanındaki gelişmeler (Erdoğmuş, 1999), yeni örgüt yapıları (Miner & Robinson, 1994), insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarında meydana gelen gelişmeler (Baruch, 2004), bireylerin kariyer değerlerinde ortaya çıkan değişmeler, teknolojik gelişmeler (Baruch & Hall, 2004), ekonomik dönüşüm, krizler ve buna bağlı olarak hayat boyu istihdam olanağının büyük ölçüde ortadan kalkması (Leana & Van Buren III) vb. gelişmeler klasik kariyer yaklaşımının sorgulanmasını gerekli kılmıştır. Özetlemek gerekirse, örgütsel sınırları aşan kariyer görünümü, giderek daha fazla hareketli, sınırsız, dinamik ve değişken bir hal almış ve klasik kariyer kuramı bu yeni durumu açıklamada yetersiz kalmıştır (DeFillippi ve Arthur, 1994; Yamashita & Uenoyama, 2006; Erdoğmuş & Aytekin, 2012; Hall, 1996)

2.4.1. Kariyerdeki Değişimi Tetikleyen Faktörler

Literatürde, farklı yazarlar kariyerdeki değişimlerin nedenlerini farklı şekilde açıklamaktadır. Örneğin Arthur yüksek kariyer hareketleri ve örgüt yapıları üzerinde dururken (Arthur, 1994); Hall (1996) bireysel faktörler üzerinde durmaktadır. Yeni kariyer anlayışının ortaya çıkmasında önemli etkisi olduğu düşünülen gelişmeler aşağıda kısaca verilmiştir.

2.4.1.1. Yönetim ve Organizasyon Alanındaki Gelişmeler

Değişen koşullara uyum sağlama, hızlı ve etkili karar alma ve rekabet avantajı elde etme gibi nedenlerle örgütler kendi kendine örgütlenme, dış kaynaklardan yararlanma, küçülme, öz yeteneklerine odaklanma ve esneklik gibi yeni yönetim uygulamalarına yönelmiştir. Bu uygulamalar nedeniyle klasik bürokratik örgütlerin sınırları ve keskin iş tanımları belirsizleşmiştir (Arthur, 1994; Hamel & Prahalad, 1990; Weick & Berlinger; Erdoğmuş, 1999). Aynı zamanda örgütler, klasik hiyerarşik ve mekanik yapı yerine, rekabet avantajı sağlayarak ayakta durabilme amacı ile basıklaşarak yatay, küçük ve esnek bir yapıya bürünmüştür. Bu gelişmelerin sonucu olarak bireylerin ilerleyebilecekleri örgütsel kademeler azalmıştır. Bunun yanında neredeyse sıfır hiyerarşinin bulunduğu ekip çalışmaları ön plana çıkmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak hem örgüt içi hareketlilik hem de örgütler arası çalışan devir hızı, klasik kariyer anlayışına uymayacak şekilde artmıştır (Arthur, 1994; DeFillippi, Arthur & Parker , 2003; Arnold & Cohen, 2008). Bu durum ise çalışanların örgüt içerisinde yükselmesi esasına dayanan klasik kariyer anlayışının kariyerdeki mevcut durumu ifade etmede yetersiz olmasına yol açmıştır (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010).

2.4.1.2. Ekonomik Yapıdaki Değişim

Bilgi yoğunluklu yeni ekonomik yapı hem işin hem de işgücünün yapısını değiştirmiş ve bireyler artık örgütlerden bağımsız bir şekilde çalışmaya başlamıştır (Banai & Harry; DeFillippi, Arthur & Parker , 2003). Yeni ekonomik yapı beraberinde iyi eğitimli, verimli çalışabilen, yüksek motivasyona ve güçlü iletişim becerilerine sahip yeni bir iş gücü türünü ortaya çıkarmıştır (Quinn, 1992). Sınırsız

kariyeri ortaya çıkaran sınıf olarak görülen bu iş gücünün örgütler, meslekler ve hatta sektörler üstü bilgi ve kabiliyetlere sahip oldukları ve kolay bir şekilde örgüt değiştirebildikleri ifade edilmektedir. Bu iş gücünün örgütsel sınırlamalara uymadığı, örgütsel kariyer sistemleri yerine kariyerde sorumluluğu üstlendiği, "öznel kariyer"e (veya kariyer öz yönetimine) yönelerek bireysel psikolojik tatmin ile motive olduğu ve örgütsel bağlılık yerine kendi değerlerine önem verdiği ileri sürülmüştür (Harley, Muller-Camen & Collin, 2004; Banai & Harry; Hall &Moss, 1998). Bu yapıdaki çalışma ve iş ile ilgili diğer faaliyetler klasik kariyer sistemine ve bu sistemin gerektirdiği her tür sınırlamalara uymamaktadır. Bilgi ekonomisi olarak ifade edilen bu yeni ekonomik düzen işçileri klasik kariyer anlayışı ile örtüşmemekte ve kariyerde yeni yapıları zorunlu kılmaktadır (Donnelly, 2009; Smola & Sutton, 2002).

Ekonomik yapıdaki bir diğer değişim ise neredeyse her on yılda bir baş gösteren krizlerdir. Kriz ortamlarında örgütlerin en çok başvurduğu uygulama işten çıkarmalar olmaktadır (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010). Bu durum ise iş kayıplarını ve iş değişimlerini artırmış ve işgörenin eskisi gibi bir ya da iki iş yerinde kariyerini tamamlamasını güçleştirmiştir.

2.4.1.3. İş Gücü Yapısının Değişmesi

Kariyer anlayışının değişmesine etki eden bir diğer faktör, iş dışında farklı sorumluluklar da taşıyan kadınların iş gücü piyasasındaki sayısının artmasıdır. Bu durum hem iş ve iş saatleri ile ilgili esneklik ihtiyacını arttırmış hem de bir birine bağlı kariyer hareketlerinin artmasına neden olmuştur (Reitman & Schneer, 2008; Banai &Harry, 2005; Stier, Lewin-Epstein & Braun, 2001). Çift kariyerli eşlerin artması ile beraber ailenin, ailevi isteklerin ve cinsiyetin kariyer yolları üzerindeki etkisinin arttığı ifade edilmektedir (Valcour & Tolbert, 2003).

Bunun yanında yukarıda değinildiği üzere, değişen ekonomik yapı beraberinde klasik iş gücü profiline uymayan ve sayıları giderek artan, örneğin işe gitmek zorunda olmayan bilişim gibi yeni ortaya çıkan sektörlerin çalışanları, çağrı üzerine işe gidenler (on-call workers), bağımsız kontrat yapanlar (independent contracts), geçici işçiler ve acenteli çalışanlar gibi yeni bir iş gücü profilini ortaya çıkarmıştır (Baruch, 2004).

2.4.1.4. Psikolojik Sözleşmenin Değişmesi

Küçülme, ekonomik ve sosyo kültürel faktörler nedeniyle işten çıkarmaların artması ve iş gücü yapısının değişmesi, "bireyin, örgüt ile arasındaki doğal olarak yaptığı ve örgüt tarafından şekillendirilen inançlar" (Rousseau, 1995: 9) şeklinde tanımlanan ve temelinde karşılıklı güven ile örgütün iş garantisi ve çalışana kendini geliştirebileceği eğitim olanaklarına karşılık olarak çalışanın sadakati olan klasik psikolojik sözleşmeyi ortadan kaldırmıştır (Rousseau, 1995; Rousseau and Arthur,1997; Hall and Moss, 1998; Brockner, Tyler and Cooper-Schieder, 1992). Yeni kariyer anlayışında klasik psikolojik sözleşmenin yerini, psikolojik tatmine odaklanan ve bireyin –örgüt yerine- kendisi ile yaptığı "yeni tür sözleşme" almaktadır (Hall and Moss, 1998; Hall, 1996; Rousseau, 1995).

Yeni psikolojik sözleşme ile bireylerin örgütlere olan bağlılığı ve bağımlılığı zayıflamış ve kariyer aktörlerinin "örgütlerden bağımsız bir şekilde kariyerini yönetme ve geliştirmede kendisinin sorumlu olduğu" (Arthur, Khapova and Wilderom, ;181) yeni kariyer düzenine geçilmiştir. Yeni düzlemde psikolojik sözleşme kısa dönemli, kaşılıklı çıkar ilişkisine dayanan ve çalışan ile örgütün bir birine karşı bağımsız olduğu bir formdadır (Robinson, Kraatz & Rousseau, 1994; Greenhaus, Callanan and Godshalk, 2010; Spindler, 1994; Hiltrop, 1995; Arthur, Claman, and DeFillippi, 1995). Yeni psikolojik sözleşmenin bilgi ekonomisi çalışanlarının tutumlarıyla daha uyumlu olduğu ve kariyer başarısı ile pozitif korelasyon gösterdiği öne sürülmektedir (Bal & Kooij, 2010).

Yukarıda kısaca değinilen faktörlerin yanında yeni örgüt yapıları, insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarında meydana gelen gelişmeler, bireylerin kariyer değerlerinde ortaya çıkan değişmeler, silikon vadisi gibi sektörel ve mesleki kümelenmeler, teknolojik gelişmeler ve ekonomik dönüşüm gibi bir biriyle ilintili çok sayıda değişken de kariyer konusundaki gelişmeleri doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. (Miner & Robinson, 1994; Baruch and Hall, 2004; Leana and Van Buren III, 1999; DeFillippi and Arthur, 1996). Kuijpers ve Scheerens'e (2006) göre bilgi ekonomisi, dinamik iş çevresi, artan kariyer hareketliliği, işverenlerin kariyer hareketliliğine desteği ve "istihdam edilebilirlik" olgusu klasik kariyer anlayışını geçersiz kılmıştır. Reitman ve Schneer (2008) kadınların daha fazla iş hayatına girmesi, psikolojik kariyer başarısı ölçütlerinin öneminin artması ve psikolojik sözleşmenin ortadan kalkmasını yeni kariyerin öncülleri arasında

göstermiştir. Artan uluslararasılaşma ve buna bağlı olarak tüm toplumların hem iş yapma usulleri noktasında hem de kültürel açılardan birbirini etkilemesi de kariyer görünümünü etkilemiştir (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010).

Nedeni her ne olursa olsun bu yeni durumda kariyer, klasik anlayışın aksine, giderek daha fazla hareketli, sınırsız, dinamik ve değişken bir hal alarak örgütsel sınırları aşan bir nitelik kazanmıştır (Yamashita & Uenoyama, 2006; Arthur & Rousseau; Briscoe, Hall & DeMuth, 2006). Sonuç olarak 80'li yıllar ve öncesinde ömür boyu bir iş yerinde çalışmayı ve hiyerarşik pozisyonlar boyunca ilerlemeyi düşünmek olağan bir durum iken, artık ne örgütler böyle bir söz verebilmekte ne de çalışanlar böyle bir beklenti içerisine girmektedir. Bu durumda hem örgütlerin hem de bireylerin kariyere olan bakışı değişmiş ve kariyerin yeniden tanımlaması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Çünkü her iki tarafta kariyer ile ilgili kendi görev ve sorumluluklarının değiştiğinin farkına varmış ve yeni duruma yönelik politikalar geliştirebilmek, verimliliği sağlamak ve buna yönelik sorumluluklarını yerine getirebilmek için mevcut durumun net olarak ortaya konulması ihtiyacını hissetmiştir (Baruch, 2004). Bu ihtiyaca paralel olarak son zamanlarda kariyer konusu ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu, pratikte görülen bu yeni uygulamaları kuramsal bir çerçeveye oturtmaya çalışmış ve kariyerin değişen manası üzerine odaklanmıştır (Adamson, Doherty & Viney, 1998).

2.5. Yeni Kariyer Anlayışı

Kariyer tanımlarında kullanılan argümanların değişmesi, klasik kariyer tanımını geçersiz kılmıştır. Çünkü klasik kariyer tanımının üzerine inşa edildiği dikey ışın demeti, günümüz basık ve esnek örgütlerinde olanaklı değildir. Dolayısıyla yeni yaklaşımda hiyerarşik ilerleme yerine kariyerin zamana ve mekâna dayalı çok yönlülüğü vurgulanmaktadır. Yeni yaklaşım kariyerin aynı örgütün farklı birimleri arasında veya farklı örgütler, meslekler ya da sektörler arasında gerçekleşen bir süreç olduğunu öne sürer (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Van Buren III, 2003). Bu yolculuk çeşitli hızlarda ilerleyen bir seyir şeklinde ele alınmaktadır (Inkson, 2004). Bu durum kariyer kavramını daha az tahmin edilebilir, örgütlerden bağımsız ve daha fazla sınırsız bir sürece çekmiştir (Dany, Mallon & Arthur, 2003). Dolayısıyla günümüzde birçok yazar, yeni kariyer anlayışını süreç ya da zaman odaklı tanımlamaktadır. Buna göre kariyer, iş deneyimleri sonucu ilerleme yerine,

bilgi kazanılan bir süreç olarak ele alınmaktadır. Bu süreçte kazanılan bilgi ve beceriler, uzmanlığı ve ilişkiler ağını da kapsamaktadır (Parker, Khapova & Arthur, 2009; Bird, 1994).

Çağdaş kariyer anlayışının ilk tanımı Van Maanen ve Schein tarafından 1977 (s: 36) yılında "kariyer, bireysel ve çevresel amaçların karşılanması doğrultusunda, bireysel çıkarlar ile çevrenin sunduğu fırsatların bir sentezinden oluşan ömür boyu çalışma sürecidir" şeklinde yapılmıştır. Bu tanım örgüt yerine çevrenin bireye sunduğu fırsatlara ve tek bir örgütün dışındaki kariyere vurgu yapmaktadır. Bu tanım aynı zamanda sınırsız kariyer kuramı, akıllı kariyer kuramı, dinamik-değişken kariyer kuramı gibi çağdaş kariyer kuramlarının da temelini oluşturmaktadır (Tams ve Arthur, 2010).

Greenhaus ve arkadaşları kariyeri "bir bireyin yaşamını kapsayan iş ile ilgili tecrübelerin örüntüsü" şeklinde tanımlamaktadır (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010: 10). Yazarlara göre bu tanım, kariyerin, pozisyon, iş görevleri ve iş ile ilgili kararları gibi objektif yönüne olduğu kadar, iş ile ilgili beklentiler, değerler, ihtiyaçlar ve hisler gibi subjektif yönüne de vurgu yapmaktadır. Kariyer kavramı hem objektif hem de subjektif öğelerden oluştuğu için kariyer tanımı söz konusu iki yönü de kapsamalıdır (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010). Bird (1994; 326), hem kariyeri hem de günümüz örgütlerini bilgi yaratıcıları olarak ele almakta ve kariyeri de bu doğrultuda; "zaman içerisindeki ardışık iş tecrübeleri aracılığı ile kazanılmış ve beceri, tecrübe ve iletişim ağlarını yansıtan her tür bilginin toplamı" şeklinde tanımlamaktadır. Arthur, Hall ve Lawrence (1989: 8) kariyeri, "bir bireyin zamanla oluşan iş tecrübeleri dizisi" şeklinde tanımlamaktadır. Yeni tanımlarda görüldüğü gibi kariyer artık dikey ilerlemeye değil, zaman, bilgi ve tecrübeye vurgu yapılarak tanımlanmaktadır.

Nicholson (1996) geleneksel anlayış ile yeni anlayışın temel farklılıklarını çalışmasında özetlemiştir. Buna göre geleneksel anlayışta ömür boyu istihdam, örgüte bağımlılık, dikey ilerleme, niteliklere ve geçmiş başarılara göre ödeme söz konusudur. Kariyer sistemleri ise koruyucudur. Buna karşın yeni anlayışta ömür boyu istihdam yerine istihdam edilebilirlilik, çekirdek bir kadro etrafında ihtiyaca göre değişen işgücü, örgüte bağlılık yerine değişen isteklere cevap verme, dikey ilerleme yerine basıklaşan örgütlerdeki yatay hareketlilik ve sonuçlara göre ücretlendirme söz konusudur. Tabloda geleneksel anlayış ile yeni anlayış arasındaki farklılıklar gösterilmektedir.

Tablo 2.1 Klasik ve yeni kariyer yaklaşımlarının karşılaştırılması

	Geleneksel Anlayış	**Yeni Kariyer Anlayışı**
Kariyer Anahtar Terminolojisi	İlerleme, bağlılık	Uyum ve Esneklik
Rol	Genelleştirilmiş	Çok yönlü beceri sahibi uzmanlık
Yetkinlikler	Örgüte Veya Göreve Has	Transfer Edilebilir, Mesleğe Dönük Genel Bilgi ve Beceriler
Kariyer Modelleri	Kariyer Aşamaları	Portatif Portföy Kariyer
Bağlılık	Örgüte	Özgün Beceri Kümelerine
Psikolojik Sözleşme	İşverene Bağlılık ve Güvene dayalı	Bireyin Kendisiyle ve Esnek
Kariyer Yönetimi	Örgütün Sorumluluğunda ve Koruyucu	Bireyin Sorumluğunda ve Özgüvene Dayalı
Hareketlilik	İleriye, Yukarıya	Yatay, Esnek

Faydalanılan Kaynaklar: Nicholson, N. (1996). "Career System in Crisis: Chance And Opportunity in The Information Age", Academy of Management Executive", 10 (4), 40 – 51.; Templer A.J. and Cawsey T.F, (1999),"Rethinking career development in an era of portfolio careers", Career Development International, 4 (2), 70 – 76.

Klasik kariyer anlayışında kariyer daha çok örgüt tarafından şekillendirilmiş ve genel olarak ömür boyu istihdam ilkesi uygulanmıştır. Dolayısıyla çalışan, kariyer hedeflerini örgütsel hedeflerle uyumlaştırmakta, örgütlere has beceriler geliştirmektedir (Raulapati, Vipparthi ve Neti; 2010). Becerilerin geliştirilmesi ise işverenin sağladığı programlar aracılığıyla olmaktadır (Banai ve Harry, 2005). Objektif kariyerin geçerli olduğu klasik kariyer anlayışında "prestij ya da güç kazanma yolunda yükselme" şeklinde tanımlanan kariyer başarısı (Barley, 1989), objektif kriterlere göre (örneğin maaş, terfi) değerlendirilmektedir. Ancak günümüz kariyer anlayışında kariyer bireyin sorumluluğunda (Briscoe, Hall & DeMuth; De Vos, Dewettinck & Buyens, 2008) ve kimlik duygusu ve değerler tarafından yönlendirilmektedir. Esneklik ve adaptasyon yeteneği ise kariyerin yönünü ve başarı derecesini belirlemektedir (Briscoe & Hall, 2006). Yeni anlayışta, bireyin kariyerine yönelik içsel tutumunu ifade eden subjektif kariyer anlayışı geçerlidir ve başarı değerlendirmesinde subjektif kriterler (örneğin, içsel tatmin) esas alınmaktadır (Aryee, Chay, Tan, 1994).

Kısaca yeni kariyer anlayışının temel özellikleri değişen kariyer yolları ve buna bağlı yüksek hareketlilik, kariyer aralarından oluşan kesikli bir süreç ve kariyerini

yönetme ve kendini geliştirme ile ilgili sorumluluğun bireyde olduğu yeni kariyer sözleşmesi şeklinde sıralanabilir (Kuijpers and Scheerens, 2006; Baruch, 2004; Reitman and Schneer, 2008).

2.5.1. Yeni Kariyer Anlayışında Kariyer Yönetimi

Klasik kariyer anlayışı kariyer yönetiminde örgüt odaklı bir bakış açısına sahiptir. Klasik anlayışın kariyer yönetimine bakışını özetlemek gerekirse, örgütler kariyer sistemlerini kurarak çalışanların kariyerini planlar ve çalışanlar da örgütün sağladığı kariyer yönetimi ve kariyerini geliştirme olanaklarını kullanarak bu plana uyarlar. Bu amaçla örgütler kariyer sistemleri geliştirerek çalışanların kariyerleri için muhtemel yol haritasını ortaya koyar. Örgütler tarafından kurulan kariyer sistemlerinden, bireysel istek ve ihtiyaçlar ile örgütsel gereksinimler arasında bir uyum sağlanması beklenir (Baruch, 2004). Ancak örgüt yapılarının basıklaşması ve küçülme gibi uygulamaların olduğu modern iş dünyasında klasik kariyer uygulamalarının gerektirdiği hiyerarşik ilerleme basamaklarının bulunmaması nedeniyle klasik kariyerin hükmünü yitirdiği (en azından bilgi ekonomisi iş piyasasında), bunun yerine kariyerde, kariyerini yönetme ve geliştirme sorumluluğunu bireyin üstlendiği sınırsız kariyerin ortaya çıktığı iddia edilmektedir (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2010; Kossek vd., 1998). Sınırsız kariyerde bireyler sürekli olarak hareket halinde olduğu için kariyer aktörünün kariyer geliştirmeye dönük tutumu değişmiş ve daha proaktif bir tutum ile kariyerini yönetme ve geliştirme sorumluluğunu tamamen üstlenmiştir (Briscoe & Hall, 2006; De Vos & Soens, 2008; Hall, 2002).

Yeni kariyer anlayışı, kariyer yönetimini örgütsel değil bireysel bir süreç olarak değerlendirmekte ve kariyer yönetimini "kariyer aktörlerinin kendi kariyer amaç ve stratejilerini geliştirme, uygulama ve değerlendirme süreci" şeklinde tanımlamaktadır (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010: 12). Yeni kariyer anlayışında kariyer yönetimi belirli bir örgüte ya da iş görevi yerine bireyin tüm iş yaşamını kapsayan sürece vurgu yapmaktadır. Bu süreçte bireyler kendileri ve işi ile ilgili bilgi toplar, güçlü ve zayıf yönlerini, kendi değerleri, becerileri ve ilgi alanlarını net olarak ortaya koyarak meslek, iş veya örgüt açısından alternatiflerini belirler, gerçekleştirilebilir kariyer hedeflerini belirler, bu hedeflere ulaşacak stratejilerini geliştirir ve bu stratejileri uygulamaya koyar. Sürecin son adımında ise geribildirim

alıp kendi çalışmalarını veya kariyer çıktılarını değerlendirerek kariyer başarısı hakkında fikir edinir (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010).

Kariyer yönetiminde olduğu gibi, günümüz kariyer anlayışında kariyer geliştirmenin de bireyin sorumluluğunda olduğu, hatta kariyer tek bir örgüt içerisinde gerçekleşmediğinden bu sorumluluğu almanın bir zorunluluk olduğu vurgulanmaktadır (Sullivan, Carden & Martin, 1998; Inkson, 2000; Sturges, Simpson and Altman, 2003; King, 2001; Orpen, 1994). Kariyer geliştirme "bireyin, kendisini içinde geliştirdiği ve her biri nispeten kendine özgü sorunlar, temalar ve görevlerle karakterize edilen aşamlar serisinden oluşan bir süreç" olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010: 13). Kariyer geliştirme, çalışma yaşamı boyunca uygulanan programlar, eylemler ve faaliyetler şeklinde ele alınmaktadır (Akat vd., 2002). Bu uygulamalarda temel amaç kariyer aktörünün kariyer yönetimine yardımcı olmaktır ve bu kariyer aktörünün tüm çalışma hayatını kapsayan bir süreçtir (Baruch, 2006; Gibson, 2004; Ferreira vd., 2007).

Kariyer geliştirme bireyin iş hayatı boyunca bir birinden farklılık gösteren aşamalar serisinden oluşmaktadır. Farklı kaynaklarda farklı şekilde sınıflandırılsa da genel olarak kariyer aktörünün meslek ve örgüt seçimi ile başlamaktadır. Bundan sonra bireyin kariyerini oturtması, başarı sağlaması ile devam eden trend ilerleyen yaşlarda aşağı doğru düşmekte ve bireyin emekliliği ile son bulmaktadır (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010: 13). Daha açık bir ifade ile kariyer geliştirme kavramı kariyer aktörünün ömür boyu uygulamaya dönük yaptığı kariyer faaliyetlerini tasvir etmek için kullanılmaktadır (Osipow, 2012). Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşıldığı üzere kariyer yönetimi süreci kariyer araştırmalarını, kariyer hedeflerini belirlemeyi ve bu hedefleri gerçekleştirmek için kariyer stratejileri geliştirmeyi kapsamaktadır (Noe, 1996). Bu stratejilerin uygulanması ve etkinlik için bireyin kendini donanım olarak hazırlaması kariyer geliştirmenin konusu olmaktadır.

Kariyer geliştirmenin bir boyutu da kariyer aktörünün gelişimi ile ilgilidir. Bu açıdan kariyer geliştirme, "personelin becerilerini, kişiliğini ve yeteneklerini geliştirebileceği sosyal ve teknik donanımlara sahip olma sürecidir" (Akın, 2005, 5). Bireyin gelişimine katkı sunabilecek kurslara katılması, işi ile ilgili kaynakları okuması veya yeni projelere katılarak sahip olduğu yetkinlikleri geliştirmesi geliştirme faaliyetlerine örnektir (London, 1989; Noe, 1996). Bu açıdan bakıldığında kariyer yetkinlikleri (kariyer sermayesi) elde etmek için yapılan tüm çalışmalar kariyer geliştirme sürecinin konusu olmaktadır.

Yeni kariyer düzeninde, kariyer yönetme ve geliştirme sorumluluğunun tamamen kariyer aktöründe olduğu kabul edildiğinden, “kariyer yönetimi” (career management) kavramı yerine “kariyerini yönetme” veya “kariyer özyönetimi” (career self-management) kavramı kullanılmaktadır (Briscoe & Hall, 2006; De Vos & Soens, 2008; Hall, 2002). Kariyerini yönetme, kariyer aktörünün kariyerini yönetmede gösterdiği proaktiflik olarak değerlendirilmekte ve kariyerini yönetme ile eş anlamlı olarak “proaktif kariyer davranışı”, “bireysel kariyer yönetimi” veya “kariyer yetkinlikleri” gibi kavramlar kullanılmaktadır(King, 2004; De Vos & Soens, 2008; Sturges, Guest, Conway, & Mackenzie Davey, 2002).

Kariyer öz yönetiminin ilgi çekmesinin birkaç nedenine literatürde değinilmektedir. Birincisi, günümüz kariyer aktörlerinin bir çoğu kariyerinin kendi özeli olduğuna inanmak istemekte ve bu nedenle kariyerini kendileri kontrol edip şekillendirerek başarı elde etmek istemektedir (King, 2004). Çünkü kariyer aktörleri, kendi eforları ile elde ettiği başarılardan dolayı daha fazla tatmin sağlamaktadır (Hall & Mirvis, 1995; King, 2004). Aslında bu durum günümüz türbülanslı iş hayatının bir sonucudur. Çünkü bireyler ancak kariyer öz yönetimi ile kariyerlerini daha iyi sürdürebilmektedir (King, 2001; 2004) . Kariyer geliştirme sorumluluğunu almasıyla kariyer aktörünün kendini (nedenini bilme) ve işini (nasılı bilme) iyi tanıması, gerekli yerlerde kullanabilmek için sosyal sermayesinin olması (kimi bilme) ve etkili ve doğru karar verebilme yeteneğini kazanması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu durum ise kariyer aktörünün iş üretkenliğini ve kariyer başarısını pozitif yönde etkilemektedir (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010).

İkincisi, kariyer öz yönetimi insanların sadece dışarıda değil, tüm çalışma hayatları boyunca gösterdikleri bir tür mesleki davranıştır (King, 2004). Bunun da ötesinde, birçok insan için kariyer sadece mesleki anlamlara değil aynı zamanda kişisel manalara da sahiptir. Bu nedenle kariyer aktörünün iş ile geri kalan yaşamını uyumlaştırması da önem taşımaktadır (Richardson, 1996). Üçüncüsü yeni kariyer anlayışına sahip “sınırsız kariyer”li çalışanların (ücretli çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar, evden çalışanlar vb.) birçoğu örgütlerin sunduğu kariyer fırsatlarından faydalanamamaktadır. Oysa klasik kariyer geliştirme ile ilgili literatür, örgütlerin sunduğu kariyer geliştirme imkanlarını baz almaktadır (King, 2004). Ancak günümüzde, özellikle bilgi ekonomisi piyasasında işverenler, kariyer aktörünün kariyer gelişiminde geri çekilmiştir ve bunun sonucunda kariyer aktörleri değerli ve amaca uygun kariyer sermayesi geliştirmek için kendi kariyer planlamasını, beceri ve

yetkinlik geliştirme faaliyetlerini kendileri yapmak durumunda kalmışlardır (Lamb & Sutherland,2010). Bu tür çalışanlar kendi bilgi, beceri ve yeteneklerini sürekli olarak güncel tutmak için kendileri fırsatlar araştırmakta ve dolayısıyla öz yönetimli kariyere sahip olmaktadırlar.

2.6. Yeni Kariyer Kuramları

"Günümüzde örgütlerin, çalışanların beklentilerine ve örgütte çalışma sürelerine paralel olarak, açık bir şekilde tanımlanmış bir kariyer yapısı oluşturamadıkları" (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005: 178) iddiası yeni anlayışın temel noktalarından birini oluşturmaktadır. Buna göre yeni kariyer anlayışında kariyer tek bir modelde değil, klasik kariyer anlayışına zıt olarak, modeller dizisi şeklinde ortaya çıkmaktadır ve örgütler, meslekler, sektörler ve hatta bölgeler arasında son derece yüksek kariyer hareketleriyle karakterize edilmektedir (DeFillippi ve Arthur, 1994; Arthur, 1994). Son yirmi yılda söz konusu gelişmelere bağlı olarak kariyer örüntüsünde yeni şekiller ortaya çıkmaktadır (Briscoe vd., 2005). Günümüzde kariyer aynı örgütte birçok işte çalışmak, değişik örgütlerde aynı işte çalışmak ya da değişik örgütlerde değişik işlerde çalışmak şeklinde gerçekleşebilmektedir (Van Burren III , 2003).

Yeni kariyer anlayışı "Örgütlerin değil, bireylerin kariyerlerini yönetmede ve kariyer ile ilgili sorumlulukları yüklenmede tamamen sorumlu oldukları kariyer formu" (Hall & Mirvis, 1996: 16) şeklinde ele alınmaktadır. Buna göre örgütsel hedefler ile bireyin kariyerinin uyumluluğu önemli değildir. Çünkü günümüz kariyer aktörü, psikolojik sözleşmesini örgüt ile değil kendisi ile yapar (Hall & Mirvis, 1996; Baruch, 2004). Bilgi toplama, kariyer fırsatları yaratma, ilişkiler geliştirme ve iş için gerekli yetkinliklere sahip olma tamamen bireyin sorumluluğundadır. Böylece birey kendi kabiliyet ve yeteneklerine göre iş ile ilgili kararlarını, yine kendi arzu, istek ve hedeflerine göre kendisi verir (De Vos, Dewettinck & Buyens, 2008).

1990'lı yıllardan itibaren kariyer konusunda çalışan araştırmacılar, söz konusu yeni kariyer görünümünü tanımlamak, kariyerin değişen doğasını anlamak ve onu açıklayacak bir teorik model ortaya koymak için yeni modeller geliştirmeye yönelmiştir (Eby, Butts & Lockwood, 2003). Bu çalışmalar sonucunda "sınırsız kariyer" (boundaryless career) (DeFillippi ve Arthur, 1994), esnek kariyer (protean career) (Hall & Mirvis, 1996), post örgütsel kariyer (post-corporate career) (Peiperl

and Baruch, 1997), portföy kariyer (portfolio career) (Comfort, 1997) ve akıllı kariyer (intelligent careers) (Arthur, Claman and DeFillippi, 1995) gibi yeni kariyer kuramları ileri sürülmüştür. Bu kuramların hepsi pratikte uygulanan yeni kariyer uygulamalarına kuramsal çerçeve oluşturma çabasındadır ve aslında benzer bir anlayışı ortaya koymaktadır (Zeitz, Blau & Fertig, 2009; Baruch, 2004). Bu kuramlar benzer bir anlayışı ortaya koymanın yanında bir birini tamamlayan kuramlar olarak da görülebilir.

Yeni kariyer teorilerinin tamamını açıklamak bu çalışmanın kapsamında değildir. Ancak akıllı kariyer teorisi bir anlamda sınırsız kariyer teorisinin devamı gibi olduğundan, aşağıda sınırsız kariyer teorisi kısaca ele alınacaktır.

2.6.1. Sınırsız Kariyer Teorisi

DeFillippi ve Arthur'a göre (1994) organizasyon içi geleneksel kariyer yollarının ortadan kalkması, etkili çalışanlar açısından bir kayıp oluşturmamakta, aksine farklı örgüt veya işlerde yeni deneyim ve tecrübeler için fırsatlar ve yeni kariyer imkânları sunmaktadır. "Sınırsız Kariyer" olarak ifade edilen bu yeni kariyer şekli "tek bir işveren örgütlenmesini aşan ardışık iş fırsatları" şeklinde tanımlanmıştır (DeFillippi ve Arthur, 1994: 307). Sınırsız kariyer anlayışında işe ait faaliyetler ve bireyin kariyer seyri (kariyer yönetimi ve gelişimi) örgütsel sınırlara bağlı değildir (Miner & Robinson, 1994).

Klasik kariyer anlayışına göre daha fazla belirsizlik içermesi ve farklı formlarda ortaya çıkması nedeniyle daha karmaşık bir yapıya sahip olan sınırsız kariyer anlayışı, örgütler arası sürekli ve dinamik bir hareketliliğe ve klasik örgütsel kariyer anlayışına karşın, giderek daha bağımsız bir tutum sergilemeye vurgu yapmaktadır (Arthur, 1994; Baruch, 2004; Baruch, 2006; Jones & DeFillippi, 1996). Çünkü günümüz anlayışında hem çalışanlar daha fazla iş ya da iş yeri değiştirme eğiliminde hem de örgütler değişen ekonomik koşullara bağlı olarak daha bağımsız bir şekilde hareket etmek istemektedir (DeFillippi &Arthur, 1994; Yamashita & Uenoyama, 2006). Bu yeni anlayışta öne çıkan kavramlar ise esneklik, sürekli eğitim, örgütler arası transfer edilebilir beceriler, ilişkiler ağı, bireyin dış çevresi ve bağlantıları, örgütsel bağlılığın azalması ve matrix ya da proje örgüt yapıları olarak ifade edilmektedir (Sullivan & Arthur, 2006; Arthur & Rousseau, 1996).

DeFillippi ve Arthur (1994; 320) ideal bir sınırsız kariyerli çalışanın

özelliklerini şöyle sıralamıştır: “işverenden bağımsız (ben bir yazılım mühendisiyim), esnek bilgi birikimine sahip (yenilikçi, etkili ve/veya kalite yükseltici şekilde çalışmasını bilen), işletmeden bağımsız bağlantılarını geliştiren (meslek ya da endüstri temelli bağlantılar), hiyerarşik olmayan (uygulama grupları) ve çalışana bağlı”. Yeni kariyer anlayışına sahip çalışanların bağımsızlığa önem verdiği, içsel faktörlerle motive oldukları ve günümüz ve gelecek çalışan tipi oldukları ileri sürülmektedir (Briscoe & Hall, 2006; Hall, 1996).

Sınırsız kariyer kuramıyla birlikte doğal olarak gelişen kariyer kuramlarından biri de akıllı kariyer kuramıdır. Sınırsız kariyer kuramına göre günümüz çalışanları sürekli olarak bir örgütle çalışmak yerine farklı örgütler ve farklı işler arasında (bazen zorunlu ama çoğunlukla isteğe bağlı olarak) hareket halinde kariyerlerini sürdürmektedir. Ancak bir iş veya örgütten çıkıp başka bir örgütte hemen kabul alabilmek ve karmaşık ortamda kariyerini daha iyi yönetmek için çalışanların belirli kariyer yetkinliklerine sahip olmaları gerekmektedir. Başka bir ifadeyle daha hareketli, geçici ve giderek bilgi tabanlı olan kariyer yolları, kariyer aktörünün beceriler portföyüne ve geniş bir iletişim ağı geliştirmesine dayalı olarak şekillenmektedir (Templer and Cawsey 1999). Bunu bilen günümüz çalışanı bir yandan işini yaparken diğer yandan kariyer sorumluluğunu yüklenerek kariyerini yönetirken sermaye olarak kullanabileceği yetkinliklerini geliştirir (DeFillippi &Arthur, 1994). Dolayısıyla sınırsız kariyer ile yetkinlik tabanlı kariyer bir birini tamamlayan iki yaklaşımdır.

2.6.2. Yetkinlik Bazlı Kariyer

Yetkinlikler, herhangi bir alanda istenen performansa ulaşabilmek için gerekli olan bilgi, beceri ve diğer davranışsal yatkınlıklardan oluşmaktadır (Lawler, 1994). Yetkinlik, temel çıktıların üretilmesinde kritik öneme sahip bilgi ve becerileri ya da bireyin amaçlarını gerçekleştirmek için kullanabileceği içsel yetenekleri ifade etmektedir (McLagan and Suhadolink, 1989; Lertwannawit vd., 2009).

Kendi çalışanlarının yetkinliklerini geliştirebilme yeteneğinin, örgütlerin rekabet avantajına sahip olabilmesinin anahtarı olduğu tartışıla gelen bir konudur (Donovan et al., 2001; London & Smither 1999; Lucia and Lepsinger, 1999; Shippmann et al., 2000). Bu nedenle örgütler özellikle işe dönük yetkinliklerin geliştirilmesi için eğitim veya iş üzerinde öğrenme gibi farklı yöntemler

kullanmışlardır. Ancak yeni kariyer anlayışında kariyer yetkinlikleri işe dönük yetkinliklerden daha geniş bir çerçeveyi kapsar. Bu yetkinlikler belirli bir iş görevine ya da belirli bir örgüte has olmayıp, kariyer aktörünün "istihdam edilebilir" olması için daha genel, farklı örgütlerde ve işlerde uygulanabilir ve transfer edilebilir yetkinliklerdir. Bu açıdan kariyer yetkinlikleri büyük oranda bireye dönüktür, bireysel özelliklere sahiptir. Bu bağlamda kariyer yetkinlikleri "birey tarafından etkilenebilinen ve geliştirilebilinen ve kariyer geliştirmenin merkezinde bulunan bilgi, beceri ve yetenekler" şeklinde tanımlanmaktadır (Akkermans vd., 2013: 246).

Yeni kariyer anlayışında "kariyerini yönetme" yaklaşımı hakim olduğundan, kariyer yetkinliklerini geliştirmeye dönük faaliyetler de kariyer aktörü tarafından şekillendirilmektedir (Lertwannawit, Serirat and Pholpantin, 2009). Yeni kariyer anlayışında kariyer aktörü, kariyer hedeflerini kendisi belirler ve bu hedefler doğrultusunda kariyerini gerçekleştirme ve sürdürmede kullanabilecekleri yetkinlikleri kazanmaya çalışır (Parker et al., 2009; D'Amico et al., 2012). Kariyer aktörünün edindiği bu yetkinliklerin toplamı ise onun kariyer sermayesini oluşturur. Kariyer sermayesi bir kariyer alanı içerisinde değerli olan özel bilgi, beceri ve yeteneklerin oluşturduğu bir kariyer formu şeklinde tanımlanmaktadır (Duberley ve Cohen, 2010). Kariyer aktörü bu sermayeyi kullanarak kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye çalışır.

2.6.2.1. Kariyer Yetkinlikleri Literatürü

Kariyer yetkinlikleri ile ilgili yazına bakıldığında, çalışmaların üç ana alanda toplandığı görülmektedir. Bunlardan birincisi kariyer sermayesinin kavramsal çerçevesini oluşturmaya yönelik çalışmalardır. Bu çalışmalarda kariyer yetkinliklerinin neler olabileceği araştırılmış ve bunlar tanımlanmaya çalışılmıştır. Kariyer yetkinliklerinin kavramsallaştırılması ile ilgili çalışmaların önemli bir kısmı da Sınırsız Kariyer ve Akıllı Kariyer Kuramları çerçevesinde yapılmıştır. Akıllı Kariyer Kuramına göre bireyler üç kariyer yetkinliği olan nedenini bilme (knowing why), nasılı bilme (knowing how) ve kimi bilme (knowing whom) yetkinliklerine yatırım yaparak kariyer sermayesi sahibi olurlar ve daha sonra bu sermaye ile kariyerlerini gerçekleştirirler (Arthur, Claman & DeFillippi, 1995).

Daha sonra yapılan ve kariyer yetkinliklerinin neler olduğunu ortaya koymaya gayret eden çalışmaların birçoğu yine akıllı kariyer çerçevesini kullanmış ve söz

konusu üç değişkene yeni değişkenler ekleme, öncüllerini ve sonuçlarını keşfetme veya kariyer aktörünün bu değişkenlere nasıl sahip olacağı ve geliştireceği konularını araştırmışlardır. Örneğin, Jones ve DeFillippi (1996) film sektöründe yaptıkları bir çalışmada başarılı bir sektör çalışanının altı yetkinlik sahibi olması gerektiğini öne sürmüştür. Bu çalışmada akıllı kariyer çerçevesine "ne'yi bilme"(knowing what), "nerede'yi bilme" (knowing where) ve "ne zaman'ı bilme" yetkinlikleri eklenmiş ve bu değişkenlerin de kariyer hareketliliğinde ve kariyer yönetiminde etkili rol oynadıkları ileri sürülmüştür. "Ne'yi bilme" kültür ve oyunun kuralları gibi endüstri bilgileri ile "nerede'yi bilme" yapılacak faaliyetlerin zamanını doğru bir şekilde ayarlama (nerede işi yapacağı, nerede kendini eğiteceği ve geliştireceği) ile ve "ne zaman'ı bilme" ise bir işe ne zaman gireceğini veya ne zaman ayrılacağını bilme ile ilgili yetkinliklerdir (Jones and DeFillippi, 1996).

Lamb ve Sutherland (2010) yaptıkları niteliksel çalışmada kariyer sermayesinin bileşenlerinin neler olduğunu ve bu bileşenlerin nasıl oluştuğunu araştırmışlardır. Bu çalışmada kariyer sermayesinin bilgi ekonomisi, örgütsel bağlam ve bireysel bağlamlardan beslendiği ileri sürülmüş ve "üç bilme yolu"na ek olarak yeni yetkinlikler ortaya konulmuştur. Buna göre kariyer sermayesi üç bilme yolu dışında neyi, ne zamanı ve neredeyi bilme, uyum kabiliyeti, kendini tanıma, durumu yönetebilme, duygusal zekâ, fırsatları tanımlayabilme ve aksiyona dönük kişiliğe sahip olma boyutlarından oluşmaktadır.

Sınırsız kariyer çerçevesi dışında yapılan ve ilgi gören çalışmaların başında Kuijpers, Schyns ve Scheerens (2006) ve Kuijpers & Scheerens (2006) çalışmaları gelmektedir. Bu çalışmalarda kariyer aktörünün kendi kariyerini geliştirmesi ve başarılı bir şekilde kariyerini yönetmesi için altı kariyer yetkinliğine sahip olması gerektiğini öne sürmüştür. Buna göre bireyin kariyerini yönetebilmesi için; kariyer hedeflerine ulaşma becerilerini ifade eden "kariyerini gerçekleştirebilme yeteneği"(career-actualization-ability), kariyer yetkinliklerini inceleyebilmeyi (veya görebilmeyi) ifade eden "kariyer yansıması" (career reflection), kendi kariyer isteklerini inceleyebilmeyi ifade eden "motivasyon refleksi" (motivation reflection), kendisine uygun iş bulabilmeyi ifade eden "iş keşfetme yeteneği" (work exploration), kariyer ile ilgili planlama ve çalışma süreci üzerindeki kontrolünü ifade eden "kariyer kontrolü" (career control) ve ilişkilerini ifade eden network kurma (networking) yetkinliklerine ihtiyacı vardır. Kuijpers ve arkadaşları (2011) öğrenciler üzerine yaptıkları bir başka çalışmada ise kariyer yansıması (career reflection),

kariyer şekillendirme (career forming) ve network kurma (networking) şeklinde üç kariyer yetkinliği belirlemiş ve eğitim süreçlerinin bu kariyer yetkinlikleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre kariyer yönelimleri ve rehberliği metotlarının uygulandığı, araç ve ekipmanların kullanıldığı ve pratiğe ve diyaloğa dayalı eğitim müfredatının uygulandığı eğitim çevresinin kariyer yetkinliklerinin geliştirilmesinde önemli rol oynadığı ileri sürülmüştür (Kuijpers, Meijers & Gundy 2011).

Akkermans ve arkadaşlarının (2013) kariyer yetkinliklerinin neler olduğu ve bunların operasyonel olarak nasıl ölçümleneceği ile ilgili yaptıkları çalışmada altı kariyer yetkinliği tanımlamış ve bunların ölçümü için bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu çalışmaya göre kariyer yetkinlikleri motivasyon yansıtması (reflection on motivation), nitelikler yanstıması (reflection on qualities), sosyal ağ (networking), kendi profilini çıkarma (self-profiling), iş keşfi (work exploration) ve kariyer kontrolü (career control) boyutlarından oluşmaktadır. Kauffeld (2006) ise çalışmasında kariyer yetkinliklerini iş ile ilgili yetkinlikler ile sınırlayarak mesleki yetkinlik (örgütsel ve örgütteki iş ile ilgili bilgi ve beceriler), metodolojik yetkinlik (işin nasıl yapılacağı), sosyal yetkinlik (ilişkiler) ve öz yetkinlik (motivasyon) şeklinde bir sınıflandırmaya gitmiştir. Simendinger ve arkadaşları (2000) üç yetkinlik sıralamıştır. Bunlar; görev başarısı, kültürel anlayış ve farkındalık ve sosyal etkileşim yetkinlikleridir.

Literatürdeki bu çalışmalara bakıldığında neredeyse hepsinin az-çok benzer bir çerçeve çizdikleri görülmektedir. Bu çalışmaların hepsinde motivasyon ve kendini bilme (nedenini bilme), iş ve kariyerine yönelik bilgi ve beceriler (nasılı bilme) ile bireyin sahip olduğu çevre (kimi bilme) olgularını yansıtan değişkenler olduğu görülmektedir. Örneğin Akkermans ve arkadaşlarının (2013) çalışmalarında motivasyon yansıtması ve kendi profilini çıkarma (kendini tanıma) değişkenleri nedenini bilmeye, nitelikler yansıtması ve kariyer kontrolü nasılı bilmeye ve sosyal ağ ise kimi bilmeye karşılık gelmektedir.

Çalışmaların yoğunlaştığı bir diğer alan ise kariyer sermayesini (kariyer yetkinlikleri) oluşturan ve bu yetkinlikleri geliştiren etmenleri tespit etmeye ve tanımlamaya yöneliktir. Kong, Cheung ve Song (2012) kariyer bağlılığını ve örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarının kariyer yetkinliklerinin belirleyicileri olduklarını, kariyer tatmininin ise kariyer yetkinliklerinin çıktısı olduğunu öne sürmektedir. Dickmann ve Harris (2005) uluslararası firmalarda çalışan ve

uluslararası çalışanlar olarak bilenen kariyer aktörlerinin kariyer yetkinliklerinin geliştirilmesinde gerçekleştirdikleri uluslararası görevlerin etkisini araştırmıştır. Çalışmada uluslararası tecrübenin kariyer sermayesini geliştirmede etkili olduğu, ancak informel kuralların bu ilişkide önemli rol oynadıkları öne sürülmüştür. Benzer bir çalışma da akıllı kariyer perspektifini kullanan Suutari ve Makela (2007) kariyer sermayesinin öncülleri üzerinde durmuş ve benzer bir sonuca ulaşarak uluslararası yöneticilerin kariyer sermayesinin büyük oranda uluslararası iş tecrübelerine bağlı geliştiğini ifade etmiştir. Kong (2012) kariyer yetkinlikleri ile iş-aile destekleme danışmanlığının kariyer yetkinliklerini artırdığını ve kariyer yetkinliklerinin de işe katılımı ve iş tatminini artırdığını, yani kariyer yetkinliklerinin iş-aile destekleme danışmanlığı ile kariyer tatmini ve işe katılım arasında aracı etkiye sahip olduğunu öne sürmüştür. Konga, Cheungb ve Song (2012) otel yöneticilerinin kariyer yönetimi ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide kariyer yetkinliklerinin rolünü araştırmıştır. Yapılan çalışmada kariyer sermayesinin söz konusu ilişkide aracı etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre kariyer değerleme, kariyer geliştirme ve kariyer eğitimi değişkenleri kariyer sermayesini artırmakta ve kariyer sermayesi de kariyer tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Sturges, Simpson ve Altman, (2003) çalışmalarında akıllı kariyer çerçevesini kullanarak üç bilme yolunun MBA programı tarafından nasıl etkilendiğini araştırmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda MBA programına katılımın bireylerin kariyer sermayesinin nedenini ve nasılı bilme boyutlarını önemli ölçüde pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada MBA programına katılım ile network arasında doğrudan güçlü bir ilişki bulunamamış olması, programa katılanlar arasında uzun vadede bir ilişkinin olabileceği ancak bunun sonuçlarının uzun vadede ortaya çıkabileceğinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Benzer bir şekilde Kuijpers ve Meijers (2012) üniversite öğrencileri arasında kariyer sermayesinin gelişimini ve eğitim sisteminin kariyer yetkinliklerinin geliştirilmesindeki etkisini incelemiştir. Kariyer yansıması (career reflection), iş keşfi (work exploration), kariyer faaliyeti (career action) ve sosyal ağ (networking) yetkinliklerinin araştırıldığı çalışmada pratik yönelimli ve araştırma tabanlı eğitim müfredatının kariyer yetkinlikleriyle anlamlı pozitif ilişkiye sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Bunun yanında öğrencilerin gerçek hayatta karşılaştıkları problemler ile kişisel problemlerin tartışıldığı kariyer diyaloglarının olmasının ve tecrübelerin de kariyer yetkinliklerinin gelişmesinde önemli rol oynadıkları ileri sürülmüştür.

Kariyer sermayesi, kariyer yetkinlikleri ve akıllı kariyer kuramı ile ilgili çalışmaların yoğunlaştığı üçüncü alan ise kariyer sermayesinin çıktılarıdır. Örneğin, Cappellen ve Janssens (2008) akıllı kariyer kuramı çerçevesini kullanarak küresel yöneticilerin kariyer yetkinliklerini nerelerde kullandıkları ve bu kariyer yetkinliklerinin nasıl geliştiğini araştırmıştır. Buna göre nedenini bilme, profesyonel kimlik saptama, kariyerini sürdürme, yeni zorluklarla karşılaşıldığında ve bunları gerçekleştirecek motivasyonun geliştirilmesinde daha çok aranmaktadır. Operasyonel yetenek geliştirme ve işleri anlamada nasılı bilme ve yeni görevler ve yeni işler bulmada ise kimi bilme yetkinliklerinin kullanıldığı öne sürülmüştür. Akıllı kariyer kuramının baz alındığı bir başka çalışmada, halk eğitim merkezlerinde (community college) okuyan öğrencilerin, çalışmak istediği hedef mesleğinin olması (knowing why), meslekleri tanımaları ve bu yönde beceri edinmeleri ile (knowing how) buradan edindikleri sosyal ağların (knowing whom) kariyerlerini gerçekleştirmede pozitif etkiye sahip olduğu görülmüştür (D'Amico vd., 2012).

Sonuçlara odaklanan çalışmaların büyük çoğunluğu ise kariyer sermayesi ile kariyer başarısı arasındaki ilişki üzerinde durmuştur. Aynı çalışmada hem niteliksel hem de niceliksel araştırma yöntemlerini kullanan Van Den Born ve Van Witteloostuijn (2013) akıllı kariyer çerçevesini kullanarak profesyonel serbest çalışanların kariyer başarısı için bir model geliştirmiştir. Bu modelde akıllı kariyer teorisindeki üç bilme yoluna ek olarak iki değişken daha eklenmiş (iş stratejileri ve Pazar faktörleri) ve bu beş kariyer yetkinliğinin profesyonel serbest çalışanların kariyer başarısını yordadığı ileri sürülmüştür. Yapılan ampirik çalışma ile söz konusu değişkenlerin örneklemin kariyer başarısını anlamlı ölçüde etkilediği teyit edilmiştir. Eby, Butts ve Lockwood (2003) akıllı kariyer çerçevesini oluşturan üç kariyer yetkinliği (üç bilme yolu) ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Kariyer başarısı subjektif kariyer başarısı, içsel pazarlanabilme ve dışsal pazarlanabilme değişkenleri ile operasyone edilmiştir. “Nedenini bilme” yetkinliği proaktif kişilik (proactiv personality), yeni tecrübelere açık olma (openness to experience) ve kariyer içgörüsü (career insight) alt değişkenleri ile, “kimi bilme” değişkeni mentor, örgüt içi ve örgüt dışı network genişliği alt değişkenleri ile ve “nasılı bilme” ise kariyer / iş ile ilgili beceriler ve kariyer kimliği alt değişkenleri ile ölçümlenmiştir. Bu çalışmada kariyer sermayesinin tüm boyutları ile kariyer başarısının tüm boyutları arasında güçlü ilişki bulunmuş ve kariyer sermayesinin kariyer başarısının önemli öncüllerinden olduğu vurgulanmıştır.

2.6.2.2. Kariyer Yetkinlikleri Yaklaşımları

Akkermans ve arkadaşları (2013) yetkinlik bazlı kariyer ile ilgili esnek kariyer yaklaşımı, özyönetim kariyer yaklaşımı, beşeri sermaye yaklaşımı ve sınırsız kariyer yaklaşımı olmak üzere 4 farklı yaklaşımın olduğunu ileri sürmektedir. Esnek kariyer yaklaşımı Hall (1996) tarafından ileri sürülmüştür. Akkermans ve arkadaşlarına göre (2013) esnek kariyer yaklaşımı, bireysel subjektif kariyer başarısı için kariyer yetkinliklerine yapılan her bir ek değere odaklanmaktadır. Bu yaklaşım doğrultusunda Anakwe, Hall ve Schor (2000) üç kariyer yetkinliğini öne sürmüştür. Buna göre kendini bilme becerileri (self-knowledge skills) kendini yakından tanıma, zaman ve stres yönetimi gibi olgularla ilişkili olup bireysel gelişim ve kariyer özyönetimi ile ilgili olan reflektif becerileri ifade etmektedir. Bireylerarası bilgi becerileri (interpersonal knowledge skills) yetkinliği ise, başkalarının kendi kariyerine nasıl katkı verebileceklerini bilme becerisidir. Son olarak çevresel bilgi becerileri (environmental knowledge skills) yetkinliği ise bireyin çevresindeki gelişmeleri kendini nasıl adapte edeceğine yönelik bilgi ve becerilerini kapsamaktadır. Bu yaklaşım Hal ve Moss'un (1998) esnek kariyerde sürekli öğrenme ile ilgili teorik çalışmasında ve Anakwe ve arkadaşlarının (2000) ampirik çalışmasında kullanılmıştır (Akkermans vd., 2013)

Kariyer özyönetimi yaklaşımı, diğer yeni kariyer yaklaşımları gibi, kariyerini geliştirme, yönetme ve yönlendirmede bireyin kendisinin sorumlu olduğunu vurgulamaktadır (King, 2004). Buna göre birey, kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için proaktif davranarak iki kariyer yetkinliği geliştirir. Bunlardan birincisi davranışsal kariyer yetkinliğidir ve bireyin kariyerini şekillendirirken takındığı davranış tiplerini (kariyerini planlama, fırsatlar yaratma vb) ifade etmektedir. Diğeri ise zihinsel yetkinliktir ve bu yetkinlik bireyin kariyer motivasyonunu artırmak için geliştirdiği yaklaşımı ifade etmektedir. Bu yaklaşım da farklı araştırmacılar tarafından kullanılmıştır. Örneğin King (2004) bu yaklaşımın davranış ile ilgili boyutu üzerinde çalışmış ve bireyin kariyer öz yönetimini 3 grup davranışın gösterildiği dinamik bir süreç olarak ele almıştır. Bunlardan "konumlandırma davranışları" (positioning behavior) kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik bireyin bağlantıları, becerileri ve tecrübeleri ile ilgili davranışlardır. Hareket

tercihlerinde stratejik tercihler, beşeri sermayeye yapılan stratejik yatırımlar, aktif network geliştirme ve iş ile ilgili yenilik davranışları konumlandırma davranışları arasında gösterilmektedir. Etkileme davranışları (influence behavior) ise bireyin kariyer hedeflerini gerçekleştirmede etkisi olabilecek diğer kişileri etkilemeye dönük davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışlar arasında ise kendi reklamını yapma (self-promotion), kendini kabul ettirme (ingratiation) ve üçüncü kişilerin beklentilerini yükseltmeyi ifade eden artan etkileme (upward influence) bulunmaktadır. Sınırı yönetme (boundary management) davranışları ise iş ile iş dışı talepleri ve gereklilikleri dengeleme ile ilgili davranışları ifade etmekte ve (mevcut) sınırı sürdürme (boundary maintenance) ile (iş ve işdışı arasındaki) rol geçişleri (role transition) davranışlarını kapsamaktadır(King, 2004). Yine De Vos ve arkadaşları (2009) üç aşamalı çalışmalarında bu yaklaşımı kullanmıştır.

Beşeri sermaye yaklaşımı kariyer aktörünün ömür boyu öğrenme faaliyetleri üzerinde durmaktadır. Buna göre birey sürekli öğrenme yoluyla reflektif, proaktif ve interaktif yetkinlikler geliştirir (Kuijpers, Meijers, & Gundy, 2011). Bu yaklaşım doğrultusunda Kuijpers ve Scheercns (2006) altı kariyer yetkiliğinden söz etmektedir. Kariyer gerçekleştirme yeteneği (career actualization ability) çalışanın kariyerinde elde etmek istediği kişisel amaç ve değerleri gerçekleştirebilme kapasitesi; kariyer yansıması (career reflection), bireyin sahip olduğu kariyer yetkinlikleri ile kariyerinin uyumu, motivasyon yansıması (motivation reflection) bireyin arzu ve değerleri ile kariyerinin uyumu, iş arama (work exploration) kendi kimlik ve yetkinliklerinin belirli bir işin gerektirdiği değer ve yetkinlikler ile uyumlaştırılması, kariyer kontrolü (career control) kariyer ile ilgili planlar ile öğrenme etkisi ve network ise bireyin kariyeri ile ilgili sahip olduğu ilişkiler şeklindedir. Sonraki çalışmalarda bunlardan üçünü; kariyer yansıması (career reflection), kariyer şekillendirme (career forming) ve sosyal ağ yetkinliklerini kullanmış ve öğrenim sürecinin kariyer yetkinliklerinin geliştirilmesinde etkili olduğunu ileri sürmüştür (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011).

Dördüncü yaklaşım ise "Sınırsız Kariyer Yaklaşımı" ve bunun devamı olan "Akıllı Kariyer Yaklaşımı"dır. Literatürde, kariyer sermayesi ya da yetkinlik tabanlı kariyer ile ilgili tartışmalar büyük oranda Sınırsız Kariyer Kuramı (DeFillippi ve Arthur, 1994) ve bu kuramın tamamlayıcısı olan Akıllı Kariyer kuramı (Arthur, Claman ve DeFillippi, 1995) etrafında şekillenmiştir (Akkermans vd., 2013).

3. AKILLI KARİYER KURAMI, KARİYER BAŞARISI, AKADEMİK ÜRETKENLİK VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

3.1. Akıllı Kariyer Kuramı

Akıllı kariyer kuramı ilk olarak DeFillippi ve Arthur tarafından (1994) "yetkinlik tabanlı kariyer" (competency based career) şeklinde ileri sürülmüş ve Arthur, Claman ve DeFillippi (1995) tarafından, Quinn'in (1992) "akıllı girişim (intelligent enterprise)" teorisinden esinlenilerek, revize edilmiş ve "akıllı kariyer (intelligent career)" şeklinde yeniden isimlendirilmiştir. (Parker, Khapova and Arthur, 2009; Inkson and Arthur, 2001). Buna göre kariyer yetkinlikleri bireyin kariyerinde kullanabileceği sermayedir. Dolayısıyla da bu çalışmada kariyer yetkinlikleri ile kariyer sermayesi eş anlamlı olarak kullanılmaktadır.

Yeni kariyer anlayışına göre bireylerin farklı örgütler arasında kariyerini gerçekleştirebilmek için "istihdam edilebilir" (employability) (Fugate vd., 2004) olmaları gerekmektedir. Bunun için bireyler bir yandan çalışıp iş görevlerini yaparken diğer yandan "üç bilme yolu" aracılığıyla kendi kariyerlerine bilinçli bir şekilde yatırım yaparak kariyer sermayesi biriktirirler (DeFillippi ve Arthur, 1994; Tams ve Arthur, 2010). Bu üç bilme yolu üç kariyer yetkinliğini ifade etmekte ve hem kariyer aktörü hem de işveren için bir değer olan kariyer sermayesini oluşturmaktadır (Inkson & Arthur, 2001; Parker et al., 2009; D'Amicoet. Al., 2012). Bunlardan "nedenini bilme (knowing why)" amaçları, değerleri, kişisel anlamı, kariyer motivasyonunu, kariyer kimliğini; "nasılı bilme (knowing how)" bir kariyer doğrultusunda geliştirilen uzmanlık veya iş ile ilgili bilgi, beceri ve tecrübeleri ve "kimi bilmek (knowing whom)" ise sosyal ilişkiler ağını ve ünü ifade etmektedir (Parker et al., 2009; Duberley and Cohen, 2010; Kong et al., 2012; D'Amico et al., 2012). Kariyer aktörü açısından bunlar kariyerini gerçekleştirmede kullanılacak "nakit sermaye"dir (Inkson and Arthur 2001: 51). Bu üç bilme yoluna ait yetkinlikler bireysel kariyer yetkinlikleridir ve akıllı kariyer ise bu yetkinliklerin yeni ortaya çıkan kariyer fırsatlarının değerlendirilmesinde kullanılmasıdır (Arthur, Claman & DeFillippi 1995; Kong, Cheung & Song, 2012).

Akıllı kariyer kuramı ile sınırsız kariyer kuramı bir birini tamamlayan kuramlardır. Sınırsız kariyer kuramına göre günümüz çalışanları kendilerini tek bir örgüt ile sınırlandırmamakta, bazen kendi istekleri ile bazen de zorunlu olarak işlerini, örgütlerini ve hatta mesleklerini değiştirmek durumunda kalmaktadırlar (Briscoe & Hall, 2006; DeFillippi & Arthur 1994; Inkson & Arthur, 2001; Pringle & Malon, 2003). Bu aşamada ise çalışanların farklı örgütlerde iş bulabilmeleri sorunu ortaya çıkmaktadır. Akıllı kariyer kuramı (DeFillippi & Arthur 1994; Arthur et al., 1995) burada devreye girmektedir.

Akıllı kariyer kuramına göre, çalışanın farklı örgütlerde kolay iş bulabilmesi için (istihdam edilebilir olması için) kariyer sermayesine sahip olması gerekir. "Nedenini Bilme", "Nasılı Bilme" ve "Kimi Bilme" yetkinlikleri motivasyon, mesleki beceriler ve ilişkilere dair başlıca bireysel özellikleri ifade etmektedir (Baruch, 2004; Ballout, 2007). Kariyer yetkinliklerinin sermaye olarak ifade edilmelerinde temel etken, kariyer aktörü tarafından kariyerini gerçekleştirme ve sürdürmede temel akçe olarak kullanılmalarıdır (Baruch and Hall, 2004; Arthur et al., 1999). Yeni anlayış, hem örgüt hem birey açısından avantajlar içeren bu üç bilme yoluna ait kritik yetkinliklerin geliştirilmesini teşvik etmektedir (Arthur, Claman & DeFillippi 1995).

Yeni anlayışta kariyer, iş deneyimleri sonucu ilerleme yerine, bilgi kazanılan bir süreç olarak ele alınmaktadır. İşte bu süreçte kazanılan bilgi ve becerilerin en önemlileri bireyin kariyer sermayesini de oluşturan "belirli kariyer planlarına sahip olmayı (nedenini bilme) uzmanlığı (nasılı bilme) ve ilişkiler ağını (kimi bilme) kapsamaktadır" (Bird, 1994, 326). Bu bilgi ve beceriler ise belirli bir örgüte has özellikler değildir ve kariyer aktörü, kendisi ile birlikte bilgi ve becerilerini de örgütler arasında transfer ederek, istihdam edilebilir (employability) çalışan haline gelmektedir.

Yeni anlayışta kariyer, sahip olunan yetkinliklerin oluşturduğu sermayenin toplamı ile karakterize edilmektedir (Inkson and Arthur, 2001) ve modern dünyada rekabetçi olabilmek için bu sermayeyi oluşturan gerekli becerilerin, niteliklerin ve yetkinliklerin toplanmasına duyulan ihtiyaç sürekli olarak artmaktadır (McGregor, Tweed and Pech, 2004). Daha açık bir ifade ile çağdaş kariyerde, iş değiştirmeye hazır olma (istihdam edilebilir olma) ve bunun için bilgi ve yeteneklerini geliştirerek kariyer yetkinliklerinden oluşan kariyer sermayesi elde etme kariyer aktörlerinin temel meselesi olmuştur (London & Smither 1999; Gibb, 2001; Becker &

Haunschild, 2003).

3.1.1. Nedenini Bilme

Nedenini bilme bireyin arzuladığı kariyeri gerçekleştirebilmesi için gerekli olan kendini tanıma (eksi ve artılarını görebilme), kendini tanımlama (kariyer kimliği), değişen durumlara uyum sağlama, kariyer hedeflerinin açık ve net olması, kariyer motivasyonu ve ilgi alanlarını yansıtmaktadır (Sturges et al., 2003; Inkson and Arthur, 2001; Cappellen & Janssens, 2008; DeFillippi and Arthur, 1994; Parker & Arthur, 2004; Arthur et al., 1999). Klasik kariyer anlayışında güdüler, amaçlar ve ilgi alanları firma tarafından kariyer aktörüne empoze edilir, kariyer kimliği firmaya özgü olarak oluşur ve kariyer aktörü kendini tanımlarken firmaya vurgu yaparak (örneğin ben bir IBM mühendisiyim) kendini tanımlar. Ancak çağdaş kariyer anlayışında kişilerin kendine özgü motivasyon kaynakları, amaçları ve ilgi alanları vardır (Jones and DeFillippi, 1996) ve birey kariyer kimliğini kendisine, kendi hedeflerine ve değerlerine vurgu yaparak kendisi oluşturmaktadır (DeFillippi and Arthur, 1994). Nedenini bilme yetkinliği, yeni kariyer yaklaşımları ile doğrudan ilişkilidir ve bu yaklaşımların temel çalışma alanlarından birini oluşturmaktadır (Suutari and Makela,2007). Çünkü yetkinliğin özü, örgütsel referans yerine, birey ve bireysel unsurlardır (Parker, Khapova and Arthur, 2009: 292). Bu kariyer yetkinliği, bireyin örgütten bağımsız olarak bireysel kimlik oluşturmasını, böylece yeni kariyer fırsatlarını ve tecrübelerini görüp değerlendirmesini salık vermektedir (Arthur et al., 1999; Eby et al., 2003; Mirvis and Hall, 1994; Suutari and Makela,2007). Dolayısıyla klasik anlayıştaki gibi kendini örgüt ile tanımlamak yerine kendini mesleği ile tanımlama meyilindedir. “Ben bir İBM mühendisiyim” yerine “ben bir mühendisim” şeklinde kendini tanımlar (Arthur, Claman ve DeFillippiye 1995). Dolayısıyla yeni anlayışta örgütsel bağlılık yerine mesleki bağlılık öne çıkmaktadır. Yeni düzende bu durum kariyer başarısı için gereklidir. Çünkü çağdaş kariyer yaklaşımında kariyer, klasik örgüt tabanlı kariyer düzenine göre daha fazla dış çevredeki bağlantılara ve kariyer aktörünün belirli bir örgüt veya örgütteki belirli bir göreve dair bilgi ve yetenekleri aşan, transfer edilebilir genel mesleki bilgi ve becerilerine bağlı olarak gerçekleşmektedir (Tams ve Arthur, 2010; Arthur & Rousseau, 1996). Bu nedenle nedenini bilme yetkinliği, bireyin kendini anlama ve değişen çevreye uyum sağlama kabiliyeti ile bağdaştırılmakta ve motivasyon ve kişilik özellikleri ile temsil

edilmektedir (Van Den Born & Van Witteloostuijn, 2013).

Yeni yaklaşımda nedenini bilme yolu yetkinlikleri kariyer aktörünün kendine özgü değer ve amaçlarını, kariyer kimliğini ve bu kariyeri gerçekleştirmek için gerekli motivasyonu yansıttığı için, (Duberley and Cohen, 2010; Kong, Cheung and Song, 2012; D'Amicoet. Al., 2012) temelde "niçin" sorusunun (örneğin, niçin çalışıyorum?) cevaplarından oluşmaktadır (DeFillippi & Arthur, 1994, p. 117). Bu yetkinlik, kariyer motivasyonu ve kendini tanımlama ile ilişkilidir (Kong, 2010). Alan ile ilgili araştırmacılara göre nedenini bilme yetenekleri yüksek olan kariyer aktörleri genellikle gerçekçi kariyer beklentilerine, kendi zayıf ve üstünlüklerine dair doğru bilgiye ve spesifik kariyer hedeflerine sahiptir (London, 1993; Noe et al., 1990; Kong, 2010). Buna göre günümüz kariyer aktörünün nedenini bilme yetkinliklerine sahip olduğunu iddia edebilmek için onun örgüt yerine kendini mesleği ile tanımlayarak örgütten bağımsız bir kimlik geliştirmesi (kariyer kimliği), mesleğini sürdürecek mesleki motivasyona sahip olması (kariyer bağlılığı), kendini tanıması, neyi yapmak istediğinin farkında olarak amaçlarını netleştirmesi (kariyer içgörüsü) ve bu farkındalık çerçevesinde farklı fırsatlar araştırarak değişen çevreye uyum sağlaması (kariyer direnci) gerekmektedir (Arthur et al., 1999; Eby et al., 2003; Tams ve Arthur, 2010; Arthur & Rousseau, 1996; Suutari and Makela,2007).

Nedenini bilme yetkinliği farklı çalışmalarda farklı değişkenler ile karakterize edilse de (Örn, Eby et al., 2003; Fugate et al., 2004) yukarıda verilen literatürden anlaşılacağı üzere kariyer aktörünün kariyerini gerçekleştirmeye dair motivasyonu ve örgütten bağımsız olarak oluşturduğu kariyer kimliği alt değişkenlerinin öne çıktığı görülmektedir. Literatüre bakıldığında kariyer motivasyonunun bileşenleri olarak sıklıkla kariyer içgörüsü, kariyer direnci ve kariyer kimliğinin birlikte kullanıldığı görülmektedir (örneğin, London, 1983; London, 1993; London & Noe, 1997; Noe, Noe & Bachhuber, 1990; Day & Allen, 2004). Bu çalışmada da söz konusu üç değişken de nedenini bilme alt boyutları olarak kullanılacaktır. Nedenini bilme yetkinliğinin en önemli özelliklerinden bir tanesi "kariyer aktörünün örgütten farklı, kendine has bir kariyer kimliğine sahip olması" olduğundan kariyer kimliği bu yetkinliğin bir alt boyutu olarak kullanılmaktadır. Kariyer direnci kariyer aktörünün değişen durumlara –bu durumların olumsuz olması durumunda bile- uyum sağlayabilme kabiliyetini ifade etmekte (Day and Allen, 2004) ve nedenini bilme yolunun "değişen durumlara uyum sağlayabilme" yönünü karşılamaktadır. Kariyer iç görüsü ise kariyer aktörünün açık ve gerçekleştirilebilir realist kariyer hedeflerini

belirleme, bu hedefleri gerçekleştirebilecek planlara sahip olma ve kendini tanıma yeteneğini ifade etmekte (Day and Allen, 2004) ve nedenini bilme yolunun bireyin kendini tanıması, öznel kariyer hedeflerine sahip olması yönünü yansıtmaktadır.

Nedenini bilme, kariyer aktörüne enerji, amaç duygusu ve motivasyon veren, kariyer aktörünün kendisini mesleği ile tanımlamasını teşvik eden ve hedeflediği kariyer boyunca ilerleme azmi sağlayan yetkinliklerdir (Inkson & Arthur, 2001). Kendini meslek ile tanımlama doğal olarak beraberinde mesleki bağlılığı da getirdiğinden bu yetkinlik bireyin mesleki bağlılığı ile de karakterize edilmektedir (Dickmann & Harris, 2005). Nedenini bilme yetkinliği gelişmiş bir kariyer aktörü açısından, "Niçin çalışıyorum" sorusuna verilebilecek ilk cevaplardan bir tanesi "çünkü ben bu işi yapmayı seviyorum" olacaktır. Dolayısıyla mesleki (kariyer) bağlılık nedenini bilme yolununun bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir. Örneğin London (1983) yönetim işine bağlılığın yöneticiler açısından kariyer motivasyonun bir boyutu olabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde, akedemisyenin mesleğine bağlı olması onun kariyer kimliği geliştirmesi ve yüksek motivasyona sahip olması ile birlikte değerlendirilmelidir. Sonuçta nedenini bilme alt boyutları olarak kariyer kimliği, kariyer bağlılığı, kariyer içgörüsü ve kariyer direnci değişkenlerinin kullanılmasına karar verilmiştir.

3.1.1.1. Kariyer Kimliği

Kariyer kimliği ya da mesleki kimlik, kişilerin, içinde bulundukları profesyonel roller açısından kendilerini tanımladıkları, görece istikrarlı ve kalıcı özellikler, inançlar, değerler, motifler ve deneyimler kümesi olarak tanımlanmaktadır (Ibarra, 1999; Schein, 1978). Bir başka çalışmada ise kariyer kimliği, bireyin belirli mesleki aktivitelere veya belirli bir kariyere dair bağlılığı şeklinde tanımlanmaktadır (Meijers, Kuijpers & Gundy, 2013). Literatürde, kariyer kimliği (career identity) ile mesleki kimlik (professional identity) birbirinin yerine kullanılmaktadır (Ör, Blau, 1985; Blau, 1999; Dobrow and Higgins, 2005; Ibarra, 1999; Khapova et al., 2007). Kariyer kimliği, niçin sorusuna cevap veren, kariyer yönelimi üzerinde etkili olan motivasyonel bir değişkendir (Noe et al, 1990; Fugate vd., 2004), kariyer aktörünün kariyer motivasyonunun yönünü belirler (London, 1983) ve çalışanın kendini işi ile tanımlama derecesini yansıtmaktır (London, 1983; Day and Allen, 2004). Niçin sorusunun cevabını oluşturan, kariyer motivasyonu ile ilişkili olan ve bireyin

kendisini onunla tanımladığı değişkenler ise çok açık bir şekilde nedenini bilme yetkinliğinin bileşenleridir (DeFillippi and Arthur, 1996; Arthur, Claman ve DeFillippi, 1995; Ashforth & Fugate, 2001).

Kariyer aktörü, iş ve yaşam tecrübeleri sonucunda bilinçli olarak, motivasyonunu, ilgisini ve yeteneklerini istediği bir meslek ile bağdaştırdığı bir yapı ya da bir manalar ağı oluşturarak kariyer kimliğini(profesyonel kimlik) geliştirir (Meijers, 1998). Profesyonel kimlik aynı zamanda sınırsız kariyerin de temel taşlarından birini oluşturmaktadır. Yeni yaklaşımda kariyer aktörü kendi kimliğini işverenden ayırır ve kendine özgü bir kimlik geliştirir (Hall et al., 1997; McArdle et al., 2007). Kendine özgü olan bu kariyer kimliği, kariyer aktörünün "bağlılığını" örgüt yerine mesleğine yönlendirmesinin bir sonucudur. Günümüzde profesyonel (mesleki) bağlılık, klasik örgütsel bağlılığın yerini almış ve böylece çalışanlar sabit bir iş görevinden ya da örgütten kimliklerini ayrıştırmışlardır (Khapova et al., 2007; Eby et al., 2003). Çağdaş kariyer anlayışında çalışanlar, kendini - örgüt yerine- mesleğiyle tanımlamaktadır. Kendini çalıştığı araştırma kurumuna ya da üniversiteye bağlamak yerine, kendini araştırmacı olarak görmesi buna örnek olarak gösterilebilir (DeFillippi and Arthur, 1996; Khapova et al., 2007). Böylece kariyer seyri için zihinsel bir pusulaya, bir motivasyon kaynağına sahip olur. "Ben kimim?" ya da "ben kim olmak istiyorum?" sorularını cevaplayarak kariyer bağlamında kendi kendini tanımlar (Ashforth & Fugate, 2001; Fugate, Kinicki and Ashforth, 2004). Kariyerin daha az dışsal faktörler tarafından belirlendiği günümüzde – özellikle de bilgi işçileri gibi mesleklerde - içsel bir kariyer pusulasının varlığının performans ve kariyer başarısı için kritik önem arz ettiği öne sürülmektedir (McArdle et al., 2007). Böyle bir pusulanın varlığı kariyer aktörünün kafa karışıklıklarının önüne geçecek ve kariyer hedeflerini net olarak belirleme ve tanımlama imkanı tanıyacaktır. Sonuçta kariyer aktörünün tüm çaba ve enerjisini belirli bir alana yöneltmesi ve böylece o alanda daha başarılı olması olasılığı artacaktır. Akademisyenler açısından bakıldığında, örneğin "araştırmacı" bir akademisyen şeklinde bir kariyer kimliğini kendisi için saptamış olan bir akademisyenin daha fazla üretken olması beklenebilir. Aksine, tam olarak kendisine bir kimlik oluşturamamış veya aynı anda farklı işler ile ilgili düşüncesi olan akademisyenlerin akademik çıktılarının düşük olması beklenebilir.

Geleneksel yetişkin gelişimi literatürüne göre kariyer kimliğinin ortaya çıkması ve gelişimi, bireyin kariyerini gerçekleştirme sürecinde doğal olarak oluşmaktadır

(örn. Levinson et al., 1978; Super et al., 1996). Ancak yeni kariyer yaklaşımları (örneğin, Hall, 2002; Khapova et al., 2007; Kegan, 1994) bireyin kariyer kimliği oluşturmada sorumluluk alarak daha aktif davrandığını ileri sürmektedir. Yeni kariyer yaklaşımlarına göre bireyin kariyer kimliğinin oluşturulmasında bireyin tecrübe ve çevresinin etkisiyle oluşturduğu geçici kariyer kimlikleri, kendini tanıması, belirli amaçlara sahip olması ve karmaşa ile baş edebilme kapasitesi gibi etmenler önemli rol oynamakta, ancak sonuçta kariyer kimliğini birey kendisi oluşturmaktadır (Hall, 2002; Ibarra, 1999; Khapova et al., 2007; Kegan, 1994). Yeni kariyer yaklaşımında kariyer kimliğine sahip olan çalışan, kariyer kimliğini kendi amaç ve istekleri doğrultusunda kendisi oluşturduğu ve anlamlı buldukları işlere yöneldiği için, diğerlerine göre daha net amaçlara ve bu amaçları gerçekleştirmek için daha yüksek enerjiye ve kariyer motivasyonuna sahiptir. Özgüvenleri yüksektir ve yaptıkları iş ile kendilerini tanımlamaya daha fazla meyillidir (Cappellen and Janssens, 2005; Inkson & Arthur, 2001; Jones and Lichtenstein, 2000; Suutari and Makela,2007). Dolayısıyla bu tür çalışanlar işlerini yaparken başkası tarafından verilen işi veya görevi değil de kendi amaç ve hedefleri doğrultusunda kendi yapmak istedikleri işleri, görevleri ve sorumlulukları yerine getirme hissine sahiptirler. Bu his ise doğal olarak onların motivasyon ve çabalarını pozitif yönde etkileyecek ve daha fazla sonuç ortaya koyma yönünde teşvik edecektir.

Akademisyenler açısından düşünüldüğünde, yeni kariyer anlayışında bir akademisyen kendisini çalıştığı kurumun bir personeli olarak tanımlamak yerine "ben bir araştırmacıyım" şeklinde tanımlamaktadır (Khapova vd., 2007). Dolayısıyla akdemisyenin kendisine ait kariyer kimliği, onun kendisini "araştırmacı" olarak tanımlaması ve bu kimlik ile uyumlu işi ile ilgili tercihlerini yansıtmaktadır (Janasz and Sullivan, 2004). Böylece birey kendi kariyerini netleştirmiş olur. Kariyer kimliğinin bu çıktıları ise bireye, amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olan inancı, motivasyonel enerjiyi ve özgüveni sağlar (Inkson & Arthur, 2001). Bu yönüyle söz konusu yetkinlik, kariyer bağlılığına neden olur ve bunun sonucunda bireyin hem iş hem de öğrenme performansı artar (Dickmann & Harris, 2005; Dickmann & Doherty, 2008). Çalışanın başarmak istediği ve kendisinin belirlemiş olduğu hedeflerini gerçekleştirmek istemesinin ve bu nedenle performansını artırmasının doğal olarak hem iş performansını (örneğin akademisyenlerin üretkenliğini) hem de kariyer başarısını pozitif yönde etkilemesi beklenebilir. Nitekim literatürde, kariyer kimliği ile kariyer başarısı arasında pozitif ilişki olduğu iddia edilmektedir (Hall,

2002; Ibarra, 1999). Çünkü belirli bir kariyer kimliğine, net kariyer hedeflerine ve kariyer motivasyonuna sahip olan çalışanlar bilinçli bir şekilde, belirli amaçlar doğrultusunda ve daha fazla çalıştığı için daha yüksek kariyer başarısına sahip olur (London, 1983; Day and Allen, 2004).

Öğrenciler ile iligili bir çalışmada, iyi geliştirilmiş bir kariyer kimliği bireyin yaptığı işi sürdürmesini (örneğin öğrencilerin okula devam etmelerini) teşvik etmekte, daha doğru eğitim tercihleri yaptırmakta ve doğru nitelikler kazanmayı sağlamaktadır (Meijers, Kuijpers & Gundy, 2013). Bu açıdan bakıldığında kariyer kimliği gelişmiş olan kariyer aktörleri doğru kariyer yatırımlarını yaparak gerekli ve faydalı olan bilgi, beceri ve yetkinlikler kazanabilirler. İşi için doğru ve gerekli bilgi, beceri ve donanıma sahip çalışanların da daha verimli olması, üretkenliklerinin yüksek olması ve sonuçta daha başarılı olması beklenebilir.

Kariyer kimliğinin en önemli sonuçlarından bir tanesi kariyer aktörünün iş benimsemesi ve işe katılımını artırmasıdır. Bunun yanında belirli bir kariyer kimliğine sahip kariyer aktörünün kariyer tatminini diğer yaşam alanlarındaki tatminden daha çok önemseyeceği ileri sürülmüştür (London, 1983). Kariyer aktörünün işini benimsemesi durumunda daha fazla işi ile ilgili aktivitelerde bulunması ve bunun sonucunda performansının daha fazla artması beklenebilir. Bunun yanında kariyer kimliğine sahip çalışanların kariyer tatminine önem vermesi nedeniyle bu iki değişken arasında pozitif ilişki beklenmelidir.

H1a) Kariyer kimliği akademik üretkenliği pozitif yönde etkiler.

H1b) Kariyer kimliği kariyer başarısını pozitif yönde etkiler.

3.1.1.2. Kariyer Bağlılığı

Örgütler yeniden yapılanmaya gidip örgüt yapılarını basık hale getirdiğinden ve klasik psikolojik sözleşme hükmünü yitirdiğinden çalışanların bağlılığı örgütten mesleğe doğru kaymıştır (Johnson, 1996; Blau, 1999). Kariyer bağlılığı, çalışanın, mesleğinde çalışmaya dair motivasyonunu yansıtmakta (Carson and Bedeian, 1994) ve bir kimsenin belirli bir mesleğe yönelik tutumu olarak tanımlanmaktadır (Blau, 1985, 280). Blau'ya göre (1985.) kariyer bağlılığını genel anlamdaki yaşam boyu çalışmaya bağlılık şeklinde ele almak doğru değildir. Kariyer bağlılığı belirli bir işe (job) veya örgüte bağlılıktan farklılık göstermekle beraber, daha geniş anlamda bir mesleğe bağlılık olarak ifade edilmelidir. Mesleğe bağlılık her ne kadar bazı

noktlarda kısıtlayıcı olsa da, Blau'ya göre "meslek" (profession, vocation, occupation) terimine atıf yapılması gereklidir. Sonuçta kariyer bağlılığı ile mesleki bağlılık, literatürde bir birinin yerine kullanılmakta ve ölçümü için aynı ölçekler kullanılmaktadır (örneğin, Blau, 1985; Blau, 1999; Arnold, 1990; Aryee and Tan, 1992). Bu durum Arthur'un "örgüt yerine kendini mesleği ile tanımlaması, örneğin "bir IBM mühendisiyim" ifadesi yerine "ben bir yazılım mühendisiyim" şeklinde kendini tanımlaması" (Arthur, Claman ve DeFillippiye 1995) görüşü ile de uyumludur. Ancak bu uygulamanın sadece belirli bazı profesyonel meslekler için (örneğin hemşirelik, doktorluk, akademisyenlik ve yazılımcılık) geçerli olabileceği, ancak profesyonel olmayan mesleklerde (e.g. tamirciler, güvenlikçiler, fabrika çalışanları, garsonlar) bu tür bir yaklaşımın benimsenmesinde – belirli bir mesleki tanım olmadığı için - şüpheci davranmak gerektiği ileri sürülmüştür (Blau, 1985; Morrow & Wirth, 1989). Bu çalışmada ise kariyer bağlılığı ile mesleki bağlılık (kariyer kimliği ile mesleki kimlikte olduğu gibi) aynı anlamda kullanılmaktadır.

Nedenini bilme yatırımı, belirli bir meslekteki ya da endüstrideki bir bireyin mesleki motivasyonu ile birlikte vardır. Kariyer bağlılığı ya da mesleki bağlılık bireyin motivasyonu ile yakından ilgilidir. Hall'e (1971) göre kariyer bağlılığı, bireyin bir kariyer rolü içindeki motivasyonunu göstermektedir. Dolayısıyla mesleki bağlılık ya da kariyer bağlılığı nedenini bilmenin bir alt boyutu olarak değerlendirilmektedir (Ballout, 2007). Yüksek motivasyon ise işini daha iyi ve daha verimli yapma yönününde kariyer aktörüne güçlü bir destekçi olmaktadır. Crites (1969, Chap. 9) mesleki motivasyon teorilerinden hareket ederek insanların mesleki başarıya ihtiyaç duymaları ve tatmin olmak istemeleri nedeniyle motive olduklarını ileri sürmüştür. Örneğin, film sektöründe yapılan bir araştırmada, çalışanların kariyerlerini sürdürmelerine yönelik en önemli dürtünün, film yapmaya dair şiddetli arzu olduğu vurgulanmaktadır (Jones and DeFillippi, 1996). Akademi de, araştırma, bilim adamı olma ve zihinsel ve inovatif yetkinlikleri kullanma yönünde güçlü bir arzunun gerektiği alanların başında gelmektedir (Baruch and Hall, 2004). Dolayısıyla yüksek kariyer bağlılığı yüksek motivasyonu ve bu da beraberinde yüksek üretkenliği getirecektir.

Kariyer bağlılığı, bireysel kariyer hedeflerinin geliştirilmesini, bu hedeflerin içselleştirilmesini, bireyin kendini bu hedeflerle tanımlamasını ve bu hedefleri gerçekleştirmek için çaba göstermesini teşvik ettiğinden, kariyer kimliğinin tamamlayıcısı olarak değerlendirilmektedir (Colarelli and Bishop, 1990). Colarelli ve

Bishop'a (1990) göre kariyerin boylamsal doğası, kariyer bağlılığını bireyin kariyerini geliştirme ve ilerletme adına önemli kılmaktadır. Çünkü kariyer bağlılığı olan çalışanların, kendi kariyerleri için sürekli aynı yönde çaba harcamaları nedeniyle amaçlarını gerçekleştirmeleri daha olasıdır. Kariyer bağlılığı olması durumunda çalışan, iş ile ilgili bilgi ve becerilerini geliştirmeye ve ilgili olabilecek kişilerle iletişim kurmaya heveslidir (Kong, Cheung and Song, 2012). Bu durum ise kariyer aktörünün iş performansını ya da iş çıktılarını (akademik üretkenlik) artıracağı gibi, diğer kariyer sermayesi bileşenlerini de teşvik ettiğinden (örneğin iş ile ilgili sosyal ağ geliştirildiğinde kimi bilme ve iş ile ilgili bilgi ve becerilerini artırdığında nasılı bilme yetkinlikleri kazanılır) onun kariyer başarısını da pozitif yönde etkileyebilir.

Diğer yandan kariyer bağlılığı, içsel kariyerin bir bileşeni olarak bireyin kendisini belirli bir alanda bir iş ya da meslek ile tanımlanmasını (kariyer kimliğini) ve kariyerde ortaya çıkabilecek sorunlar ile mücadele etmesini teşvik eder (Aryee and Tan, 1992; Aranya et al., 1981). Değişik bir ifade ile kariyer bağlığı bireye mücadele azmi verdiğinden, kariyer direncini de pozitif yönde etkiler ve sorunları aşma kabiliyeti kazandırır. Ortaya çıkabilecek sorunlar olan kariyer bariyerlerini (Ituma & Simpson, 2009) aşma kabiliyetinin de belirli bir oranda iş çıktıları ve kariyer başarısı üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Kariyer bağlılığının kariyerinden vazgeçme niyetiyle negatif ve mesleği ile ilgili bilgi ve beceri geliştirme niyetiyle güçlü pozitif ilişki gösterdiği tespit edilmiştir (Aryee, Chay & Chew, 1994). Bilgi ve becerilerini artıran çalışanların işi ile ilgili daha fazla çıktı çıkarmaları beklenebilir. Diğer yandan akademisyenlerin kariyerine bağlı olması durumunda işini severek yapma ve daha fazla bu alanda görünür olma isteğini beraberinde getirecektir. Bunun için akademisyen daha çok akademik faaliyetlere katılacak, ortak akademik projelerin içerisinde yer almaya çalışacak ve yayın yapmaya çalışacaktır. Bunun yanında kariyerine bağlı akademisyenlerin kariyer tatminine önem vermeleri beklenmelidir. Dolayısıyla kariyerine bağlı akademisyenlerin üretkenliklerinin yüksek olması ve bunun da kariyer başarısını pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir.

Kariyer kimliğinde olduğu gibi kariyer bağlılığı olan kariyer aktörleri kariyerlerine daha fazla yatırım yaparlar (Kong, Cheung & Song, 2012). Yapılan çalışmalarda bunu desteklemektedir. Buna göre Kariyerlerine bağlı olan kariyer aktörlerinin belirledikleri kariyer hedeflerini gerçekleştirmede kararlı oldukları, işi ile

ilgili bilgi ve becerlerine yatırım yapmaya ve sosyal ağ geliştirmeye istekli oldukları ifade edilmektedir (Cheng and Ho,2001; Crant, 2000). Dolayısıyla kariyerine bağlı kariyer aktörlerinin hem bilgi ve yetenkelerini geliştirme hem de amaçlarını gerçekleştirmede kararlı olmalarından dolayı iş çıktılarının ve kariyer başarılarının daha yüksek olması olasıdır. Sonuç olarak kariyer bağlılığı yüksek olan bireylerin hem üretkenliklerinin hem de kariyer başarısının daha yüksek olacağı öngörülmektedir.

H2a) Kariyer bağlılığı akademisyenlerin üretkenliklerini pozitif yönde etkiler.

H2b) Kariyer bağlılığı akademisyenlerin kariyer başarısını pozitif yönde etkiler.

3.1.1.3. Kariyer Direnci

Kariyer direnci (career resilience), kariyer aktörünün değişen koşullara (cesaret kırıcı ve olumsuz olsa da) inatla uyum sağlayarak kariyerini sürdürebilme kabiliyetidir ve kendine inanma, özgüven, risk alabilme ve başarma isteği gibi öz niteliklerden oluşmaktadır (London, 1983; Day and Allen, 2004). Baruch ve Hall'e (2004) göre başarılı bir akademisyenin sahip olması gereken temel özelliklerden bir tanesi kariyer direncidir. Çünkü akademide ün ve terfi için en önemli koşul yayındır. Ancak akademisyenler sürekli ret alma ihtimali ile (özellikle sosyal bilimlerdeki birçok alanda ret oranı yüzde 95 seviyesine varabilmektedir) karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda akademisyenin başarılı olabilmesi için ısrarcı olması ve hemen pes etmemesi gerekmektedir (Baruch ve Hall, 2004). Değişen koşullara uyum sağlayabilen ve olumsuzluklar karşısında hedeflerinden hemen vazgeçemeyen kariyer aktörlerinin kariyer başarısının yüksek olması beklenebilir. Akademisyenler açısından bakıldığında ise, kariyer direncisinin özellikle akademik üretkenliği etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada sosyal bilimlerde çalışan akademisyenler evren olarak seçilmiştir. Sosyal bilimlerde ret alma oranının yüksek olmasından dolayı, kariyer direnci yüksek olan akademisyenlerin ret karşısında hemen pes etmeyip, çalışmalarını yeniden düzenlemeleri veya alternatifleri değerlendirmeleri daha olasıdır. Dolayısıyla kariyer direncinin hem kariyer başarısını hem de akademik üretkenliği olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.

London (1983) bu kavramı bireyin kariyeriyle ilgili olarak kariyer bariyerleri ve belirsizlik karşısında hemen umutsuzluğa kapılma ve pes etme anlamlarına gelen kariyer vulnerabilite (kırılganlık) kavramının zıttı olarak kullanmıştır. London'a göre

bu kavram bireyin kariyerindeki problemleri görmemezlikten gelmesi değil, problemlerle baş etme kabiliyetinin yüksek olmasını ifade etmektedir. Kariyer direnci yüksek olan bireyler risk alabilir ve yeni girişimlerde bulanabilirler (London, 1983). Her işte olduğu gibi akademisyenlerde kariyerinde çeşitli zorluklar ile karşılaşmaktadır. Kariyer bariyerleri olarak ifade edilen bu sıkıntılar bireyin üretkenliği ve kariyer başarısı önündeki engellerdir (Ituma & Simpson, 2009). Akademisyenler ret alma ve bu süreci yönetebilme dışında iş yükü, çevreye uyum sağlama, çalışmalarına fon sağlama sorunları, veri toplama sorunları, yönetim sorunları, yayın yapılacak kaynakların yöneticileri ve farklı kültürlerden çalışma gruplarıyla uyum sağlama gibi çok sayıda bariyer ile mücadele etmeli ve bu sorunların üstesinden gelebilmelidir. Kariyer direnci yüksek olan akademisyenler sorunlar karşısında yılmak yerine sorunlarla mücadele ederek onlara çözüm bulma yolunu tercih edeceklerdir. Dolayısıyla çalışmalarını tamamlayarak onları çıktıya dönüştürmeleri ve daha yüksek kariyer başarısına sahip olmaları beklenmektedir.

Kariyer direnci değişen koşullara uyum sağlama yeteneğidir. Kariyer direnci yüksek olan kariyer aktörü, değişen koşulları anlayışla karşılar, yeni kişiler ile çalışmaya isteklidir, özgüvenleri yüksektir ve gönüllü olarak risk alabilirler (London, 1993). Dolayısıyla kariyer direnci yüksek olan akademisyenler ortaya çıkacak yeni durumlara uyum sağlayabilir. Bunun yanında bu tür akademisyenler farklı insanlar ve gruplar ile ortak çalışmalar yapmak konusunda istekli olurlar. Günümüz akademi dünyasında farklı kişi veya gruplar ile çalışmak giderek önem kazanmıştır. Farklı kişi veya gruplar ile çalışmak akademisyenin sosyal ağını artırdığı gibi, farklı kaynaklardan bilgi ve becerisini artırmasına da olanak sağlamakta ve daha nitelikli çalışmalar ortaya konulmasına katkı sağlamaktadır (Ismail & Rasdi, 2007; Richardson & McKenna, 2003; Janasz and Sullivan, 2004). Bu durum da akademisyenlerin yaptığı çalışmaları daha verimli bir şekilde sonuçlandırma olasılığını artıracağından akdemisyenlerin üretkenliklerini ve kariyer başarılarını pozitif yönde etkilyeceği öngörülmektedir. Sonuç olarak kariyer direnci yüksek olan akademisyenlerin üretkenliklerinin ve kariyer başarılarının daha fazla olacağı öngörülmektedir.

H3a) Kariyer direnci akademisyenlerin akademik üretkenliğini pozitif yönde etkiler

H3b) Kariyer direnci kariyer başarısını pozitif yönde etkiler.

3.1.1.4. Kariyer İçgörüsü

Kariyer içgörüsü kariyer aktörünün kendisi ve işi ile ilgili gerçekçi algılamaları ve bu algılamaları kariyeri ile ilişkilendirme derecesini ifade etmektedir. Kariyer içgörüsü kariyer aktörünün gerçekçi kariyer beklentilerini, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olalarak kendi hakkında objektif olabilmeyi ve belirgin kariyer hedeflerine sahip olma kabiliyetini yansıtmaktadır (London, 1993; Noe vd., 1990). Bu yeteneği yüksek olan kariyer aktörleri net ve mantıklı amaçlara, gerçekçi beklentilere ve kendisi hakkında objektif farkındalığa sahiptir (London, 1983; Day and Allen, 2004). Bu tür kariyer aktörlerinin kariyer planlaması yapma ve kariyer kararları verme yetenekleri yüksektir (Noe, Noe & Bachhuber, 1990).

Kariyer içgörüsünün en önemli özelliklerinden biri net ve mantıklı kariyer hedeflerinin olması ve bu doğrultuda eksik ve güçlü yanlarının farkında olmasıdır. Kendini iyi tanıyan kariyer aktörü kariyer hedeflerini doğru bir şekilde açık ve net olarak ortaya koyacaktır (Suutari and Makela, 2007). Bu durum iki açıdan önem taşımaktadır. Birincisi kariyer içgörüsü yüksek olan kariyer aktörleri ne yapmak istediklerini bildiklerinden meslek seçimi, mesleği sürdürme ve gerekli yerlerde yeni güncellemeler yapabilme kabiliyetine sahip olacaklardır. İkincisi kariyer aktörlerinin ileriye dönük işi ile ilgili doğru planlama yapmasını ve ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerilerini artırarak mesleğinde başarılı olmasını sağlayacaktır. Özellikle, sürekli olarak kendisini yenilemek ve alandaki gelişmeler doğrultusunda kendini güncelemmek durumunda olan akademisyenler açısından bu özellik daha da önem taşımaktadır. Dolayısıyla, kendi amaç ve beklentileri doğrultusunda kendisine uygun ve yapmak istediği işi yapan akademisyenin motivasyonunun yüksek olacağı ve buna paralel olarak işinde daha etkili ve üretken olacağı düşünülmektedir. Buna ek olarak gerçekçi kariyer hedefleri, onları gerçekleştirebilmeye olan inancı da artıracağından bu hedefleri başarmaya dair motivasyonu da artıracaktır. Diğer yandan kendi zayıf ve güçlü yönlerinin farkında olan akademisyenlerin güçlü yönlerini kullanması ve zayıflıklarını giderebilme noktasında daha fazla bilince sahip olması beklenir. Böylece akademisyenlerin kendi donanımlarını artırmaları olasıdır. Sonuç olarak gerçekçi ve net kariyer hedefleri olan, üstün ve zayıf yönlerini bilen ve etkili kariyer planlaması yapan bir akademisyenin üretkenliğinin ve kariyer başarısının daha yüksek olması beklenebilir.

Kariyer içgörüsü yüksek olan bir kariyer aktörü net bir profil ve güçlü bir

özgeçmiş inşa etmek için hangi görevlerin kabul hangi görevlerin ret edilmesi gerektiğini bilecektir ki bu durumun kariyer başarısı için kritik öneme sahip olduğu sıklıkla ileri sürülmüştür (Van Den Born & Van Witteloostuijn, 2013). Doğru işler yapan bir kariyer aktörünün işi ile igili etkililiği ve dolayısıyla da üretkenliğinin ve kariyer başarısının yüksek olması olasıdır. Noe'ye göre (1996) kariyer hedeflerine sahip olma ve onlara odaklanma ile iş performansı arasında pozitif ilişki olacaktır. Çünkü yüksek iş performansı birçok kariyer hedefi için öncül şarttır. Açık kariyer hedefleri kariyer aktörünü onları gerçekleştirmek için daha çok motive edecektir. Bu durumda kariyer hedefleri ne kadar açık ve net olursa bireyin iş performansı da o derece yüksek olur.

H4a) Kariyer içgörüsü akademisyenlerin üretkenliğini pozitif yönde etkiler

H4b) Kariyer içgörüsü akademisyenlerin kariyer başarısını pozitif yönde etkiler.

3.1.2. Nasılı Bilme

Davranışsal yaklaşım, bireyin kariyer tercihi ve gelişimi üzerinde belirli bir kontrolü olduğunu, kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için uygun kariyer plan ve taktikleri geliştirdiğini öne sürer (Ballout, 2007; Gould and Penley, 1984; Greenhaus et al. 2000). Kariyerine dair arzuları nedeniyle kariyer aktörünün, pasif durmak yerine, kariyerini gerçekleştirmek için proaktif rol oynayacağı varsayımı bu yaklaşımın temelini oluşturmaktadır (Gunz and Jalland, 1996; Gunz et al., 1998). Bu ön kabul akıllı kariyer yaklaşımının dayandığı kuramsal felsefenin temelini oluşturmaktadır. Akıllı kariyer kuramına göre birey, daha nitelikli ve mobil olabilmek için bilinçli olarak iş ve mesleği ile ilgili bilgi ve becerilerini geliştirmeye odaklanmakta ve kariyer sermayesi biriktirmektedir (DeFillippi &Arthur, 1994).

Nasılı bilme yetkinliği bireyin "nasıl çalışılır" sorusuna verdiği cevabı yansıtmaktadır. Bu yatırım, iş ile ilgili zamanla elde edilen beceri ve tecrübeleri kapsamaktadır (Parker et al., 2009; Bird, 1996). Davranışsal yaklaşım ile uyumlu olarak yeni kariyer anlayışında kariyer aktörü, kariyerinde başarılı olabilmek ve bu doğrultuda işini daha iyi ve verimli bir şekilde yapmak için ihtiyaç duyduğu mesleki bilgi ve becerisini geliştirir (Janasz and Sullivan, 2004). Söz konusu bilgi ve beceriler, formal eğitim yolu ile kitap vb. doküman ya da gözlemlerden öğrenmeyi kapsadığı gibi, "bilinen ama anlatılamayan" örtük bilgiyi (Polanyi, 1962) de kapsamaktadır (Parker et al., 2009). Nasılı bilme kariyer yetkinliği, kariyer aktörüne

iş ile ilgili bilgi ve beceriler ile iyi bir performans için gerekli niteliklerin neler olduğunu anlamaya yönelik kavrayış kabiliyeti sağlar (DeFillippi and Arhtur, 1994; Suutari and Makela, 2007). Bu sermaye zamanla oluşur ve uğraş ile ilgili öğrenme ve mesleki gelişme faaliyetleri sonucu elde edilen yeni bilgi ve tecrübeler ile gelişir (Dickmann and Doherty, 2008; McArdle et al., 2007).

Nasılı bilme bireysel bilgi, beceri ve yetenekler ile ilişkilendirilmekte ve çoğunlukla Becker'ın (1962) beşeri sermaye (human capital) kavramı ile temsil edilmektedir (Parker et al., 2009; Van Den Born & Van Witteloostuijn, 2013). Ancak bu kariyer sermayesi bileşeni, klasik beşeri sermaye kavramını da kapsayan daha geniş ve daha esnek bir kavramdır. Klasik beşeri sermaye kavramının üzerinde durduğu gibi sadece iş ile ilgili değil, daha geniş kapsamlı olan mesleki bilgi ve becerilere de vurgu yapmaktadır (Eby et al., 2003; Parker et al., 2009). Bu çalışmada da nasılı bilme yolu, beşeri sermayeyi de kapsayan daha geniş bir yetkinlik olarak ele alınmakta ve bu nedenle, literatüre uygun olarak (örneğin Eby vd., 2003) beşeri sermaye değişkenine ek olarak kariyer/meslek ile ilgili bilgi ve beceriler de bir değişken olarak ele alınmaktadır.

Bu iki değişkene ek olarak İngilizce kullanma düzeyi de bir değişken olarak kullanılacaktır. Matematiksel beceriler gibi bir işi iyi yapabilmek için gerekli olan beceriler, yetenekler ve yetkinlikler nasılı bilme yetkinliğini oluşturur (Baruch, 2004). Bilindiği gibi bilim dili İngilizcedir ve bu nedenle İngilizceyi kullanma becerilerinin akademisyenler açısından önemli olduğu bilinen bir gerçektir. Özellikle de konuşma ve eğitim dili İngilizce olmayan ülkelerde bu değişken daha da önemli hale gelmekte ve akademisyenlerin başarısı üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Nitekim literatürde göçmenler ile ilgili çalışmalarda nasılı bilme yetkinliği, dili kullanabilme ve anlayabilme düzeyi gibi kültüre bağlı değişkenler ile karakterize edilmiştir (Bossard and Peterson, 2005; Culpan and Wright, 2002).

3.1.2.1. Beşeri Sermaye

Literatürde beşeri sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişki üzerinde duran çok sayıda çalışma vardır. Bireyin sahip olduğu bilgi ve becerileri ifade eden beşeri sermaye yaklaşımı (Becker 1962) formel öğrenimin, eğitimin ve diğer formel-informel eğitimlerin bireyin işindeki üretkenliğinin öncülleri olduğunu ileri sürmektedir (Berings, Poell, & Gelissen, 2008). Beşeri sermaye bileşenlerinin gelir

ve promosyondaki varyansın önemli bir bölümünü açıkladığı, dolayısıyla da kariyer başarısının önemli bir belirleyicisi olduğu ileri sürülmüştür (Chenevert and Tremblay, 2002; Jaskolla et al., 1985). Beşeri sermayenin alt boyutları olarak literatürde genelde bireyin eğitimi (education), mesleki eğitimleri (training) ve tecrübesi dikkate alınmakta (Wayne vd., 1999) ve bu değişkenlerin kariyer başarısı ile ilişkisi araştırılmaktadır.

Literatürdeki çalışmalara göre beşeri sermaye bileşenlerine (öğrenim, eğitim vb.) yatırım yapan bireylerin daha yüksek iş performansı göstereceği (üretkenlik) ve bu nedenle örgütte daha fazla ödül kazanacağı öne sürülmektedir. Kariyer gelişimi ve başarısı, kariyer aktörünün sahip olduğu beşeri değerlerinin sayısı ve niteliğine bağlıdır (Becker, 1964). Ballout (2007) bireyin sahip olduğu ve işi için gerekli olan her bir artı beşeri sermayenin onun kariyer başarısını pozitif yönde etkileyeceğini öne sürmektedir. Dreher ve Ash (1990) ve Tharenou ve arkadaşları (1994) bireyin eğitim yatırımının ve iş tecrübesinin kariyer gelişiminin en önemli öncülleri olduğunu öne sürmektedir. Kirchmeyer (1998) ise iş tecrübesi ve görev süresine vurgu yapmaktadır. NG ve arkadaşları (2005) ise beşeri sermayenin hem objektif hem de subjektif kariyer başarısını etkilediğini öne sürmektedir. Ballout (2007) eğitimin, işe katılımın, iş tecrübesinin ve çalışma saatlerinin kariyer başarısı ile pozitif ilişkisi olduğunu ampirik bir çalışma ile ortaya koymuştur. Guo, Xiao ve Yang, (2012) ise öğrenim (education), iş tecrübesi, öğrenme kabiliyeti ve eğitimin (training) kariyer başarısı ile pozitif ilişki gösterdiğini, bunlardan iş tecrübesi ve öğrenme kabiliyeti alt boyutlarının ilişkisinin daha kuvvetli olduğunu bulmuştur.

Bu çalışmada beşeri sermaye kavramının ölçümü için, literatürdeki çalışmalar ve akademisyenlerin durumu göz önüne alınarak "iş tecrübesi" ve mesleki bilgi ve becerileri de kapsayan "kariyer ile ilişkili bilgi ve beceriler" şeklinde iki değişken kullanılmaktadır. Her ne kadar farklı okullardaki öğrenimin niteliği arasında farklılıklar bulunsa da, temel öğrenimler açısından akademisyenler arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Çünkü tüm akademisyenler lisans, yüksek lisans ve doktora programlarını almakta ve daha sonra akademik kadrolara atanmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada eğitim denildiğinde akademisyenlerin işine yönelik mesleki eğitim faaliyetleri kast edilmektedir.

Kariyer ile ilişkili bilgi ve beceriler, belirli bir örgüte veya göreve özgü teknik bilgi ve becerilerden daha geniş kapsamlı ve farklı örgütler arasında transfer edilebilecek tecrübelere, kariyer ile ilgili becerilere ve esnek mesleki yetenekler

geliştirmeye vurgu yapmaktadır (D'Amicoet. Al., 2012; Eby et al., 2003; Kong, Cheung ve Song, 2012; Suutari and Makela, 2007). Kariyer ile ilgili bir yetkinlik olmasının yanında bu yetkinlik, esnek mesleki yetkinlikleri de kapsadığından bireyin sürdürmekte olduğu iş ile ilgili rolünü de desteklemekte ve performansını etkilemektedir (Ballout, 2007; Suutari and Makela, 2007). Daha açık bir ifade ile belirli bir meslek ile ilgili bilgi ve becerileri de kapsamaktadır. Bu değişken her türlü kendini geliştirme faaliyetlerine proaktif olarak katılımı ifade etmektedir.

Yeni kariyer anlayışı, bireylerin gönüllü olarak kendisini geliştirecek aktivitelere katılarak kariyerini gerçekleştirmede kullanabileceği yetkinliklere sahip olmaya çalıştığını ileri sürmektedir (Noe, 1996). Bu durum yeni kariyerin doğasının gereğidir. Kariyer aktörünün sürekli öğrenme yönelimine sahip olması, onun bilgi ve becerilerinin gelişmesini hızlandırmaktadır (DeFillippi & Arhtur, 1996; Parker et al., 2009; Tharenou, 2001). Çağdaş yaklaşımlar, çalışanın mesleki bilgi ve becerilerinin iş performansı üzerinde etkili olabileceğini öne sürmektedir (Parker et al., 2009).

Akademisyenlerin kariyerlerinde başarılı olabilmeleri için alanlarındaki yeni gelişmelerden haberdar olmaları, yeni kuramları ve yöntemleri bilmeleri gerekmektedir. Bu akademik yapının doğasının gereğidir ve bu nedenle sürekli eğitim akademinin en gözde geçer akçesi olmuştur (Baruch & Hall, 2004). Yeni kariyer anlayışı çalışanın iş tecrübeleri ile kariyer başarısı arasındaki bağın, çalışanın becerilerini geliştirme, sürekli öğrenme ve bu beceri ve bilgilerini kariyerine yansıtabilme kabiliyetinden kaynaklandığını vurgulamaktadır (Tams ve Arthur, 2010; Eby et al., 2003; Bird, 1994). Ballout'a göre (2007) kariyer serüveni giderek daha belirsiz hale gelmekte ve buna bağlı olarak da bilgi ve becerilerini geliştirme türünden bireysel faktörlerin, kariyer başarısı için önemi giderek artmaktadır. Çalışanların sahip olduğu formel eğitimler ile işlerine yönelik tüm yetkinlikleri elde etmeleri pek olanaklı değildir. Bu nedenle çalışanların yetkinliklerini geliştirebilecekleri eğitim faaliyetlerine katılmaları onların işleri için gerekli olan yetkinlikleri kazanmaları için önemlidir (Rowold & Kauffeld, 2009). Eğitim ve geliştirme faaliyetlerini araştırma, bu faaliyetlere katılma, mesleğe yönelik bilgi ve beceri geliştirme ve meslek ile ilgili güncel gelişmeleri takip etme gibi özellikler bireyin işe yönelik bilgi ve becerilerini artıracaktır. Nasılı bilme kariyer yetkinliği gelişmiş olan kariyer aktörlerinin işi yapabileceklerine dair kendilerine olan özgüvenleri artar, kariyerinde gerekli müdahaleleri yapmaları konusunda motive eder ve mesleki kimliklerini güçlendirir (Inkson and Arthur, 2001). Bu durum ise

akademisyenlerin akademik üretkenliklerini ve kariyer başarılarını etkileyecektir.

Bilgi toplumunda genel olarak sürekli öğrenme ve kendini geliştirme bireysel bir olgudur ve daha çok bireyin sorumluluğundadır (London and Smither, 1999). Bu nedenle işlerinde başarı sağlamak isteyen kariyer aktörleri öğrenme ve kendini geliştirme fırsatlarını daha çok araştıracak ve bu tür olanaklara katılım konusunda daha gönüllü olacaklardır. Ancak bireylerin kendilerini geliştirmeleri, çalıştıkları kurum açısından da değer taşımaktadır. Mevcut ortamda üniversite sıralamalarında daha üst düzeye çıkmak, daha kaliteli ve nitelikli öğrenci çekmek ve ayrıca kamu ve devlet beklentilerinden dolayı kendilerini ülke içerisinde ıspatlama ihtiyacı duyan üniversiteler araştırmacılığı teşvik etmekte, akademisyenlerin niteliklerini geliştirme noktasında fırsatlar sağlamaya çalışmakta ve bu fırsatlardan faydalanmaları için onları teşvik etmektedir.

Mesleki eğitim faaliyetlerine katılan bir birey, kendisini yeni iş faaliyetleri için geliştirmiş olur ve daha iyi ve geniş bir kariyer perspektifine sahip olur (London and Smither, 1999). Sonuç olarak akademisyenlerin yeni bilgi edinme, yeni yetkinlikler kazanma ve kendini geliştirme imkânları açısından proaktif bir tutum sergilemesi kariyer aktörünün akademiye dönük yetkinliklerini geliştirmesine (örneğin yeni yöntemler öğrenmesi, bilgisini güncellemesi) neden olacaktır. Sürekli kendisini yenileyen ve yeni bilgi ve beceriler kazanan akademisyenlerin daha nitelikli araştırma yapmaları ve böylece daha kolay ve daha yüksek nitelikli dergilerde yayın yapma imkânlarına sahip olmaları onların akademik performansını ve kariyer başarısını etkileyebilir.

Akademik kurumlarda bilgi, formel eğitim programlarından geldiği gibi akademisyenin içinde bulunduğu grup üyelerinden de öğrenilmektedir. Yine ortak projeler için bir araya gelmiş olan meslektaşlar, akademisyenler diğer öğrenme kaynağını oluşturmaktadır. Daha açık bir ifade ile akademide (günümüzde iş dünyasında da) öğrenme daha çok bireyin sahip olduğu ilişkilerden, bu ilişkiler aracılığı ile kurulan araştırma (iş) ekiplerinden ve işin biraz meydan okuyucu zorlayıcı olmasından ortaya çıkmakta ve bu sayede teknik bilgi ve becerilerin yanında örtük bilgiden elde edilen soft (teknik olmayan) beceriler de geliştirilmektedir (Parker vd., 2009). Baruch ve Hall'e göre (2004) akademik kurumlarda açık bilgiden daha fazla örtük bilgi (tacit knowledge) üretilmekte ve akademisyenler de örtük bilgi edinmektedir. Örtük bilgi ise daha çok gözlemleyerek, görerek ve iş üstünde öğrenilmektedir (Nonaka, 1994; London & Smither, 1999). Bu

ise akademisyenlerin meslektaşları ile olan ortak çalışmalarında daha belirgin olarak gerçekleşebilir. Bu durumda iş tecrübesi daha fazla olan akademisyenler, daha fazla projede ve daha fazla ekiple çalışacakları için, daha fazla bilgi ve beceriye sahip olabilir. Dolayısıyla bu tür akademisyenlerin üretkenlikleri ve kariyer başarıları daha yüksek olabilir.

Stephan ve Levin'e (1997) göre akademisyenlerin üretkenlikleri ile onların yaşları arasında bir ilişki bulunmaktadır. Ancak bu ilişki akademisyenlerin alanlarına göre iki türlü ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisinde yaş ile orantılı olarak üretkenlik düşmekte, diğerinde ise yaş ile üretkenlik başlarda pozitif fakat daha sonra negatif korelasyon göstermektedir. Türkiye'deki yerel şartlardan ve dinamiklerden dolayı doçentlikten sonra akademik üretkenliğin azalabileceği öngörülmektedir. Çünkü Türkiye'deki akademik sistemde doçentlik için yayın kriterleri getirilmekte ve akademisyenler yayına teşvik edilmektedir. Ancak doçentlik sonrası genel olarak yayın ile ilgili bir zorunluluk yoktur. Bu nedenle doçentlik sonrası üretkenliğin azalabileceği düşünülmektedir. Üretkenliği etkileyecek bir diğer unsur ise genelde profesörlerin akademik faaliyetlerin dışındaki alanlarda da görev almalarıdır. Üniversitedeki farklı birimlerde yöneticilik yapmak, farklı kurumlara danışmanlık vermek ve eğitim yükü gibi nedenlerin de, söz konusu akademisyenlerin üretkenliğini olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir.

Akademisyenliğin doğası gereği akademik hiyerarşi biraz da yaşa ve iş tecrübesine bağlıdır. Çünkü ancak belirli bir süre çalışan kariyer aktörlerinin promosyon ve gelir artışı sağlamaları mümkündür. O halde akademisyenlerin tecrübeleri ile onlardaki bilgi birikiminin artışının paralellik göstereceği öne sürülebilir. Sonuç olarak, iş tecrübesinin ve eğitimin akademisyenlerin kariyer başarısında önemli olacağı öngörülmektedir.

H5 a) İş tecrübesi akademisyenlerin üretkenliklerini pozitif yönde etkiler.

H5 b) İş tecrübesi akademsiyenlerin kariyer başarısını pozitif yönde etkiler.

H6 a) Kariyer (meslek) ile ilişkili bilgi ve beceriler akademisyenlerin üretkenliklerini pozitif yönde etkiler.

H6 b) Kariyer (meslek) ile ilişkili bilgi ve beceriler akademisyenlerin kariyer başarısını pozitif yönde etkiler.

3.1.2.2. Dil Kullanma Düzeyi

Üç bilme yolu geniş bir çerçevede kariyerin başarılı bir şekilde yönetilmesi ve hedeflenen kariyer sonuçlarına ulaşılması için gerekli genel nitelikleri ortaya koymaktadır. Ancak söz konusu üç kariyer yetkinliğinin alt bileşenleri sektörden sektöre, meslekten mesleğe farklılıklar gösterebilmektedir. Özellikle nasılı bilme, teknik mesleki bilgileri kapsadığından her mesleğin kendine ait özellikleri ve teknik bilgileri ön plana çıkmaktadır (akademisyenlik için, İngilizce, istatistiki analiz yöntemleri vb. bilmek). Dünya genelinde akademik dil İngilizcedir. Özellikle bilimde gelişmiş olan ve dünya yayın çıktılarının büyük çoğunluğunu yapan ABD, Kanada, İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerin dilinin İngilizce olması, bu dilin akademide tek lider olmasına zemin hazırlamıştır. Bu nedenle birçok İngilizce konuşmayan ülke, İngilizce yayını teşvik etmektedir (Baruch & Hall, 2004).

AMR'ın editörü Suddaby'a (2010) göre iyi makalenin açık ve net bir kuramsal yapıya ihtiyacı vardır. Bunun için kuramın dört ana unsura sahip olması gerekmektedir. İlk ve en önemli unsur ise tanımlar ve anlaşılır net bir dilin kullanılmasıdır (diğerleri teorinin geçerlilik alanı, semantik ilişkilerin verilmesi ve mantıksal tutarlılıktır). Kavramların net tanımlanması, diğer kavramlar ile farklılıkların anlaşılması, öz bir şekilde meramın ifade edilmesi ve kesinliğin sağlanması dilin beceri ile ikna edici bir şekilde kullanılması ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle yazar dil yeteneklerinin öğrenilmesinin en az istatistikî bilgiler kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. Benzer şekilde Hacking (1975) her kuramın, alt yapısını ve özünü oluşturan bir felsefesi olduğunu ve bu felsefenin anlaşılması, aktarılması ve anlatılmasında dilin etkisinin önemli olduğunu ileri sürmektedir.

Akademisyenlerin başarısı bir anlamda kendi alanlarındaki –hatta belli bir düzeyde farklı alanlardaki- yeni gelişmelerden (örneğin, yeni kuramlardan, yeni yöntemlerden, yeni istatistiki metotlardan) haberdar olmasına bağlıdır (Baruch & Hall, 2004). Bu tür çalışmalar ise genellikle İngilizce yayın yapan kaynaklardan takip edilebilir. Akademisyenin kendi bilgilerini güncel tutabilmesi için de bu tür yayınları takip edebilmesi gerekir. Bu da bir ölçüde İngilizce'yi kullanabilme becerisine bağlı olacaktır.

İngilizcenin etkin bir şekilde kullanılması okuma, anlama ve yazma çerçevesi dışında da akademisyenler için kritik öneme sahiptir. Dünya bilim dili İngilizce olduğu için, İngilizceyi kullanabilme düzeyi diğer mesleklerde olduğu gibi (örneğin,

Cappellen & Janssens2008) akademisyenlerin farklı ülkelerden meslektaşlarıyla daha iyi iletişim kurabilmelerinin yolunu açmakta ve böylece akademisyenler farklı ülklerden insanlarla ilişkilerini geliştirebilme olanağına sahip olabilmektedir. Özellikle İngilizce konuşulmayan ülkelerde, iyi İngilizceye sahip bireylerin sosyal ağ kurmada daha başarılı olduğu gözlemlenmiştir. Bu ülkelerde akademisyenlerin sosyal ağ kurmasında, İngilizce temel rolü oynamaktadır (Ismail& Rasdi, 2007). Ismail ve Rasdi'nin (2007: 165) nitel çalışmasında görüştüğü akademisyenlerden bir alıntı şöyledir:

"*İyi İngilizcemden dolayı uluslararası konferanslarda çeşitli düzeylerde davetler aldım. Çalışmalarıma karşı tepkiler çok olumluydu. Bunda dilimin büyük bir rol oynadığını düşünüyorum. Çünkü İngilizler dahi benim dilimden etkilendiler ve gittiğim herhangi bir konferansa sonraki yıllarda tekrar davet edildim (uluslararası (kurum dışı) sosyal ağ ve tanınmaya katkı). Benim üniversitem de bu davetlerimden etkilendi (kurum içi sosyal ağ ve tanınmaya katkı). Bu aslında benim meslekte ilerlememi de kolaylaştırdı (objektif kariyer başarısı)*".

İngilizceyi yeterli düzeyde kullanamayan akademisyenlerin herhangi bir çalışmasını İngilizce yazma ve yayınlama konusunda daha çekingen davranması muhtemeldir. Dergilerin beklentilerinin karşılanması, kurallarının anlaşılması ve editörlerle iletişim de bu sürecin diğer unsurlarını oluşturmaktadır. Çevirilerin farklı yerlerde yapılması, giderler ve bu süreçte harcanan zaman da diğer bariyerler olarak göze çarpmaktadır. Bu kadar uğraşmak yerine anadilde yayın yapılmasına yönelim daha olasıdır. Anadilde özgün ve değerli yayınlar yapılmakla birlikte, sadece anadili kullananlara hitap eden çalışmalar da hak ettiği ilgiliyi görmeyebilir. Bunun iki temel nedeni olabilir. Birincisi hitap edilen kesim yerel dil ile sınırlandırılmış olmaktadır. İkincisi ise hitap edilen kesimin de, daha zengin bir içerik vermesi nedeniyle yabancı yayınlara yönelmesi mümkündür. Sonuç olarak dilin hem sosyal ağ ve ün inşa etmede hem de akademik üretkenlik üzerinde etkili olabileceği öngörülmektedir.

İngilizce kullanabilen biri farklı kesimlerden akademisyenlerle etkileşime girebilir, ortak çalışmalara katılabilir, yeni bilgi ve beceriler edinebilir ve üretkenliğini artırabilir.

H7a) İngilizce kullanma düzeyi akademisyenlerin üretkenliklerini pozitif yönde etkiler.

H7 b) İngilizce kullanma kabiliyeti akademisyenlerin kariyer başarısını pozitif yönde etkiler.

3.1.3. Kimi Bilme

Bu yatırım, "kiminle ya da kimlerle çalışıyorsun, kimlerle ilişki kuruyorsun?" sorusunun cevabından oluşmakta ve bireyin sahip olduğu ilişkileri yansıtmaktadır (Parker ve Arthur, 2004; Parker et al., 2009). Kimi bilme kariyer yetkinliği, kariyer aktörünün uğraş ya da meslek ile ilgili firma içi, firmalar arası, mesleki ve sosyal temaslarından yarattığı ve kariyeri için faydalı olan ilişkiler ağını ve bu ağ içindeki temaslarını kapsamaktadır (D'Amicoet. Al., 2012; DeFillippi & Arthur, 1994; Dickmann& Harris, 2005; Parker and Arthur, 2000). Bu yetkinlik genellikle, ilişkiler ağının içinden ortaya çıkan değerleri ifade eden sosyal sermaye (Burt, 1997) kavramı ile ilişkilendirilmiştir (Adler and Kwon, 2002; Nahapiet and Ghoshal, 1998; Suutari& Makela, 2007). Buna göre, içinde bulunulan ilişkiler ağı, kariyer aktörüne sosyal sermaye (social capital) sağlamaktadır. Başka bir ifadeyle sosyal sermaye (Raider&Burt, 1996), bu ilişkiler ağı sayesinde kurulan ve kariyer için faydalı olan etkileşimlerden ortaya çıkmaktadır (Jones & DeFillippi, 1996; Parker et al., 2009). Akademiyada bu yetkinlik sosyal ağ ve mentörlük değişkenleri üzerinden kendisini göstermektedir.

Bireyin sahip olduğu sosyal ağ bireyin kariyerine, bilgiye ulaşma (yeni kariyer fırsatlarını fark etme), destekleme (referans olma) ve bireyin farklı yerlere önerilmesi noktalarında katkı sunabilir (Parker ve Arthur, 2004). Yapılan çalışmalarda bu kariyer yetkinliğinin kariyer başarısı ile pozitif ilişkiye sahip olduğu ileri sürülmüştür. Belliveau ve arkadaşları (1996) bağları güçlü olan yöneticilerin daha fazla kazandığını (objektif kariyer başarısı) ileri sürmüştür. Arthur, Claman ve DeFillippi (1995) bilgi işçilerinin sahip olduğu bağların onları geniş bir "kariyer çevresi ağına" bağladığını öne sürmüştür.

Literatürde bu yetkinlik için farklı alt bileşenler kullanılmışsa da çalışmaların büyük çoğunluğunda sosyal ağ değişkeni kullanılmıştır. Bunun yanında mentörlük sosyal ağ kurmanın bir diğer yolu olduğundan kimi bilme yetkinliğinin bir bileşenidir (Baruch, 2004). Akademisyenlerin sahip olduğu danışmanların (resmi veya gayri resmi) akademisyenlerin kariyerlerinde önemli etkilerinin olduğu ve sosyal ağlarının danışmanlar tarafından önemli ölçüde şekillendirildiği için mentörlük de bir diğer alt boyut olarak kullanılmaktadır.

3.1.3.1. Sosyal Ağ

Akademisyenler ve akademik projeler açısından bakıldığında, üniversiteler arası iş birliğinin arttığı görülmektedir. Bunun da ötesinde akademiyada ulusal sınırlar giderek belirsizleşmekte ve uluslararasılaşma giderek artmaktadır (Altbach &Lewis, 1996). Özellikle son zamanlarda meydana gelen gelişmeler, örneğin üniversiteler arasındaki stratejik ittifakların kurulması, bir yandan sosyal ağ kurmanın önemini artırmış diğer yandan sosyal ağ kurmayı nispeten kolaylaştırmıştır (Ismail & Rasdi, 2007). Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme, akademisyenlerin örgütler arası, hatta ülkeler arası araştırma ilişkilerini yönetme noktasında beklentileri artırmıştır. Çünkü bu gelişmeler, akademisyenlerin söz konusu iş ve ilişkilerini geliştirmeyi kolaylaştırmaktadır (Janasz ve Sullivan, 2004). Akademisyenlerin farklı kurumlarda, hatta farklı ülkelerde, eğitim faaliyetlerine katılma oranı da artmış durumdadır (McKenna & Sikula, 1981). Bu gelişmeler akademisyenlerin hareketliliğini artırmış ve akademisyenlerin farklı ülke ve kurumlarda görev üstlenme olasılığını artırmıştır (Benjamin, 2002; Whicker, 1997; Sanchez, 1996; Schuster, 1999). Farklı kurumlar arasında ortaya çıkan görevler ya da uluslar arası görevler ise akademisyenlerin kariyer sermayesine katkı sağlamaktadır (Jokinen, 2010).

Akademide, farklı disiplinlerden de olsa, her bir etkileşim bir sosyal ağ kurma adımıdır ve al-ver şeklindeki karşılıklı etkileşim, sosyal ağ dinamiklerini sürdürmek için hayati öneme sahiptir (Fetzer, 2003). Akademiyada sosyal ağ kurma ve geliştirme, kendi ülkesinde olduğu gibi, farklı ülkelerdeki meslektaşlar arası yapılan araştırmalar, aktivite ve işbirliği projeleri, dönemlik toplantı ve konferanslar ile mümkün olmaktadır (Ismail & Rasdi, 2007). Sosyal ağ formel olabileceği gibi (işi ile ilgili olarak farklı gruplar arasında kurulan sosyal ağ) informel da olabilir ve her ikisi de bireyin sosyal sermayesine katkı yapabilir (Broadbridge, 2010).

Literatürde sosyal ağ, genellikle iş bulmada kolaylık sağlayan bir yetkinlik olarak görülmüş ve çalışmaların büyük çoğunluğu bu yönü üzerinde durmuştur (Örneğin, Granovetter, 1973). Ancak sosyal ağ, kariyer aktörlerinin bir birleriyle olan etkileşimlerinden dolayı ortaya bir sinerji çıkartabilir ve bu durum kariyer aktörlerinin iş performansını da artırabilir. Akademik çalışmalar açısında bireyin sahip olduğu farklı gruplar ve ağlar akademisyenlerin bir birleriyle fikir alışverişinde bulunmalarına, bir birlerinin çalışmalarını takip ederek bilgi alışverişinde

bulunmalarına ve bir birlerini teşvik etmelerine olanak sağlamaktadır. Akademisyenler, sahip oldukları geniş sosyal ağile alanlarındaki güncel gelişmeleri ve yeni yaklaşımları daha kolay takip edebilir ve bu sayede yeni bilgi ve beceriler konusunda kendilerini geliştirebilirler (Higgins and Kram, 2001). Bunun yanında sosyal ağlarbilimsel çalışmaları şekillendirmekte, bir birine entegre etmekte, araştırmacıların akademik faaliyetleri ile ilgili bilgi sağlamakta ve yeni fırsatların ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır (Bozeman, Dietz & Gaughan, 2001).

Geniş ve farklılıkları barındıran bir sosyal ağ, bireyin gerektiğinde başvuracağı, bilgi sağlayabileceği ya da kariyer aktörünün kariyerine katkı yapabilecek farklı insanlarla temasta olmasına yardımcı olur (Ismail & Rasdi, 2007). Akademisyen, sahip olduğu mesleki ağ sayesinde üretkenliğini olumlu yönde etkileyebilecek bilgi kaynaklarına ulaşmada daha etkin olabilir (Pezzoni, Sterzi, Lissoni, 2012). Veri tabanları, makale ve kitaplar gibi bilgi kaynaklarının yanında, geniş sosyal ağsayesinde oluşturulan ve birbirinden farklı görüş, düşünce, bilgi ve becerilere sahip bireylerden oluşan çalışma grupları da, akademisyenler açısından görünür ve örtük bilgi kaynağı olabilmektedir. Bu çalışmanın önceki kısımlarında akademisyenlerin farklı gruplarla çalışarak hem normal bilgi hem de örtük bilgi edinip mesleki yetkinliklerini geliştirebileceklerini tartışmıştık. Geniş bir sosyal ağasahip ve farklı projelerde farklı insanlar ile çalışan akademisyenlerin diğer meslektaşlarından aldığı görünür ve örtük bilgi ve becerilerin daha fazla olması olasıdır ve bu durumun onların üretkenliklerine olumlu yansıması olacaktır. Kariyer aktörünün işi ile ilgili performansı artıkça, yani üretkenliği artıkça, (en azından) akademik camiadki tanınmışlığı artar, sosyal ağıgenişler, kredibilitesi yükselir (Lamb & Sutherland, 2010) ve bunun sonucunda bireyin içsel tatmini, yani algıladığı kariyer başarısı artar.

Sosyal ağberaberinde yeni becerileri, ileri uygulamalar ve araştırmalar için daha iyi araştırmacı ağı getirebilir ve iletişim becerilerini geliştirebilir. Bunun yanında akademisyenlerin sahip olduğu geniş bir mesleki çevre sayesinde yayın yapılabilecek kaynaklara ulaşmada da daha başarılı olunabilir. En azından yapılan çalışmalarla ilgili yayınlayacak doğru kaynaklara daha çabuk ulaşmada mesleki çevrenin doğru rehberliği sayesinde daha başarılı olunabilir. Mesleki nitelikleri ve iletişim ağı gelişmiş, doğru kaynak ve yayın organlarına ulaşan ve yaptıkları çalışmaları doğru yerde yayına çevirebilme kabiliyeti artmış akademisyenlerin üretkenliklerinin daha fazla olacağı düşünülmektedir.

Akademisyenin sahip olduğu sosyal ağbir yandan daha iyi bilgi ve uygulamaları elde etmeyi, isim ve ün yaratmayı sağlamaktadır. Diğer yandan yaratıcı çalışmalara yol açarak kariyer aktörünün daha büyük başarılara ulaşmasına ve daha fazla tatmin olmasına katkı sağlamaktadır. Akademisyenler, gerek akademik alanda gerekse farklı alanlarda ilişkide bulunduğu arkadaşlar, meslektaşlar ve mesleki kuruluşlar aracılığıyla daha görünür hale gelebilmekte ve fırsatları daha kolay bir şekilde yakalayabilmektedir.

Akademisyenler üzerinde yapılan niteliksel bir çalışmada katılımcıların neredeyse tamamı, uluslararası alanda çalışmalar yapmanın ve tanınmanın işyerlerinde kendilerini meslektaşları arasında daha fazla görünür kılacağını ifade etmiştir (Ismail & Rasdi, 2007; Richardson & McKenna, 2003). Tanınmak ise akademisyenler açısından en önemli kariyer çıktılarından (özellikle de subjektif kariyer başarısı açısından) biridir (Baruch ve Hall, 2004). Bu durum akademisyenlerin subjektif kariyer başarısını pozitif yönde etkileyeceği gibi akademisyene, öte yandan kurum içindeki yeni idari görevlerde isminin geçmesine olanak sağlarken diğer yandan kendi kurumu ve alanı dışından da öğrenme kaynakları sunmaktadır (Janasz and Sullivan, 2004).

Üniversitelerin boş bir pozisyona birini atayacakları zaman veya bir terfi yapacakları zaman, adaylar arasında sosyal ağıiyi olana öncelik vermesi söz konusu olabilir. Örneğin bir akademisyenin akademik danışmanı veya ortak çalışmalarda bulunanların tavsiyeleri bu noktada önem taşıyabilir (Pezzoni, Sterzi, Lissoni, 2012). Bu durum, sosyal ağın zengin bilgi değişim kanalları ile kişinin daha fazla tanınmasını sağlamasından ortaya çıkmaktadır (Parker et al., 2009: 292). Sonuç olarak hem mesleki sosyal ağınhem de uluslar arası sosyal ağınakademisyenlerin araştırma performansını ve kariyer başarısını pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

H8a) Mesleki sosyal ağ akademisyenlerin üretkenliğini pozitif yönde etkiler.

H8b) Mesleki sosyal ağ akademisyenlerin kariyer başarısını pozitif yönde etkiler.

H9a) Uluslar arası sosyal ağ akademisyenlerin üretkenliğini pozitif yönde etkiler.

H9b) Uluslar arası sosyal ağakademisyenlerin kariyer başarısını pozitif yönde etkiler.

3.1.3.2. Etkili Mentorluk

Mentorluk, sosyal ağ sağlayan en önemli faktörlerden bir tanesidir ve “sürekli

gelişen bir sosyal ağ" yaratır (Higgins and Kram, 2001). Çünkü mentorluk, menti (mentorluk ilişkisinde daha az tecrübesi olan ve mentorluktan asıl faydayı sağlayan kişi) açısından güçlü ve kaliteli sosyal ilişkiler kurulmasına yol açmakta ve bu sayede kariyer aktörüne önemli bir sosyal sermaye (sosyal ağ) sağlamaktadır (Ragins , 2010). Geleneksel olarak mentorluğun, biri genç (menti) diğeri tecrübeli (mentor) iki kişi arasında ortaya çıktığı düşünülmüştür. Bu yaklaşımda mentor, mentinin kariyerini kolaylaştırmak için çaba harcayan kimsedir (Kirchmeyer, 2005). Ancak son zamanlarda yapılan çalışmalarda mentorluğun ikiden fazla taraf arasında olabileceği ve sürekli gelişim gösteren bir yapısı olduğu ileri sürülmektedir. Görüldüğü üzere - kariyerde olduğu gibi - mentorluk ile ilgili biri klasik ve diğeri modern (diğer ismiyle gelişimsel) olmak üzere iki yaklaşım söz konusudur. Klasik yaklaşımda mentorluk fayda veren bir senyor ile faydayı elde eden bir çaylak arasındaki hiyerarşik ilişki olarak ele alınmaktadır (Higgins and Kram, 2001). Gelişimsel yaklaşım ise (Kram, 1985; Higgins and Kram, 2001) mentorluk ilişkilerinin çok yönlü ve karşılıklı olarak sürekli gelişim gösteren bir olgu olduğunu vurgulamaktadır. Yeni anlayışta mentorluk tecrübeliler, aynı tecrübeye sahip olanlar ve hatta acemiler arasından olabileceği gibi örgüt içinde veya örgüt dışında ve formel veya informel olabilir (Kram, 1985; Dobrow and Higgins, 2005; Higgins and Kram, 2001).

Kram (1985) mentorluğun biri kariyer rehberliği ve diğeri psikolojik reberlik olmak üzere iki temel işlevinin olduğunu ileri sürmüştür. Kariyer ile ilgili işlevleri destek, keşfedip ortaya çıkarma, koçluk etme, koruma ve anlamlı, özgün ve motive edici görevler verme gibi direk olarak kariyer aktörünün kariyer gelişimi ile ilişkili faaliyetleri kapsamaktadır. Psikolojik rehberlik ise danışmanlık ve arkadaşlık yapma, rol modeli olma ve onu benimseme gibi kariyer aktörünün özsaygısı ile ilişkili faaliyetleri kapsamaktadır (Higgins and Kram, 2001). Yetişkin gelişimi ve kariyer araştırmacıları mentorluğun bireyin kariyeri ve profesyonel gelişimini pozitif yönde etkilediğini ve bu değişkenler açısından mentorluğun önemli olduğunu ileri sürmüşlerdir (ör, Kram, 1985; Higgins, 2000; Nielson., Carlson, & Lankau, 2001; Wallace, 2001).

İş dünyasında yeni yaygınlaşan mentorluk aslında uzun süreden beri, danışman ya da proje yürütücüsü şeklinde akademi kültüründe bulunmaktadır (Baruch & Hall, 2004). Resmi akademik danışman formel mentora örnek olarak gösterilebilir. Ancak akademide her zaman yeni araştırmacıların danıştığı farklı akademisyenlerden söz

edilebilir. Bu durum ise informel mentora örnek olarak gösterilebilir. Doğru ve etkili bir mentoru bulmanın akademideki önemi gerçekten büyüktür (Baruch & Hall, 2004). Çünkü etkili bir mentor mentinin hem akademik davranış ve tutumlarını hem de onun kariyerini etkileyebilmektedir. Mentorun etkisi ise onun menti ile olan ilişkisinin niteliği ve öğrencisi için harcadığı efora bağlıdır (Pezzoni, Sterzi & Lissoni 2012). Jannaz ve Sullivan (2004) ise günümüzde tek bir mentorun çoğu zaman yeterli olmadığını savunmuştur. Yazarlara göre mentorluğun etkili olabilmesi için, mentor sayısının birden fazla olması gerekmektedir. Yaptıkları ampirik araştırmada bu hipotezlerini destekleyen verilere ulaşmışlardır. Bu durumda etkili mentorluk için mentor sayısının birden fazla olması ve mentorluk ilişkilerinin sıkı olması gibi iki olgu öne çıkmaktadır. Bu çalışmada kullanılan "etkili mentorluk" terimi bu iki olguyu kapsamaktadır.

Akademik alanda mentoring daha çok öğretmen-öğrenci boyutunda çalışılmıştır (ör; Johnson, 2010, Schlosser and Gelso, 2001). Yapılan araştırmalarda da doktora öğrencilerinin başarıları ile mentorluk arasında bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Cronan-Hillix vd., 1986). Bu çalışmada ise mentorluk öğrenci danışmanlığının ötesinde akademisyenler düzeyinde değerlendirilmekte ve yeni yaklaşım ile paralel olarak akademisyenlerin mesleki, kariyer ve psikolojik gelişimlerine katkı sunan aktörler ile bu mentorluk ilişkisinin etkili bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı konuları dikkate alınmaktadır.

Mentorluk ilişkisinde, üzerinde fikir birliği olan birkaç önemli hustan birisi bu ilişkinin büyük oranda mentor'un tecrübesine, bilgi birikimine ve bu bilgi birikiminin bu ilişkide karşı tarafa aktarılmasına bağlı olduğudur (Berk vd., 2005). Mentor, sahip olduğu bilgi ve becerlerini karşısındakine aktarır, tavsiyeler verir ve ona rol modeli olur. Böylece mentinin mesleki becerileri gelişir (Johnson, 2010). Akademide en önemli başarı ölçütlerinden biri etkili dergilerde kaliteli yayın yapmaktır. Bunun için kuramsal kurgu ve bilimsel analiz yöntemleri gibi teknik konuların yanında yayınların nasıl yapılacağı, nerelerde yayınlanacağı ve bu sürecin nasıl yönetileceği gibi rehberlik konuları gerekli yetkinlikler olarak öne çıkmaktadır. Akademik danışman veya mentor, mentiye mesleki beceri ve yetkinliklerin yanında (belki de daha fazla) rehberlik yapmakta ve yol göstermektedir (Kirchmeyer, 2005; Ferris and Judge, 1991). Bu sayede mentinin kariyerini gerçekleştirmesinde kolaylık sağlamaktadır. Diğer yandan mentor, mentiye ustanın çırağına öğretmesi gibi hem alanı hem de diğer bilimsel araştırma süreçlerini öğretecektir. Akademisyenler,

birlikte çalıştığı danışmanlarından veya diğer mentorlardan araştırma teknikleri ve yeni analiz yöntemleri öğrenebilir, yaptıkları çalışmaların nerede ve nasıl yayınlanabileceği konusunda bilgi alabilir ve böylece akademik üretkenliğini daha yukarı düzeylere taşıyabilir. Ancak bu süreci, sadece tez danışmanlığı şeklindeki formel mentorluk ile sınırlamak doğru değildir. İki yazarlı makalelerde de aynı süreç işlemektedir. Çünkü bu tür çalışmalarda da tecrübeli olan araştırmacının yeni olan araştırmacıya rehberlik yaptığı, onun bilgi ve becerilerini artırdığı ve onu yönlendirdiği sıklıkla görülmektedir (Janasz ve Sullivan, 2004). Yeni yaklaşım dikkate alındığında bu tür bir çalışmada tüm taraflar biribirlerine katkı sunabilirler.

Mentorluğun, üzerinde fikir birliği olan ikinci önemli özelliği ise bu ilişkinin bireysel etkileşime dayalı olmasıdır (Berk vd., 2005). Nitekim Long ve Mcginnis (1985), iş dünyasında yaptıkları bir çalışmada yüksek düzeyde birlikteliğin olduğu mentorluk ilişkilerinde yüksek performansın elde edildiğini ancak işbirliği ve etkileşimin zayıf olduğu mentorluk ilişkisinde ise mentorluk ile performans arasında bir ilişkinin olmadığını vurgulamaktadır. Günümüzde üniversitelerin açık bilgiden çok örtük bilgi (tacit knowledge) ürettikleri öne sürülmektedir (Baruch & Hall, 2004). Örtük bilgi ise daha çok doğrudan ve karşılıklı etkileşimden öğrenilmektedir (Nonaka; 1994). Mentor söz konusu bilgi aktarımı için önemli rol üstlenebilir ve öğrenci ya da daha alt düzey araştırmacıların rol modeli olarak onların akademik üretkenliğini etkileyebilir. Mentor sayısının birden fazla olması ve mentorluk ilişkilerinin üst düzeyde olması durumunda elde edilebilecek açık veya örtük bilgi çeşitliliğinin nitelik ve nicelik olarak artması ve kariyer aktörünün daha donanımlı hale gelmesi beklenebilir. Akademik üretkenlik için gerekli olan bilgi, beceri ve tecrüblerin aktarımı ve örtük bilgi açısından akademisyenlerin etkili mentorluğa sahip olmaları onların mesleklerini daha etkin bir şekilde icra etmeleri ve daha kaliteli üretim yapmaları için önem taşıyacaktır.

Mentorluk ile ilgili olarak üzerinde fikir birliğinin bulunduğu bir diğer husus bu ilişkinin başarıya odaklanmasıdır (Berk vd., 2005). Akademide ise başarı büyük oranda (bununla sınırlı olmamakla birlikte) akademik üretkenliğe, yani yapılan çalışmalara ve bu çalışmaların etkili akademik dergilerde yayınlanmasına bağlıdır. Çok sayıda mentora ve bunlarla etkili iletişime sahip bir akademisyenin kendini daha fazla geliştirmesi, daha iyi rehberlik hizmeti alması ve bunun sonucunda daha fazla yayın yapması olasıdır. Yine etkili mentorlara sahip akademisyenlerin ekip çalışmalarına daha fazla katılması teşvik edileceğinden daha üretken olması olasılığı

artacaktır.

Mentoluk sosyal ağ açısından da önem taşımakta ve mentorların sahip olduğu sosyal ağ mentinin de sosyal ağı olmaktadır (Ferris and Judge, 1991). Mentor sayısının fazla olması durumunda mentinin sosyal ağ çevresi dahada gelişmektedir. De Janasz ve arkadaşları (2003) mentorluğun yarattığı sosyal ağ üzerinden kariyer aktörlerinin kariyer başarısını artırdığını öne sürmüştür. Geniş bir sosyal ağ referans noktasında önem taşımakta ve özellikle de Türkiye'gibi toplulukçu kültürün etkisinde olduğundan (Erdoğmuş ve Aytekin, 2012) birincil ilişkilerin ön planda olduğu ülkelerde daha da büyük önem taşımaktadır. Geniş sosyal ağ , kaynaklara ulaşma, ekip çalışmalarında yer alma ve yapılan yayınların doğru yerde yayınlanması gibi konularda etkili olmaktadır. Dolayısıyla mentorluğun yarattığı sosyal ağ açısından da akademisyenlerin hem üretkenliklerini hem de kariyer başarılarını pozitif yönde etkilemesi ihtimal dâhilindedir. Sonuç olarak etkili mentorluk ile akademisyenlerin hem üretkenliği hem de kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki olması doğaldır.

Mentor kendi çevresini mentinin faydasına da suna bilmekte ve mentinin daha kolay bir şekilde üne kavuşmasını kolaylaştırmaktadır (Ferris and Judge, 1991). Bu nedenle mentorluğun ün üzerinde de direk bir etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Etkili mentorlar ile çalışan akademisyenlerin daha fazla akademik çevreye sahip olarak akademik birlikteliklerde daha fazla yer aldığı, ortak projelerde ve eş yazarlı çalışmalarda isminin daha fazla geçtiği ifade edilmektedir(Pezzoni, Sterzi & Lissoni, 2012). Bu durumda ise mentinin üretkenliğinin daha yüksek olması ve sonuçta hem daha fazla üne kavuşması ve hem de kariyer tatminin daha fazla olması öngörülmektedir. Ün açısından bakıldığında mentorluğun, ünü hem doğrudan etkilemesi hem de üretkenlik üzerinden etkilemesi beklenmektedir.

Mentorlar kariyer aktörlerine zayıf ve güçlü yönlerini fark etmelerinde ve işleri için gerekli olabilecek becerileri fark etme ve geliştirmede yardımcı olurlar (Kong, Cheungb and Song, 2012). Böylece birey kendisini geliştirmek için yapacağı faaliyet planlamasını doğru ve etkili bir şekilde yaparak kendi ihtiyaç duyacağı yetkinlikleri elde etmeye odaklanabilir. Murphy ve Ensher (2001) bu düşünceye paralel olarak kariyer öz yönetiminin etkin olduğu günümüz dünyasında mentorluk ilişkisinin bireyin kendi kariyerini yönetmesinde önemli etkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür. Dolayısıyla etkili bir mentorluğun olması durumunda akademisyenler kendi mesleki yetkinliklerini geliştirmede ve kariyerlerini gerçekleştirmede daha etkin olabilirler.

Sonuç olarak etkili bir mentorluk ilişkisi hem akademisyenlerin üretkenliklerini hem de kariyer başarılarını olumlu yönde etkilyebilir.
H10a) Etkili mentorluk akademisyenlerin üretkenliklerini pozitif yönde etkiler
H10b) Etkili mentorluk akademisyenlerin kariyer başarısını pozitif yönde etkiler.

3.2. Kariyer Başarısı

Geleneksel kariyer modelleri bireylerin kariyerleri boyunca bir ya da iki firma için çalıştıklarını ve örgüt içi dikey kariyer yollarına ve buna bağlı olarak artan gelir ve statüye odaklandıklarını öne sürmektedir (Cytrynbaum & Crites, 1989; Dalton, 1989). Buna karşın yeni kariyer anlayışı, çalışanın örgüt yerine kendi bireysel kariyerlerine odaklandığını, örgüt değiştirmede eskisi kadar tereddüt etmediğini ve maaş ya da pozisyon gibi objektif kriterler kadar içsel sonuçlara da odaklandığını öne sürmektedir (Jones, 1996; Saxenian, 1996; Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1996; Janasz ve Sullivan, 2004). Yeni kariyer anlayışı, söz konusu tutumların sahiplenilmesinde, akademisyenlerin de aralarında bulunduğu bilgi işçilerinin liderlik ettiği savunulmaktadır (Donnelly, 2009; Zhao et al., 2007). Bu doğrultuda günümüzde kariyer, objektif kariyer ve subjektif kariyer olmak üzere ikili bir tipoloji şeklinde ele alınmaktadır. Subjektif kariyer, bireyin kendi kariyerine ve kariyerindeki gelişmelere dair içsel bakışını, hissiyatını yansıtmaktadır (Stebbins, 1970). Objektif kariyer ise bireyin belirli bir sosyal çevredeki ilerlemesini gösterebilecek ve daha çok dışarıdan görülebilen pozisyon, konum ve statü gibi kriterleri yansıtmaktadır (Barley, 1989, p. 49).

Kariyer başarısı kavramı da kariyerin her iki boyutuyla uyumlu olarak farklılık göstermektedir. İlk zamanlarda kariyer başarısı denilince objektif kriterler dikkate alınmıştır (Örn, Orpen, 1995). Yeni kariyer yapısında, kariyer başarısının sadece örgüt tarafından belirlenen maaş, terfi veya sosyal statü kazanma gibi objektif kıstaslarla ölçülemeyeceği, bunların yanında aile ilişkileri, arkadaş çevresine bağlılık, yapılan işin anlamlı olması ve kariyer aktörünün bireysel gelişim imkanı gibi subjektif kıstasların da en az objektif kriterler kadar önemli olduğu vurgulanmaktadır (Mirvis & Hall, 1994; Tams ve Arthur, 2010; Guo, Xiao ve Yang, 2012). Bireyin kendi kendini değerlendirmesinin onun kariyer gelişimine etki ettiği anlaşılınca, kariyer başarısının subjektif yönü öne çıkmaya başlamış ve sonraki çalışmalarda kariyerin bu her iki yönü birlikte ele alınmaya başlamıştır (Arthur vd., 2005; Day &

Tammy, 2004; Judge et al, 1994). Daha öz bir ifade ile günümüzde kariyer başarısı hem subjektif (içsel) hem de objektif (dışsal) boyutları ile ele alınmaktadır (Gattiker and Larwood, 1988; Judge et al., 1995; Melamed, 1996). Öncüller olarak da önceleri yaş, medeni durum ve kişisel öğrenim gibi kişisel faktörler üzerinde durulmuştur (Pfeffer, 1977; Gould and Penley, 1984). Ancak günümüzde sosyo – demografik özelliklerin de önemli belirleyiciler olduğu ileri sürülmektedir (Ng et al., 2005; Ballout, 2007; Kirchmeyer, 1998).

Yeni kariyer anlayışında kariyer başarısı, iş tecrübelerinin toplamının bir çıktısı olarak ele alınmakta (Arthur vd., 2005) ve kariyer aktörünün iş tecrübelerinden elde ettiği pozitif psikolojik hisler ve iş ile ilgili başarılar toplamı şeklinde tanımlanmaktadır (Seibert, JCrant and Kraimer, 1999; Seibert & Kraimer, 2001; Guo, Xiao ve Yang, 2012). Bu tanıma göre psikolojik hisler kariyer başarısının subjektif yönünü, iş ile ilgili sonuçlar ise objektif yönünü oluşturmaktadır. Bu kariyer tanımına göre kariyer başarısı kıstaslarına bir sınırlandırma konulmamaktadır. Bu çalışmada kariyer başarısı ile ilgili olarak söz konusu tanım benimsenmiş ve bu doğrultuda kariyer başarısı subjektif ve objektif kariyer başarısı olarak ele alınmıştır.

3.2.1. Subjektif Kariyer Başarısı

Günümüzde çalışanların, içsel tatmini ifade eden "öznel kariyer"e yöneldiği iddia edilmektedir (Harley, 2004). Bunun neticesinde kariyer tercihi olarak subjektif kariyer başarısını ifade eden bireysel psikolojik tatmin ön plana çıkmaktadır (Hall & Moss, 1998). Bazı yazarlar kariyer başarısının subjektif yönünün objektif yönüne göre daha fazla öne çıktığını da ileri sürmektedir (Hall, 1996). Subjektif kariyer başarısı, bireyin hisleri ve kendi kariyerine reaksiyonunu yansıtmakta (Gattiker and Larwood, 1988; Judge et al., 1995) ve "bireyin içsel algısı ve kariyerini kendisi için değerli olan yönleriyle değerlendirmesi" şeklinde tanımlanmaktadır (Van Maanen, 1977: 9). Literatürde içsel kariyer başarısı ya da psikolojik kariyer başarısı olarak da ifade edilen subjektif kariyer başarısı, örgüt yerine bireye vurgu yapmaktadır (Ballout, 2007). Subjektif kariyer açısından bakıldığında birey, kariyer başarısını kendisinin içsel standartları, tatmin algısı ve içinde bulunduğu sosyal çevredeki başarısının bir fonksiyonu olarak görmektedir (Ballout, 2007).

Subjektif kariyer başarısı bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir. Her birey için statü, maaş, öğrenme imkânı ve güvenlik gibi kriterler ya da diğer kariyer

motivatörleri farklı derecede ve farklı anlamlara sahiptir. Aynı durumda olan ya da aynı mesleki sınıfa ait (akademisyenler, doktorlar, kadınlar gibi) insanların subjektif kariyerleri örtüşebileceği gibi, bir birey için başarı olarak algılanan bir durum bir başkası için aynı derecede ya da aynı yönde algılanmayabilir (Arthur vd., 2005; Bailyn, 1989).

Yapılan çalışmalarda subjektif kariyer başarısının ölçümü için kariyer tatmini, iş tatmini, algılanan kariyer başarısı, sosyal destek, örgütsel bağlılık, algılanan terfi olanakları ve yaşam tatmini gibi değişkenlerin kullanıldığı görülmüştür (Arhtur et al., 2005; Ballout, 2007). Judge ve arkadaşları (2006) kariyer tatmininin subjektif kariyer başarısının en önemli göstergesi olduğunu ileri sürmektedir. Kariyer tatmini, bireyin kariyer aktivitelerine yönelik tutum ve duyguları yansıtmaktadır (Guo, Xiao ve Yang, 2012; Eby vd. 2003). Bu çalışmada da subjektif kariyer başarısı için kariyer tatmini değişkeni kullanılmaktadır.

3.2.2. Objektif Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı konusu ilk çalışılmaya başlanıldığında, araştırmacılar objektif çıktılar üzerinde durmuş ve kariyer başarısını objektif kıstaslarla değerlendirmiştir (Örn, Dreher & Ash, 1990; Orpen, 1995; Scandura, 1992). Dışsal başarı olarak da ifade edilen objektif kariyer başarısı, kariyer başarısının başkaları tarafından görülen ve tarafsız olarak değerlendirilebilen objektif bileşenlerini yansıtmaktadır (Jaskolla et al., 1985; Judge et al., 1995). Bireyin algıladığından öte, paylaşılan sosyal algıları, yani toplumun algıladığı başarı göstergelerini yansıtmaktadır (Arthur vd., 2005).

Literatürde objektif kariyer başarısı kıstasları olarak büyük oranda gelir, promosyon dereceleri ve iş ünvanları kullanılmıştır (Örn, Dreher & Ash, 1990; Orpen, 1995; Scandura, 1992; Eby et al., 2003; NG et al, 2005; Guo, Xiao ve Yang, 2012; Ballout, 2007). Van Maanen (1977: 9) ve Judge ve arkadaşları (1995) objektif kariyer başarısını "bireyin kariyer durumunun, az ya da çok somut göstergelere dayanan dış perspektifi" şeklinde tanımlamış ve bu göstergeleri meslek, aile durumu, kariyer hareketliliği, gelir, nüfuz, mesleki statü ve görev nitelikleri (task attributes) şeklinde sıralamıştır. Ancak literatür incelendiğinde daha çok ünvan, pozisyon ilerlemesi ve gelir üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu çalışmada objektif kariyer başarısının kıstasları olarak gelir ve pozisyon ilerlemesi ve akademik üretkenlik tercih edilmiştir.

Kariyer başarısının her iki boyutunun birbiriyle ilişkisi olduğu ifade edilmektedir. Ancak ilişkinin yapısı ve yönü hakkında farklı görüşler ileri sürülmüştür. Arthur ve arkadaşlarının (Arthur, Khapova And Wilderom, 2005) meta analiz çalışmasının gösterdiği gibi, bazı araştırmacılar objektif kariyer başarısının subjektif kariyer başarısını etkilediği tezi üzerinde dururken (e.g., Poole, Langan-Fox, & Omodei, 1993) diğer bazı araştırmacılar ise subjektif kariyer başarısının objektif kariyer başarısını etkilediğini ileri sürmektedir (e.g., Aryee, Chay, & Tan, 1994). Üçüncü bir grup ise subjektif kariyer başarısı ile objektif kariyer başarısının karşılıklı etkileşimi üzerinde durmaktadır (e.g., Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). Bu çalışmada ise objektif kariyer başarısın akademisyenlerin kariyer tatminini pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Yapılan çalışmalarda akademisyenlerin daha fazla yayın yaparak daha fazla ün kazanmayı amaçladıkları belirtilmektedir (Ismail & Rasdi, 2007; Richardson & McKenna, 2003). Bu düşünceyle paralel olarak Barcuh ve Hall (2004:244) tanınmanın, akademik camia tarafından çok önemsendiğini, hatta en önemli kariyer çıktısı olarak görülebileceğini ve akademisyenlerin varlık nedeninin ün kazanmak olduğunu ileri sürmektedir. Bunun bir nedeni, akademisyenlerin yaptıkları işten bu yolla tatmin olmaları olabilir. Dolayısıyla objektif kariyer başarısının (en azından akademisyenler için) subjektif kariyer başarısını etkileyebileceği düşünülmektedir.

H11a. Gelir subjektif kariyer başarısını etkiler.

H11b. Unvan subjektif kariyer başarısını etkiler.

3.3. Akademik Üretkenlik

Akademisyenlerin araştırma seviyelerini tanımlamak için literatürde üzerinde fikir birliğine varılmış bir terim bulunmamaktadır. Literatürde "bilimsel performans (scientific performance), bilimsel üretkenlik (scientific productivity), araştırma performansı (research performance), araştırma çıktıları (research output), akademisyen araştırma performansı (faculty research performance) ve akademisyen üretkenliği (faculty productivity) terimleri kullanılmaktadır (Creswell, 1985; Hasselback, Reinstein & Schwan, 2000). Bu çalışmada diğer terimlerle eş anlamlı olarak akademik üretkenlik terimi kullanılmaktadır.

İş dünyasındaki kariyer değişimine benzer şekilde, akademik kurumlar da değişim için dışarıdan gelen baskılara maruz kalmaktadır. Kamu tarafından

üniversite harcamalarının dikkatlice takip edilmesi, akademisyenlerin öğrenciler ve toplumun diğer kesimleriyle etkileşim kurma yönünde gelen baskılar, hem kurum hem de devlet tarafından akademisyenlerin daha verimli ve üretken olması yönünde oluşan beklentiler (Austin, 2002; O'Neil et al., 1999) ve bu doğrultuda yapılan yasal düzenleme ve teşvikler nedeniyle akademisyenlik mesleğinde de değişim olmuştur (Janasz ve Sullivan, 2004). Bu doğrultuda akademisyenlerin iş yükü artmış (Austin, 2002) ve tüm üniversiteler araştırmacı – öğretici ayırımı olmaksızın tüm çalışanlarından akademik çıktı beklentisine girmişlerdir (Blackburn & Lawrence, 1995; Fox & Levin, 1993; Gmelch, 1993). Bilimsel çalışmalara dari beklentilerin yüksek olmasının nedeni yapılan bilimsel araştırmalar sonucunda ortaya çıkan bilimsel bilginin bulunduğu ülkeye, bölgeye ve hatta küresel çapta artıdeğer yaratmasından kaynaklanmaktadır. Beşeri sermaye teorisine göre, bilimsel araştırmalar sonucu üretilen bilimsel bilgi iki tür sermaye ortaya çıkarmaktadır (Bozeman. Dietz & Gaughan 2001). Bu sermayenin birinci türü ekonomik değere dönüşmekte ve yeni eknomik değerler ortaya çıkarmaktadır. Diğeri ise insanların kullanabilecekleri yeni becerilere dönüşmekte, bireylerin kapasitelerini artırarak üretkenliklerini ve yarattığı değerleri pozitif yönde etkilemekte ve sonuçta onların ekonomik değer üretme kabiliyetini artırmaktadır (Coleman, 1993; Schultz, 1971).

Dolayısıyla günümüzde araştırma ve yayının önemi gittikçe artmakta ve öğreticilik ile karşılaştırıldığında en az eşit bir konuma gelmiş bulunmaktadır. Kariyer açısından bakıldığında ise, akademik yayınların daha da önemli olduğu görülmektedir. Çünkü kariyer başarısının en önemli göstergelerinden biri olan terfi için belirli bir yayın kriteri getirilmiştir. Gelir ise genelde terfi ile doğru orantılı olarak artmaktadır. Bu nedenlerle akademiyadaki asıl başarı ölçüsünün bilimsel yayınlar olduğu vurgulanmaktadır (Baruch & Hall, 2004). Dünyadaki bu trendin aynısı Türkiye'de de mevcuttur. Akademisyenlere terfi ve promosyonları için yayın şartı getirilmiştir. Hatta üniversiteler bu konuda merkezi yönetimin (YÖK) getirdiği kriterlere ek kriterler de getirebilmektedir.

Otoritenin getirdiği kurallar ve bu kuralların akademik üretkenliği teşvik etmesi dışında da akademik üretkenliğin akademisyenlerin kariyerindeki en önemli etken olacağı düşünülmektedir. Akademik yapı düşünüldüğünde, akademisyenlerin kariyerlerinin en önemli amaçlarından birisinin yayın yapmak olduğu, hatta yayın yapmanın birçok akademisyenin varlık nedeni olduğu (Baruch & Hall, 2004) bilinmektedir. O halde akademisyenlerin üretkenliklerinin hem subjektif kariyer

tatminini hem de objektif kariyer başarısını önemli ölçüde etkileyeceği düşünülmektedir. Akademik yayın ve yayınlara yapılan atıflar akademsiyenleri akademiyada öne çıkarabilmekte (Long & Fox, 1995; Baruch & Hall, 2004) ve bu durumun akademisyenlerin kariyer başarısını pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Kısaca, iddialı ve başarılı çalışmalar bir yandan akademisyenlerin daha çabuk terfi olmasının ve buna bağlı olarak daha yüksek gelir elde etmesinin yolunu açarken diğer yandan onların kariyer tatminini de pozitif yönde etkilemektedir.

H12. Akademik üretkenlik hem subjektif hem de objektif kariyer başarısını pozitif etkiler.

Kariyer özyönetimini uygulayan bireyler doğal olarak daha fazla kariyer sermayesine sahip olmaktadırlar. Çünkü kariyerlerini kendileri şekillendirmekte, kariyer hedeflerini kendileri belirlemekte (nedenini bilme) ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli olan mesleki yetkinlikleri geliştirmekte(nasılı bilme) ve gerekli sosyal sermayeye ulaşma (kimi bilme) konularında daha istekli davranmaktadırlar (Arthur vd., 2005; De Vos & Soens 2008). Literatürde de genel olarak kariyer özyönetimini uygulayan bireylerin kendi kariyer hedeflerine ulaşmak için daha yüksek çaba sarfettikleri ve bu nedenle daha yüksek kariyer başarısı elde edecekleri ileri sürülmektedir (e.g. Arthur vd., 2005; Ng et al., 2005; De Vos & Soens 2008). Nedenini bilme yetkinliği akademisyenlerin kariyer geleceği ile ilgili net bir rota oluşturmakta, ona mesleğini sürdürmek ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için motivasyon sağlamaktadır (Ashforth & Fugate, 2001; Fugate, Kinicki and Ashforth, 2004; Noe et al, 1990; Day and Allen, 2004). Özetle belirli bir kariyer kimliğine sahip, kariyeri ile ilgili açık ve net hedefleri olan, kendini objektif olarak tanıyıp eksi ve artılarını görebilen ve bunları gidermek için uygun kariyer planlamaları yapabilen, yüksek motivasyona ve yüksek mesleki bağlılığa, yüksek mesleki becerilere ve geniş bir çevreye sahip bir akademisyenin üretkenliğinin de yüksek olması beklenmektedir.

Tüm bunlar dikkate alındığında kariyer sermayesinin bireyin iş çıktılarını da (akademik üretkenliğini) etkileyeceği düşünülmektedir. Yüksek yayın üretkenliği ise beraberinde daha yüksek kariyer başarısı getirecektir. Çünkü akademik üretkenli akademisyenin iş çıktısıdır ve bireylerin iş çıktıları onların sosyal ve mesleki konumlarında etkili olmaktadır. Bu durumun sadece akademisyenlik için değil, diğer profesyonel mesleklerde de geçerli olacağı düşünülmektedir. Örneğin bir cerrahın

yaptığı ameliyatların sayısı ve bu ameliyatlardaki başarısı onun kariyerinde ve kariyer başarısında önemli rol oynayacaktır. Başarılı ve iddialı ameliyatlar ile cerrah bir üne kavuşur, daha fazla talep görür, daha fazla gelir elde eder ve bu faktörler, onun kendisini psikolojik olarak da başarılı olarak görmesine neden olur. Tersi bir durumda ise, yani az sayıda ameliyat yapan ve bu ameliyatlarında hata yapan, başarısız olan cerrahların kariyerinde yüksek başarı elde etmeleri ve buna bağlı olarak kendi kariyerinden tatmin olmaları pek olası değildir. Ameliyatların cerrahın kariyerinde oynayacağı rolün benzerini, akademisyen kariyerinde yayınların oynaması beklenebilir. Dolayısıyla kariyer sermayesinin, kariyer başarısını bireyin iş çıktıları üzerinden etkileyeceği tahmin edilebilir. Yüksek kariyer sermayesi yüksek araştırma performansını getirecek ve yüksek araştırma performansı da kariyer başarsını artıracaktır. Daha öz bir ifade ile akademik üretkenliğin, kariyer sermayesi ile kariyer başarısı arasında aracı etkiye sahip olacağı düşünülmektedir.

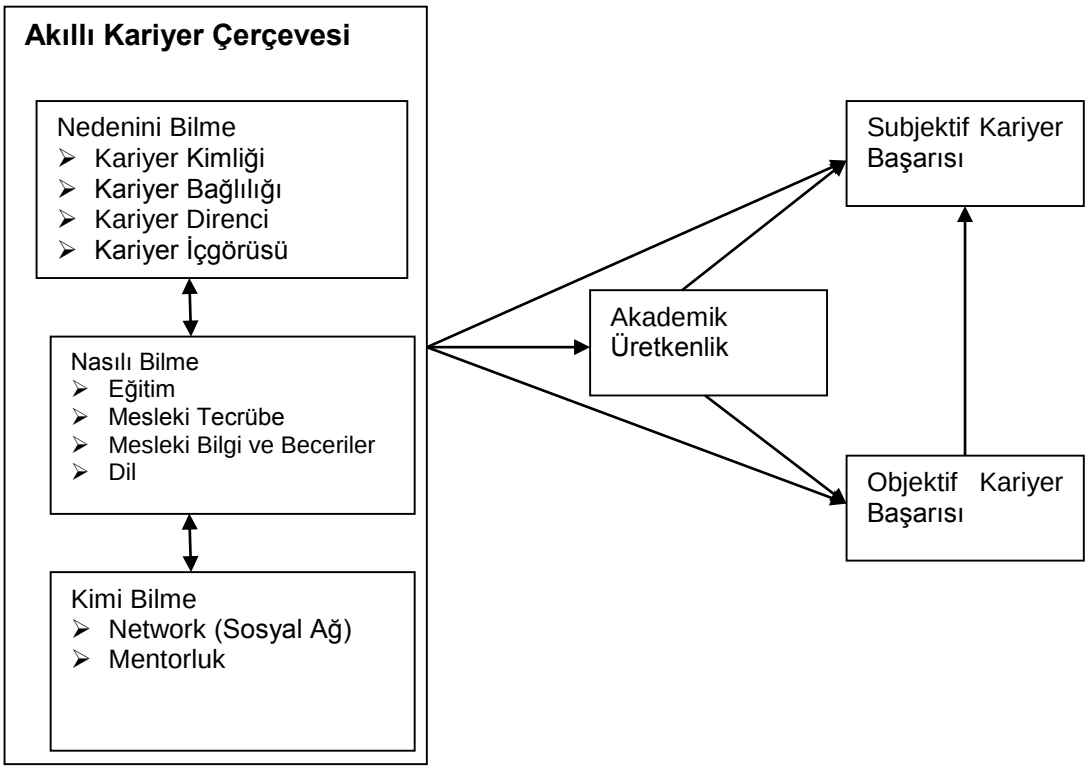
H13. Akademik üretkenlik a) kariyer içgörüsü, b) kariyer kimliği, c) kariyer bağlılığı, d)tecrübe, e) İngilizce kullanma düzeyi f) kariyer (mesleki) bilgi ve becerileri g) iş çevresi, h) uluslararası çevre ve ı) etkili mentorluk ile kariyer tatmini arasında aracı etkiye sahiptir.

H14. Akademik üretkenlik a) kariyer içgörüsü, b) kariyer kimliği, c) kariyer bağlılığı, d)tecrübe, e) İngilizce kullanma düzeyi f) kariyer (mesleki) bilgi ve becerileri g) iş çevresi, h) uluslararası çevre ve ı) etkili mentorluk ile unvan elde etme arasında aracı etkiye sahiptir.

H15. Akademik üretkenlik a) kariyer içgörüsü, b) kariyer kimliği, c) kariyer bağlılığı, d)tecrübe, e) İngilizce kullanma düzeyi f) kariyer (mesleki) bilgi ve becerileri g) iş çevresi, h) uluslararası çevre ve ı) etkili mentorluk ile gelir elde etme arasında aracı etkiye sahiptir.

3.4. Araştırmanın Modeli

Yukarıda teorik çerçevesi çizilmiş olan bu araştırmanın semantik modeli aşağıdaki gibidir.



Şekil 3.1 Araştırmanın modeli

Modelde kariyer sermayesinin (akıllı kariyer çerçevesinin) akademik üretkenliği ve kariyer başarısını etkileyeceği, akademik üretkenliğin kariyer sermayesi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide aracı etkiye (mediation effect) sahip olacağı ve objektif kariyer başarısı değişkenlerinin de subjektif kariyer başarısını etkileyeceği hipotezleştirilmektedir.

4. METODOLOJİ

4.1. Çalışmanın Amaç ve Kapsamı

4.1.1. Çalışmanın Amacı

Bilgi yoğunluklu çalışan kurumların başarısı, değeri ve rekabet avantajı sahip olduğu çalışanlarından gelmektedir. O halde daha başarılı, daha değerli ve daha yüksek rekabet avantajına sahip bir üniversite için daha başarılı, nitelikli ve yüksek rekabet gücüne sahip akademisyenler gereklidir. Diğer yandan kariyer sermayesi ile objektif kariyer başarısını ele alan çalışmalarda, objektif kriterler olarak genellikle pozisyon ilerlemesi ve gelir üzerinde durulmuş, kariyer sermayesi ile kariyer sermayesinin diğer çıktıları (iş çıktıları ve iş kalitesi gibi) arasındaki ilişki yeterince ele alınmamıştır. Bu çalışmanın amacı, kariyer çıktılarını bir bütün olarak ele alarak, bu çıktıların kariyer sermayesi ile olan ilişkisini incelemek ve böylece akademisyenlerin daha yüksek kariyer başarısı için sahip olması gereken kariyer ile ilgili bazı nitelikleri ortaya koymaktır. Diğer yandan bu çalışmayla Türkiye'deki akademisyenlerin yayın üretkenlikleri, gelir tatmini, ders yükü, dil kullanma düzeyleri ve mesleki bağlılıkları gibi değişkenler araştırılmaktadır. Bu nedenle bir mevcut durum analizi niteliğinde de olan bu çalışmayla, karar merciinde olanların, karar almalarında faydalanabilecekleri bilgilerin üretilmesi de amaçlanmaktadır.

4.1.2. Çalışmanın Katkısı

Bu çalışmanın hem literatüre hem de pratikteki uygulamalara katkı yapması hedeflenmektedir. Kariyer sermayesi ve kariyer başarısını konu alan çalışmalarda akademiya çok az tercih edilmiştir. Akademik alanda yapılan bu tür çalışmaların ise neredeyse tamamı Amerikan orijinlidir. Amerika'nın ise kendine özgü ve dünyanın geri kalanından farklı özellikleri olması hasebiyle, Amerika dışındaki farklı ülkelerde bu tür çalışmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun da ötesinde kariyer sermayesinin, kariyer aktörlerinin işine yönelik çıktıları üzerindeki etkisi, (sektör ayırımı olmaksızın) yeterince araştırılmamıştır. Benzer şekilde, iş çıktılarının kariyer sermayesi ile kariyer başarısı ilişkisindeki rolü de ihmal edilmiştir. Bu konu ile ilgili

yapılmış olan çalışmaların neredeyse tamamı kariyer sermayesi ile kariyer başarısı arasında direk ilişki kurmuş ve bu ilişki üzerinde durmuştur. Bu çalışmada kariyer sermayesi ile iş çıktıları arasında ilişki olduğu, iş çıktılarının ise kariyer sermayesi ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide aracı bir etkiye (mediator) sahip olacağı kuramsal olarak öne sürülmekte ve ampirik olarak araştırılmaktadır. Böylece bu çalışmanın sonucunda, literatürdeki söz konusu boşluğun doldurulmasına katkı yapılması hedeflenmektedir.

İkinci olarak akademik kurumlar günümüzde büyük rekabet halindedirler. Daha nitelikli öğrenci çekebilmek, daha fazla destek sağlayabilmek ve daha nitelikli çalışanlara sahip olmak için çaba göstermektedir. Aynı şekilde, dünya genelinde akademik kurumlar daha üst sırada yer almak için çabalamaktadır. Bu çalışmanın, akademik kurumların daha fazla nasıl başarılı olacağına yönelik pratiğe yansıyabilecek bazı bilgiler vereceği düşünülmektedir. Hangi değişkenlerin akademik başarıyı etkileyeceğinin bulunmasıyla kurumlar, kendi çalışanlarının temini ve seçiminden, uygulanacak eğitim programlarının içeriğine kadar bir dizi faaliyete yönelik faydalı verilere sahip olacaklardır. Bunun yanında akademisyenlerin üretkenliliklerini olumsuz yönde etkileyebilecek faktörlerin bulunması durumunda, bu faktörlerin etkisini en aza indirgeyerek akademik üretkenliği artırma imkanı elde edilebilir.

4.1.3. Çalışmanın Kapsamı

Bu çalışma Türkiye'deki üniversitelerin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde (ve benzerleri; örneğin İşletme Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi), Mühendislik ve Mimarlık Fakültelerinde (ve benzeri fakülteler; örneğin inşaat fakültesi, makine mühendisliği fakültesi) ve Eğitim Fakültelerinde aktif olarak çalışan ve hali hazırda doktorasını tamamlamış olan akademik personeli kapsamaktadır.

4.2. Ölçme Araçları

4.2.1. Demografik Değişkenler

Bu çalışmada bazı demografik değişkenlerin kariyer sermayesi ve kariyer başarısı üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle akademisyenin akademik unvanı, medeni durumu, cinsiyeti, gelir durumu, akademik unvanlara atandığı yıllar, doktora eğitimini yaptığı okul ve bunun eğitim dili gibi değişkenler kontrol değişkenleri olması bakımından araştırılmaktadır.

Bunlara ek olarak okullar merkez - taşra ve devlet – vakıf olmak üzere sınıflara ayrılmış ve Ankara, İstanbul ve İzmir'deki okullar merkez okulları, diğer illerdeki okullar ise taşra olarak sınıflandırılmıştır. Böylece vakıf ve devlet üniversiteleri ile büyük iller ve diğerleri arasında farklılıklar araştırılmıştır. Bunun yanında fakülteler ve bölümlerin özellikle de akademik yayın üretkenliği noktasında önemli farklılıklar gösterdiği bilinmektedir. Bu nedenle akademisyenlerin fakülte ve bölümleri de sorulmuş ve bunlar kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır. Ayrıca akademisyenlerin iş yüklerinin çok olmasının da onların akademik üretkenliliklerini etkileyebileceği düşünülerek girdikleri ders saati de araştırılmıştır. Özellikle taşra üniversitelerinde akademisyenlerin çok sayıda derse girdikleri ve bunların bir kısmının ise asıl çalışma alanı ile ilgili olmayan dersler olduğu bilinmektedir. Bu derslere hazırlık yapmak ise ekstra zaman alacağından akademisyenlerin iş yüklerini artıracaktır. Bu nedenle alan dışı ders saati de araştırılarak üretkenlik üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

4.2.2. Kariyer Sermayesi

4.2.2.1. Nedenini Bilme

Nedenini bilme değişkeninin dört alt boyut ile ölçülmesi hedeflenmektedir. Bunlardan kariyer kimliği, kariyer içgörüsü ve kariyer direnci ölçekleri Day ve Allen'in (2004), London (1993) ve Noe vd. (1990) geliştirdiği ölçeklerden uyarladığı ve her biri 7 maddeden oluşan ölçekler kullanılmıştır. Bu ölçeklerden kariyer kimliği için örnek ifadeler şunlardır: "İşimle çok fazla ilgiliyimdir (meşgul olurum)" ve "boş zamanlarımı işimde bana yardımcı olacak aktivitelerle geçiririm". Kariyer iç görüsü

için örnek ifadeler şunlardır: “Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmek için belirli bir kariyer planına sahibim” ve “gerçekçi kariyer hedeflerim var”. Kariyer direnci için örnek ifadeler şunlardır: “Değişen koşullara uyum sağlayabilirim” ve “işimi daha iyi yapmak için yeni yollar denerim”. Mesleki bağlılık ölçeği için Blau’nun kariyer bağlılığı (1985) ölçeğinden uyarlayarak sağlık teknikleri için kullandığı altı maddelik mesleki bağlılık ölçeği (1999) akademisyenlere uyarlanarak kullanılmıştır (örnek ifadeler; “Kesinlikle akademisyenlik mesleğinde kariyer yapmak isterim” ve “Başkalarına akademisyenlikte kariyer yapmalarını tavsiye ederim).

4.2.2.2. Nasılı Bilme

Nasılı bilme kariyer yatırımını operasyonel hale getirmek için üç alt boyut kullanılmıştır. Bunlardan beşeri sermaye değişkeni olan iş tecrübesi, akademisyenin meslekte araştırma yapmaya başladığı yıldan mevcut yıla kadarki çalışma süresi yıl olarak dikkate alınmıştır. Kariyer / iş ile ilgili bilgi ve beceri geliştirme ölçeği için Eby ve arkadaşlarının geliştirdiği kariyer / iş becerileri ölçeği (örnek ifadeler, “mesleğimde sürekli öğrenme için fırsatlar ararım” ve “işimle ilgili bilgi ve becerilerimi (güncel tutmak için) sürekli geliştiririm”) kullanılmıştır. Dil için Türkiye’de geçerli olan ve akademisyenlerin büyük çoğunluğunun girdiği YDS/KPDS notu temel alınmıştır. Toefl ve ielts notları ise ÖSYM tarafından belirlenen YDS sınavı karşılığı kullanılacaktır.

4.2.2.3. Kimi Bilme

Kimi bilme değişkeni için ikisi sosyal ağ (network) olmak üzere üç alt boyut kullanılmıştır. İş çevresi ve uluslararası çevre değişkenleri için Akkermans ve arkadaşlarının (2013) sosyal ağ kurma ölçeğinden, Kuijpers ve Scheerens (2006) geliştirdiği sosyal ağ ölçeğinden ve Eby ve arkadaşlarının (2003) geliştirdiği içsel sosyal ağ ve dışsal sosyal ağ ölçeklerinden faydalanılarak bu çalışma için yeni bir ölçek oluşturulmuştur. De Janasz ve Sullivan (2004) etkili mentorluk için tek bir mentorun yetmeyeceğini ve etkili mentorluk için birden fazla mentorun olması gerektiğini ileri sürmektedir. Bunun için katılımcılara kaç mentora sahip oldukları ile ilgili bir soru sorularak etkili mentorluk ölçülmeye çalışılmıştır. Eby ve arkadaşları (2003) ise mentorun kim olduğuna dair bir tanım cümlesi kurmuş ve katılımcılara bu

profile uyan birinin iş hayatlarında olup olmadığı sorulmuştur. Bu çalışmada söz konusu her iki çalışmadan faydalanılarak önce mentorün kim olduğuna dair bir tanım cümlesi (Mentor Kimdir? Mentor, hem kariyerinize hem mesleki anlamda bilgi ve becerilerinize katkı sunan, ihtiyaç duyduğunuzda danışabileceğiniz ve akıl hocası olarak da ifade edilen kimsedir. Mentor, çalışılan kurumdan biri olduğu gibi kurum dışından da; formel olduğu gibi (tez danışman gibi) informel de ve bir tane olabileceği gibi birden fazla da olabilmektedir. Mentor sizden yaşlı olabileceği gibi sizin yaşıtınız da (size katkı sağlıyor ise) olabilir. Akademik danışman formel mentora örnek verilebilir. Akademik danışman dışında sizin sürekli danıştığınız, kariyerinizde ve mesleğinizde size yardımcı olan bir başka akademisyen ise informel mentora örnektir) verilmiştir. Daha sonra bu tanıma uygun olarak akademisyene kariyerinde kaç mentora sahip olduğu sorulmuştur. En az bir mentorün olduğu dikkate alındığında (akademide tez danışmanı vb. adı altında zaten en az bir formel mentor ile çalışılmaktadır) sorunun bu şekilde sorulması uygun görülmüştür.

4.2.3. Kariyer Başarısı

Literatürde genel kabul görmüş kariyer başarısı ölçekleri aşağıda verilmiştir (Baruch, 2004):

İlerleme (terfi): Hiyerarşik ilerleme, güç elde etme, profesyonellik, statü, otonomi ve özkontrol

Öğrenme: Yeni beceriler elde etme, yetenekler edinme ve yetkinlikler kazanma

Fizyolojik ve yaşamsal: Satın alma gücü, istihdam edilebilirlik

Psikolojik: Tatmin, fark edilme, kendini gerçekleştirme (self-actualization) ve özsaygı (self-esteem)

Bu çalışmada kariyer başarısı, kariyer başarısının subjektif ve objektif yönleri dikkate alınarak 4 alt boyut ile operasyonel hale getirilmiştir. Kariyerin objektif yönünün ölçülmesi için literatürde de genelikle kullanılan hiyerarşik ilerleme ve gelir değişkenleri kullanılmıştır. Subjektif kariyer başarısı için ise kariyer tatmini ve gelir tatmini değişkenleri kullanılmıştır. Kariyer tatmini ölçeği için literatürde genellikle Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) 5 maddelik ölçeği ile Martins, Eddleston ve Veiga, (2002) tarafından geliştirilen üç maddelik ölçek kullanılmaktadır. Akademik alana daha uygun olması ve yeni yapılan çalışmalarda

iyi çalıştığının gözlemlenmesi nedeniyle Martins, Eddleston ve Veiga ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Örneğin Martin, Eddleston ve Veiga, çalışmasında (2002) güvenirlilik 0,87; Verbruggen ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında 0,89 ve orijinal çalışma olan Martins, Eddleston, and Veiga'nın çalışmasında ise 0,79 alfa güvenlik katsayısına ulaşılmıştır. Ancak yeni kariyer yaklaşımında kendi kariyerini yönetebilmek için yetkinlik ve beceri elde etmenin öneminden dolayı Greenhaus, Parasuraman ve Wormley ölçeğinde yer alan "Yeni yetkinlik ve beceriler elde etme konusunda şu ana kadar elde ettiğim ilerlemeden memnunum" maddesinin de ölçeğe eklenmesine karar verilmiştir.

4.2.4. Bilimsel Üretkenlik

Bilimsel üretkenlik a) Bundan sonra WOS olarak kısaltacağımız Web of Science (SCI,SCI EX, SSCI, AHCI) kapsamındaki dergilerde yapılan yayınların dikkate alındığı "WOS Üretkenliği", b) WOS kapsamında olmayan uluslar arası alan indekslerinde taranan dergilerde (Örneğin, SCOPUS, ERIC vb.) yapılan yayınları kapsayan "Alan İndeksi Üretkenliği", c) WOS Üretkenliğive Alan İndeksi Üretkenlinin toplanmasıyla hesaplanan "Toplam Akademik Üretkenlik" oluşturularak akademisyenler için üç ayrı şekilde bilimsel üretkenlik hesaplanmıştır. Türkiye'deki indekslerde (örneğin, ASOS) taranan dergilerde yapılan yayınlar için ise sadece yayın sayıları alınmış, verilerin sağlıklı bir şekilde toplanılması, makalelerin değerlerinin ağırlıklandırılması vb. konuların problemli olması nedeniyle yazar sayısı vb. diğer yayın bilgileri istenmemiştir. Bu durumda ulusal verilerin analizlerde kullanılması sadece bir fikir vermesi için anlamlı olabilir (örneğin hangi alanlarda ulusal yayına daha çok kaymanın olduğu) ancak bilimsel üretkenliğin hesaplanmasında kullanılması uygun görülmemektedir.

Akademisyenlerin akademik çıktılarının sadece WOS ve diğer uluslararası yayınlardan oluşmadığı bilinmektedir. Ancak ulusal yayınlar, ulusal ve uluslararası bildiriler, sempozyumlar, posterler gibi akademik çıktılaın, tamamı ile ilgili tam verilerin anket ile toplanmasının mümkün olmaması ve toplansalar bile ağırlıklandırılması ve toplam yayın üretkenliğinin hesaplanması ile ilgili bir modelin bulunmaması nedeniyle bu çalışmada ihmal edilmiştir. Anketlerin uygulanması sırasında da sadece WOS ve Uluslararası yayınlar ile ilgili az sayıda bilgi

istenilmesine rağmen anketlerin yayınlar ile ilgili kısımlarının doldurulması için oldukça çaba harcanmıştır.

Bilimsel üretkenlik genellikle yayın sayılarıyla ölçülmektedir (Stephan and Levin, 2001; Bozeman. Dietz & Gaughan 2001). Yayın için ise Pezzoni, Sterzi ve Lissoni'nin (2012) kullandığı yöntemin kullanılması kararlaştırılmıştır. Bu yöntemde Web Of Science veri tabanında yer alan akademik dergilerde yayınlanmış çalışmalar dikkate alınmış ve makalenin yer aldığı derginin etki faktörünün yazar sayısına bölünmesiyle her bir makale için bir puan hesaplanmıştır. Her bir makale için ortaya çıkan bu puanların toplamı yazarın bilimsel üretkenliği olarak dikkate alınmıştır. Bu yöntemin en önemli iki kısıtından birincisi akademide uzun süreli çalışmış birinin yayın sayısının doğal olarak fazla olması ihtimalinden dolayı daha üretkenmiş gibi görünmesi ihtimalidir (Stephan ve Levin 1997). Daha açık bir ifadeyle toplam üretkenlik akademisyenin iş tecrübesiyle artacağından, örneğin 25 yılda 4 makale çıkaran biri 3 yılda üç makale çıkaran birinden daha üretkenolarak gözükecektir. Bu nedenle bu çalışmada her bir yazarın toplam üretkenliğinin akademisyenlik yaptığı süreye (yıla) bölünmesiyle her bir akademisyenin yıllık üretkenliği hesaplanmış ve yıllık üretkenlik üzerinden analizler yapılmıştır. Böylece akademideki çalışma süresi nötürleştirilmiş olacaktır.

Bu yönteminin ikinci önemli sorunu ise "alan indeksi üretkenliği" ile "WOS üretkenliği"nin toplandığı "toplam üretkenlik"te ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, alan indeksli üretkenlik hesaplanırken her bir yayın 1 olarak değerlendirilmiş ve bunun yazar sayısına bölünmesiyle her bir yayından akademisyenin o yayın için yayın üretkenliğihesaplanmıştır. Örneğin 4 kişinin yaptığı bir alan indeksli yayın için akademisyenin yayın üretkenliği 1/4 = 0,25 olarak hesaplamıştır. Her bir yayın için hesaplanan üretkenliklerin toplanmasıyla akademisyenin toplam alan indeksli yayın üretkenliği hesaplanmıştır. Ancak yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı alan indeksi üretkenlik de yıllık üretkenlikolarak dikkate alınmış ve toplam alan indeksi üretkenliğinin iş tecrübesine bölünmesiyle yıllık alan indeksi üretkenliği bulunmuş ve alan indeksi üretkenliği olarak yıllık üretkenlik dikkate alınmıştır. Ancak alan indeksi üretkenliğiyle WOS üretkenlikleri karşılaştırıldığında etki faktörü (impact factor) 1'in altında olan dergilerde yapılan WOS yayınların değeri alan indeksli dergilerden (bu yöntemde etki faktörü yazar sayısına bölündüğünden) daha düşük olmaktadır. Örneğin 0,5 etki faktörü olan bir dergide 4 kişinin yaptığı bir yayının bir akademsiyen için üretkenlik göstergesi 0,5/4 = 0,125 şeklinde olmaktadır. Hâlbuki

yukarıda aynı sayıdaki yazarın alan indeksli yayınının üretkenliği ise 0,25 olarak hesaplanmıştır. Etki faktörü ise derginin kalitesinin önemli bir göstergesi olduğundan hesaba katılması gerekmektedir (Pezzoni, Sterzi ve Lissoni, 2012).

Bu problemin çözümü için WOS kapsamındaki dergilerde yapılan yayınların akademisyen için üretkenliğe katkısı hesaplanırken paya 1 + Etki Faktörü yazılmıştır. Böylece WOS kapsamındaki bir dergide yapılan bir yayının akademisyen için üretkenlik katkısı hesaplanırken "(1+ Etki Faktörü) / Yazar Sayısı" formülü kullanılarak akademisyenin her bir yayın için WOS yayın üretkenliği hesaplanmıştır. Her bir WOS yayını için hesaplanan üretkenliğin toplamı akademisyenin toplam WOS üretkenliği olarak dikkate alınmış ve toplam WOS üretkenliğinin iş tecrübesine bölünmesiyle de "WOS Üretkenliği" hesaplanmıştır.

$$\text{Prodaktivite}_{i,T} = \frac{\sum_{t=t0}^{T} \sum_{a=0}^{Ni,t} \left(\frac{imp}{aut}\right)_a}{\text{Akademisyen Olarak Çalışma Yılı}}$$

Şekil 4.1. WOS Üretkenliği Hesaplama Formülü

4.2.5. Ölçeklerin Türkçeye Çevirilmesi

Bu çalışmada kullanılan ve nedenini bilme yetkinliğini ölçen ölçeklerin tamamı İngilizceden çevirilmiştir. Ölçekler çalışmayı yürüten doktora öğrencisi tarafından Türkçe'ye çevirilmiş ve anket haline getirilmiştir. Hazırlanan anket, eğitimlerini İngilizce eğitim veren okullarda yapan 14 araştırma görevlisine yüz yüze ve üzerinde tartışılarak uygulanmış ve alınan geribildirimler doğrultusunda yeniden gözden geçirilmiştir. Böylece Türkçesi hazırlanan ölçek anadili Türkçe olan ve İngilizce konusunda uzman olan (mütercim – tercümanlık mezunu olan) iki farklı kişi tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Hazırlanan İngilizce versiyonları ile Türkçe'si karşılaştırılmış ve Türkçe hali yeniden gözden geçirilmiştir. Bu haliyle hazırlanan anket işletme alanında söz sahibi olan ve bilimsel çalışma anlamında önde gelen 6 farklı akademisyene yüz yüze uygulanmış ve bunlardan da alınan geribildirimler sonucunda anketin son hali oluşturulmuştur.

4.3. Örneklem

Bu çalışmada aslında Türkiye'deki tüm akademik personelin durumunun incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Çünkü bu çalışma kuramsal bir model ortaya koymanın yanında mevcut durumu da tespit etmeye çalışmaktadır. Ancak üniversitelerde çalışan ve doktora sahibi olan tüm akademik personelin analizlere dâhil edilmesi hedeflenmiştir. Ancak zaman ve maliyet tasarrufu, tek bir kişinin bu çalışmayı yapabilme durumu, bazı bölümlerin/fakültelerin uluslararası yayın yapmasının güç olması (Hukuk fakülteleri, Türk Dili Ve Edebiyatı Bölümleri vb.) gibi nedenlerle, Web of Science veri tabanını baz alacak bu çalışma için uygun olmayacağı düşüncesi ve bir kişi tarafından yapılabilirlik hususları göz önüne alınarak 4 temel fakültede (tıp fakülteleri, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, mühendislik fakülteleri ve eğitim fakülteleri) çalışmanın uygulanmasına karar verilmiştir. Yüksek Öğretim Kurumu'ndan (YÖK) alınan bilgilere göre (yok.gov.tr, erişim: 14.02.1014) Türkiye'de 52605'i kamu ve 9360'ı vakıf üniversitelerinde olmak üzere toplam 61965 öğretim üyesi çalışmaktadır. Bu ana kütle göz önüne alındığında, Krejcıe ve Morgan (1970) çalışması doğrultusunda ve yüzde 1 hata payıyla yaklaşık örneklem sayısının asgari olarak 657 olması kararlaştırılmıştır. Ancak, ortaya çıkabilecek aksaklıklara karşın(anketlerin eksik doldurulması vb.) bu sayının yaklaşık yüzde 7 artırılarak 700'e tamamlanması hedeflenmektedir.

Fakat ön uygulama sırasında laboratuvar çalışmaları yapan bölümlerden (Tıp, Fizik, Biyoloji) veri toplamanın neredeyse imkânsız olduğu görülmüştür. Çünkü bu bölümlerde çalışanlar ekip olarak çalışmakta ve oldukça yüksek sayıda akademik yayın yapabilmektedirler. Yapılan yayınların çoğunluğu 2-3 sayfa ile sınırlı ve çok sayıda akademisyen tarafından (bu sayı çoğu zaman 10'un üstünde olmaktadır) gerçekleştirilmekte ve hemen bir WOS kapsamındaki dergide yayınlanabilmektedir. Dolayısıyla bu bölümlerde akademik üretkenlikleri ölçmenin ve bunu diğer sosyal ve fen bilimleriyle karşılaştırmanın güç olduğu görülmüştür. Diğer yandan bu bölümlerde çalışanların kendi yayın bilgilerini vermekten kaçınmaları (çok sayıda olmaları ve bu nedenle çok zaman almaları nedeniyle) nedeniyle üretkenlik ile ilgili veri toplanamamıştır. Çalışmanın modelinde üretkenlik önemli yer tuttuğu için de bu bölümlerin analizden çıkarılmasına ve diğer bölümler ile çalışmanın devam ettirilmesine -mecburi olarak- karar verilmiştir.

Örneklem grubu seçilirken tabakalı örnekleme ve sistematik örnekleme yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Öncelikle Türkiye'deki üç büyük şehirdeki üniversiteler, çok sayıda akademisyen çalıştırmaları, üretkenlikleri yüksek akademisyenler tarafından çokça tercih edilmeleri ve bu üniversitelerde akademisyen yoğunluğunun yüksek olması nedeniyle (yok.gov.tr Erişim: 14.02.2012) ayrı bir grup olarak belirlenmiştir. Diğer üniversiteler ise ayrı bir grupta toplanmıştır. Bu gruplamadan sonra, zaman ve kaynak tasarrufu açısından, çalışılması düşünülen 4 temel fakülteden en az üç tanesine sahip olmayanlar listeden çıkarılmıştır (özellikle yeni kurulan üniversitelerde Tıp Fakültesinin genelde olmaması ve bu üniversitelerin de temsil edilebilmesi için dört fakülte yerine üç fakülteye sahip olmaları kriter olarak belirlenmiştir). Her üniversiteden ortalama 35 akademisyenden veri toplanacağı tahmin edilmiş ve bu doğrultuda 20 üniversitenin örnekleme dâhil edilmesi kararlaştırılmıştır. Bu noktadan sonra Excel yardımıyla sistematik örnekleme yöntemi kullanılarak üç büyük şehir grubundan 7 ve diğer gruptan ise 13 üniversite belirlenmiştir. Daha sonra tedbir amaçlı olarak üç büyük şehirden bir ve diğer gruptan da iki olmak üzere toplam üç üniversite yedek olarak belirlenmiştir.

Verilerin daha güvenilir bir şekilde toplanması, istenilen tüm verilerin ankete doldurulması ve bilimsel yöntemlerle seçilmiş üniversitelerdeki akademisyenlerin katılımının üst düzeyde tutulması için anketler yüz yüze doldurulmuştur. Öncelikle yüz yüze bir ön uygulama yapılarak ölçeklerin daha sağlam hale getirilmesi, güvenilirlik ve geçerliliklerinin araştırılması ve ana çalışma için yeniden değerlendirilmesi yapılmış ve daha sonra ana çalışmaya geçilmiştir.

4.4. Veri Toplama

Bu çalışmada veriler yüz yüze görüşerek anket yöntemiyle toplanılmıştır. Veriler biri ön çalışma ve biri de ana çalışma olmak üzere iki aşamada toplanılmıştır. Her iki aşamada da akademik personel ile bire bir görüşülmüş, yapılan çalışma ve anketteki bölümler ile ilgili olarak akademisyenlere yaklaşık olarak üç dakika süren kısa bir bilgi verilmiş (örneğin mentörlüğün ne olduğu, hangi alana hangi yayın bilgilerin girileceği vb.) ve ankete katılmaları rica edilmiştir. Kısa bilgi verildikten sonra akademisyenler anketi kendi başlarına doldurmuşlardır. Anketin tamamının yüz yüze doldurulması düşünülmüş, bir kısmı da bu şekilde toplanılmış ancak akademisyenlerin büyük çoğunluğu daha sonra doldurabileceklerini ve anketi bir süre sonra teslim edebileceklerini (bu süre birkaç saat ile birkaç gün arasında değişebilmektedir) belirtmişlerdir. Yoğun çalışan akademisyenlerin sıkboğaz edilmemesi adına anketler büyük oranda teslim edildikten bir süre sonra (ortalama 1-2 gün sonra) toplanılmıştır.

Öncelikle hazırlanan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerini yapmak ve gerekiyorsa revize etmek için (özellikle de yeni hazırlanan ölçekler için) bir ön çalışma yapılmıştır. Gebze Teknik Üniversitesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi ve Atılım Üniversitesi'nin yukarıda bahsedilen üç fakültesinde çalışan yaklaşık 150 akademisyenle görüşülmüş, katılmayı kabul eden 132 akademisyene anketler verilmiş ve ankete katılanlardan 111 geri dönüş sağlanmıştır. Ancak anket üzerinde yapılan incelemede bunlardan 9 tanesinin eksik (özellikle bilimsel yayın bilgilerinin verilmediği) veya hatalı doldurulduğu tespit edilmiş ve bunların analiz dışında tutulmasına karar verilmiştir. Sonuç olarak ön çalışma için toplam 102 anket analize dâhil edilmiştir. Toplanan anketler, keşifsel faktör analizi yapılmak üzere SPSS programına aktarılmış ve aşağıda detayları verilen analizler yapılmıştır. Yapılan analizlerde çalışma modelinin bir değişken hariç genel olarak iyi çalıştığı görülmüştür.

Bu sonuçlar üzerine ana çalışma için veri toplamak amacıyla anketin, sistematik örneklemeyle belirlenmiş diğer illerdeki (Ankara, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Bursa, Zonguldak, Bartın, Uşak, Konya, Erzincan, Kars, Sivas, Tokat) üniversitelerde de uygulanmasına karar verilmiştir. Adı geçen illerdeki üniversiteler (Yıldız teknik Üniversitesi, İstanbul Şehir Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Katip

Çelebi Üniversitesi, Hacetepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Çankaya Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya KTO Karatay Üniversitesi, Bartın Üniversitesi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Erzincan Üniversitesi, Kafkas Üniversitesi, Uşak Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi) tek tek dolaşılarak akademisyenlerden katılmayı kabul edenlere anket uygulanmıştır.

Anketlerin uygulanması için akademisyenlerle birebir görüşülmüş, toplamda 6 ay boyunca sahada çalışma yapılmış, 12 farklı ilde ve 18 üniversitede 1.000'in üzerinde akademisyenle görüşülmüş ve bunlardan katılmayı kabul eden 880 akademisyene anket dağıtılmıştır. Bunlardan 712 adet geri dönüş sağlanmıştır. Ancak yapılan incelemede bu anketlerden bazılarının eksik doldurulduğu görülmüştür. Özellike yayın bilgileri kısmı için akademisyenlerin zaman harcamaları gerekmektedir. Akademisyenlerden bazıları katılmayı kabul ettikleri halde yayın kısımlarını doldurmada istekli olmamışlardır. Ancak modelde yayın verileri mesleki çıktılar olarak değerlendirilmekte ve araştırma modelinin önemli değişkenlerinden birini oluşturmaktadır. Bu nedenle yayın verilerini girmeyen akademisyenlerden elde edilen anketlerin analizlere dâhil edilmemesi kararlaştırılmıştır.

Sonuç olarak analize dahil edilmesine karar verilen 632 anketin veri girişleri SPSS programına yapılmıştır. Ancak daha sonra yapılan incelemede bazı veriler arasında tutarsızlıklar tespit edilmiştir. Örneğin "mentorunuzla birlikte yaptığınız SSCI veya SCI yayın sayısı" sorusuna 3-4 yayının yazıldığı ancak "SSCI veya SCI yayın bilgileri" kısmına hiç yayın yazılmadığı veya sadece 1-2 yayının yazıldığı anketlere rastlanmıştır. Bu anketlerin de doğru bilgi vermeyeceği ve çalışmanın güvenirliliğini etkileyebileceği endişesiyle analizlerden çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu aşamada da 35 anket analizlerden çıkarılmış ve toplamda 597 anket üzerinden analizler yapılmıştır.

5. ARAŞTIRMALARIN BULGULARI VE SONUÇ

5.1. Ön Araştırma Analizi ve Sonuçları

Yukarıda değinildiği gibi bu çalışmada kullanılan ölçeklerden kariyer kimliği, kariyer içgörüsü ve kariyer bağlılığı, iş ile ilgili bilgi ve beceriler ve kariyer tatmini ölçekleri Türkçeye çevrilmiştir. İş çevresi ve Uluslararası Çevre ölçekleri ise bu çalışma için hazırlanmıştır. Bu ön çalışmanın temel amacı bu ölçeklerin Türkiye bağlamında çalışıp çalışmadıklarının belirlenmesi ve varsa ilgili sorunlara çözüm arayarak ölçeklerin ve anketin revize edilmesi ve böylece ana çalışma için anketin uygun hale getirilmesidir.

Söz konusu ön çalışmanın verileri Ankara'daki üniversitelerden ve yukarıda bahsedilen yöntem ve uygulamalarla toplanılmış ve SPSS programında analiz edilmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

5.1.1. Demografik Veriler

Çalışma Türkiye'deki üniversitelerin İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri, Mühendislik Fakülteleri, Eğitim Fakülteleri ve bunların benzerlerinde (Örn, İşletme Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İnşaat Fakültesi vb.) çalışan ve doktorasını tamamlamış olan akademik personele yapılmıştır. Ön çalışma için ise Ankara'daki üniversitelerden veri toplanmıştır. Katılımcılar incelendiğinde 79 erkek ve 23 kadının anketlere cevap verdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların 46'sı yardımcı doçent, 19'unun doçent, 11'inin Profesör, 17'sinin de doktorasını yapmış araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve okutman gibi akademik personelden oluştuğu tespit edilmiştir. 9 ankette ise unvan belirtilmemiştir. Bunlardan 92 akademisyen devlet ve 10 akademisyen ise vakıf üniversitelerinde çalışmaktadır. Akademisyenlerden 22'si İİBF, 26'sı Mühendislik ve 54'ü Eğitim Fakültelerinde çalışmaktadır.

5.1.2. Faktör Analizi Sonuçları

Ön çalışma için toplanan 112 anketten büyük oranda doldurulmuş yeterli veriye sahip anketlerden 102 tanesinin verileri verileri SPSS programına girilmiş ve faktör yapısı incelenmek üzere keşifsel faktör analizi yapılmıştır. Faktör

analizlerinde ayrıştırma metodu olarak (extraction method) Principal Component Analysis ve döndürme yöntemi olarak (rotation method) Varimax With Kaiser Normalization kullanılmıştır. Faktör analizi ve değişkenlerin Cronbach's Alpha güvenlik katsayıları Tablo 5.1'de verilmiştir.

Tablo 5.1 Ön çalışma faktör analizi ve güvenilirlik değerleri

	Açıklanan Varyans (%)	Örneklem Sayısı	En Düşük/Yüksek Faktör Yükü	Cronbach's Alpha
Nedenini Bilmek	64,986			
Kariyer Kimliği		102	0,509 / 0,832	0,806
Kariyer İçgörüsü		102	0,615 / 0,885	0,891
Kariyer Bağlılığı		102	0,660 / 0,874	0,899
Nasılı Bilme	66,903			
Mesleki Bilgi		102	0,763 / 0,882	0,874
Kimi Bilme	75,763			
İş Çevresi		102	0,653 / 0,899	0,932
Uluslararası Çevre		102	0,764 / 0,895	0,94
Subjektif Kariyer Başarısı	80,318			
Kariyer Tatmini			0,778 / 0,897	0,876

5.1.2.1. Kimi Bilme

Hazırlanan kimi bilme ölçeğindeki faktör yapısının "iş çevresi" ve "uluslararası çevre" şeklinde net olarak desteklendiği görülmüştür. Buna göre söz konusu iki faktör toplam varyansın %75,763'ünü açıklamaktadır. Mesleki çevre maddelerinin 0,899 ile 0,653 arasında, uluslararası çevre maddelerinin ise 0,895 ile 0,764 arasında faktör yükü yüklendikleri gözlemlenmiştir. Ön çalışmada ölçeklerin güvenilirlikleri de oldukça yüksek (iş çevresi Cronbach's Alpha = 0,932 ve uluslar arası çevre Cronbach's Alpha = 0,940) çıkmıştır.

5.1.2.2. Kimi Bilme

Subjektif kariyer başarısı Martins, Eddleston ve Veiga (2002) ve Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) ölçeklerinden uyarlanmış olan "kariyer tatmini" ölçeğiyle ölçülmüştür. Yapılan faktör analizinde söz konusu ölçeğin güçlü bir şekilde

desteklenerek toplam varyansın %75,173'ni açıkladığı tespit edilmiştir. Kariyer tatmini ölçeğinin 4 maddesinin 0,778 ile 0,897 arasında faktör yüküne sahip olduğu görülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizinde ise kariyer tatmini için α = 0,876 bulunmuştur. Sonuç olarak kariyer tatmini ölçeğinin iyi çalıştığı tespit edilmiş ve ana çalışma için bu ölçek olduğu gibi kullanılmıştır.

5.1.2.3. İş İle İlgili Bilgi ve Beceriler

Nasılı bilme yetkinliği ise üç alt boyutla incelenmiştir. Bunlardan beşeri sermaye iş tecrübesiyle, dili kullanma düzeyi yabancı dil sınavından alınan puan ile ve iş becerileri ölçeği ise Eby ve arkadaşlarının (2003) yılında kullandığı ölçek ile ölçülmüştür. Beşeri sermaye ve dil becerisi değişkenleri faktör analizine alınmadığından 5 maddelik iş ile ilgili bilgi ve becerileri ölçeği faktör analizine konulmuş ve 5 maddenin tek faktör halinde toplam varyansın % 66,903'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Maddelerin faktör yükleri 0,763 ile 0,882 arasında gerçekleşmiş ve α = 0,874 olarak ölçülmüştür.

5.1.2.4. Nedenini Bilme

Kariyer motivasyonu olarak da ifade edilebilecek olan kariyer sermayesinin "nedenini bilme" boyutunun 4 alt değişken ile ölçülmesi düşünülmüştür. Bu kapsamda Day ve Allen'in (2004), London (1993) ve Noe ve arkadaşlarının (1990) ölçeklerinden uyarladığı kariyer kimliği, kariyer direnci ve kariyer iç görüsü ölçekleriyle Blau'nun mesleki bağlılık ölçekleri (1999) kullanılmıştır. Ancak ön çalışma sonucunda yapılan keşifsel faktör analizinde kariyer direnci ölçeğinin faktör yapısını bozduğu ve maddelerinin büyük çoğunluğunun diğer boyutlara dağıldığı, geri kalanların ise kendi başlarına birer boyut meydana getirdiği görülmüştür. Maddeler arası korelasyonlara bakıldığında da bu ölçeğe ait maddelerin diğer ölçekteki maddelerle daha yüksek ilişki gösterdiği anlaşılmış ve bu nedenlerle kariyer direnci boyutunun analizden çıkarılarak nedenini bilme boyutunun üç alt değişkenle ölçülmesi kararlaştırılmıştır.

Kariyer direnci değişkeni olmaksızın yapılan faktör analizinde ise kariyer iç görüsü maddelerinden biri olan "zayıf yanlarımın (neleri iyi yapamayacağımın) farkındayım" maddesinin kendi başına ayrı bir faktör olduğu ve kariyer kimliği

maddelerinden olan "mesleğimde gelişimime katkı sağlayacak görevlere gönüllü olarak talip olurum" maddesinin ise nedenini bilme yetkinliğinin üç boyutu ile de ilişkili olduğu ve üç boyuttan da 0,5 üstü faktör yükü yüklendiği görülmüştür. Ancak faktör analizinin daha büyük örneklemde yapılması durumunda bir değişiklilik olup olmayacağını araştırmak üzere bu iki maddenin ön çalışmadan çıkarılması ancak ana çalışmada durumlarını görmek üzere bir daha incelenmesi uygun görülmüştür.

Sonuç olarak "Nedenini Bilme" kariyer yetkinliği için kariyer kimliği (7 madde), kariyer iç görüsü (7 madde) ve kariyer bağlılığı (6 madde) alt değişkenlerinin kullanılması kararlaştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda bu üç değişkenin toplam varyansın % 64,986'sını açıkladığı tespit edilmiştir. Faktörlerin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları ise kariyer bağlılığı ölçeği için 0,899, kariyer iç görüsü için 0,891 ve kariyer kimliği için 0,806 şeklinde ölçülmüştür. Faktör yükleri ise kariyer bağlılığı ölçeğinde 0,660 – 0,874 arasında, kariyer içgörüsü değişkeninde 0,615 – 0,885 arasında ve kariyer kimliği değişkeninde 0,509 – 0,832 arasında gerçekleşmiştir.

5.2. Ana Araştırma Analiz ve Sonuçları

5.2.1. Demografik Veriler

Ana çalışma için de yukarıda "Veri Toplama" başlığında detayları verilen yer ve yöntemle toplanan anketler SPSS programı aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Demografik değişkenler üzerinde yapılan analizlerde ankete katılan 597 kişiden 404 akademisyenin 2006 öncesi kurulan üniversitelerden ve 193 akademisyenin ise 2006 ve sonrasında kurulan yeni üniversitelerden olduğu; merkez olarak ifade edilen Ankara, İstanbul ve İzmirden 211 ve taşra olarak ifade edilen diğer illerden 386 katılımcının olduğu; bu katılımcılardan 208 kişinin İİBF ve benzeri fakültelerden (İşletme Fakülteleri, Siyasal Bilgiler), 177 kişinin Mühendislik ve benzeri fakültelerden olduğu (İnşaat Fakültesi, Çere Mühendisliği Fakültesi vb.) ve 211 kişinin de Eğitim Fakültelerinden olduğu tespit edilmiştir. 1 kişi ise fakültesini belirtmemiştir.

Katılımcıların 310'nu yardımcı doçent, 130'u doçent, 58'i profesör ve 99'u de ünvanını belirtmeyen ya da doktora sahibi öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Bunlardan 473'ü evli iken 122'si bekâr olduğunu ifade etmiş, 2 kişi ise medeni

durumunu belirtmemiştir. Katılıcılardan 6 akademisyen cinsiyet belirtmemiş, bunların dışındakilerden 401'i erkek ve 190'nı kadın olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların 216'sı 35 yaş ve altında iken 138'i 36-40 yaş aralığında, 120'si 41-45 yaş aralığında, 64'ü 46-50 yaş aralığında 33'ü 51-55 yaş aralığındadır. 24 akademisyen 56 ve üstü yaşında olduğunu belirtmişken 2 akademisyen yaş belirtmemiştir.

Türkiyedeki akademisyenler ile ilgili merak edilen konulardan bir tanesi de akademisyenlerin girdikleri ders saatidir. Ders saatini belirten akademsiyenlerden 122'si 0-6 saat arası derse girdiğini, 91'i 7-12 saat arası, 79'u 13-18 arası, 121'i 19-24 saat, 118'i 25-30 saat arası derse girdiğini ifade etmiştir. Akademisyenlerin 49'u ise 31 saat ve daha fazla saat derse girdiğini ifade etmiştir. 17 akademisyen ise ders saati hakkında bilgi vermemiştir. Veri toplama sırasında bazı akademisyenlerin genelde üst yönteminin isteği ile 54 saate varan ders programlarına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenlerin 132'si ise kendi alanı olmayan derslere de girdiklerini ifade etmişlerdir. Bunlardan 52'si 6-12 saat ve 75'i ise 13 saat ve üstü alan dışı derse gidiklerini belirtmişlerdir.

Akademisyenlerin gelirleri genelde maaş ağırlıklı olmakla birlikte danışmanlık, ders ücreti, idari görevler ve öğrenci danışmanlıkları gibi kalemlerden dolayı farklılaşabilmektedir. Katılımcıların 174'ü 4.000 TL ve altı, 238'i 4.001 – 5.000 arası, 98'i 5.001-6.000 ve 72'si ise 6.001 TL ve üstü maaş aldıklarını ifade etmişlerdir. Geri kalan 15 kişi ise gelir ile ilgili somut bilgiler vermemiştir.

Katılımcıların 511'i doktoralarını Türkiye'de, 25'i ABD'de, 14'ü İngiltere'de 13'ü diğer yabancı ülkelerde yaptığını belirtirken 34 akademisyen bu konu hakkında bilgi vermemiştir. Bunların 468'i eğitim dilini Türkçe, 87'si İngilizce olarak işaretlemiştir. Geri kalanı ise herhangi bir şey belirtmemiştir.

5.2.2. Faktör Ve Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Faktör analizleri için ön çalışmada izlenen yöntem ve kullanılan teknikler aynı şekilde uygulanmıştır. Kariyer sermayesini ifade eden nedenini bilme, nasılı bilme ve kimi bilme ana değişkenleri ile kariyer tatmini değişkenleri faktör analizine tabi tutulmuştur. Nedenini bilme ana değişkeninin üç alt boyutu olan kariyer bağlılığı, kariyer içgörüsü ve kariyer kimliği değişkenlerine ait maddeler faktör analizine tabi tutulmuş ve faktör yapısı araştırılmıştır. İkinci adımda nasılı bilme ana değişkeninin

alt boyutlarından biri olan kariyere ilişkin bilgi ve beceriler değişkenine ait maddeler, üçüncü adımda kimi bilme ana değişkeninin alt boyutları olan iş çevresi ve uluslararası çevre alt değişkenlerine ait maddeler, dördüncü adımda subjektif kariyer başarısı ölçeği olan kariyer tatminine ait maddeler faktör analizine tabi tutulmuş ve faktör yapıları araştırılmıştır. Faktör analizi ile birlikte değişenlerin ve değişkenleri oluşturan maddelerin tutarlılıkları da araştırılmıştır. Faktörler belirlendikten sonra her bir faktöre ait güvenilirlik analizileri Cronbach's Alpha katsayısı ile tespit edilmiştir.

Tablo 5.2 Faktörlenebilirlik ve açıklanan varyans bilgileri

	KMO	Bartlett	Açıklanan Varyans %
Nedenini Bilme	0,928	0,000	63,41
Mesleki Bilgi ve Beceriler	0,888	0,000	71,86
Kimi Bilme	0,917	0,000	71,12
Kariyer Tatmini	0,807	0,000	75,17

İstatistik alanında çalışan araştırmacılara göre faktör analizinin yapılabilmesi için öncelikle verilerin uygun olması gerekir. Dolayısıyla KMO ve Bartlett testlerinin yapılması gerekir. Bu testlerden KMO'nun 0,70 üstü olması ve Bartlett testinin ise anlamlı olması gerektiği ifade edilmektedir (Tatlıdil, 2002). Bartlett (1950) bu testi küresellik analizi için ileri sürmüşse de araştırmacılar bu testin madde ve değişkenlerin tutarlılığını ölçtüğünü ve bu analiz ile maddelerin faktörlenebilir olup olmadıklarının anlaşılabileceğini ifade etmişlerdir (Pett, Lackey ve Sullivan, 2003: 77).

Tablo 5.2'te görüldüğü gibi KMO testleri 0,80'in üstünde ve Bartlett testleri 0,001 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Bu durumda verilerin faktörlenebilir olduğu anlaşılmaktadır. Bu aşamadan sonra yapılan faktör analizlerinde nedenini bilme üç alt değişkenle, nasılı bilme bir alt değişkenle, kimi bilme iki alt değişkenle ve kariyer tatmini tek alt değişkenle araştırılmıştır. Bu faktörlerin ilgili değişkenler açısından açıkladığı varyans sırasıyla %63,41; %71,86; %71,12 ve %75,17 şeklinde ölçülmüştür. Faktör analizlerinin detayları aşağıdaki Tablo 5.3'te verilmiştir.

Nedenini bilme ana değişkeninin üç alt değişkeni olan kariyer içgörüsü (7 madde), kariyer bağlılığı (6 madde) ve kariyer kimliğine (7 madde) ait maddeler faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizinde ön çalışmada sorun oluşturmayan kariyer kimliği alt değişkeninin 7. maddesi olan "kurumdaki yeni görevler için (daha

üst pozisyonlar) benim de adım geçer" maddesi ayrı bir faktör oluşturmuştur. Bunun nedeninin üniversitelerde üst pozisyonlar için atama yapılırken objektif kriterler yerine farklı kriterlerin (siyasi anlayış birliği, rektörlük seçimleri vb. faktörler) göz önüne alınması olabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak bu maddenin analizden çıkarılmasına karar verilmiştir.

Ön çalışmada kariyer iç görüsünün 7. maddesi olan "zayıf yanlarımın (neleri iyi yapamayacağımın) farkındayım" maddesiyle kariyer kimliği alt değişkeninin 6. maddesi olan "mesleğimde gelişimime katkı sağlayacak görevlere gönüllü olarak talip olurum" maddelerinin ana çalışmada ait olduğu değişkenlerle iyi uyum sağladığı görülmüştür. Bu nedenle bu maddelerin analizlerde kullanılması kararlaştırılmıştır.

Tablo 5.3'te görüldüğü gibi tüm değişkenlerin faktör yüklerinin ve güvenilirlik katsayılarının iyi olduğu görülmektedir. Maddeler arası kovaryans terimlerinin bir fonksiyonu olan Cronbach's Alpha katsayısının 0,70 üstü olması durumunda faktörün güvenilir olduğu ifade edilmiştir (Kaplan and Saccuzzo, 1982). Analize tabi tutulan değişkenler için ise Cronbach's Alpha kat sayıları 0,843 ile 0,940 arasında değişmektedir.

Kariyer içgörüsü değişkenin ortalaması 4,12, standart sapması 0,64, güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak ölçülmüş ve maddelerin faktör yükleri 0,682 ile 0,796 arasında gerçekleşmiştir. Kariyer bağlılığı değişkeninin ortalaması 4,13, standart sapması 0,77, güvenilirlik katsayısı 0,910 ve faktör yükleri 0,746 ile 0,836 arasında gerçekleşmiştir. Kariyer kimliği değişkeninin ortalaması 4,13, standart sapması 0,77, güvenilirlik katsayısı 0,843 ve faktör yükleri 0,640 ile 0,749 arasında ölçülmüştür.

Tablo 5.3 Ana çalışma faktör analizi ve güvenilirlik değerleri

	Kariyer İlgörüsü	Kariyer Bağlılığı	Kariyer Kimliği	Mesleki Bilgi ve Beceriler	İş Çevresi	Uluslarara sı çevre	Kariyer Tatmini
Kariyer İçgörüsü 5	,796						
Kariyer İçgörüsü 1	,777						
Kariyer İçgörüsü 4	,760						
Kariyer İçgörüsü 6	,732						
Kariyer İçgörüsü 2	,725						
Kariyer İçgörüsü 3	,708						
Kariyer İçgörüsü 7	,682						
Kariyer Bağlılığı 3		,836					
Kariyer Bağlılığı 6		,822					
Kariyer Bağlılığı 1		,817					
Kariyer Bağlılığı 4		,770					
Kariyer Bağlılığı 5		,750					
Kariyer Bağlılığı 2		,746					
Kariyer Kimliği 3			,749				
Kariyer Kimliği 4			,724				
Kariyer Kimliği 6			,706				
Kariyer Kimliği 5			,686				
Kariyer Kimliği 2			,666				
Kariyer Kimliği 1			,640				
Mesleki Bilgi ve Bec.5				,879			
Mesleki Bilgi ve Bec. 4				,871			
Mesleki Bilgi ve Bec. 3				,864			
JMesleki Bilgi ve Bec.1				,844			
Mesleki Bilgi ve Bec. 2				,776			
İş Çevresi 4					,838		
İş Çevresi 2					,805		
İş Çevresi 3					,786		
İş Çevresi 1					,753		
İş Çevresi 5					,719		
İş Çevresi 7					,708		
İş Çevresi 6					,691		
Uluslar arası Çevre 3						,880	
Uluslar arası Çevre 4						,879	
Uluslar arası Çevre 2						,874	
Uluslar arası Çevre 5						,824	
Uluslar arası Çevre 1						,802	
Kariyer Tatmini 4							,889
Kariyer Tatmini 3							,884
Kariyer Tatmini 1							,856
Kariyer Tatmini 2							,837
N	597	597	597	597	597	597	597
Ortalama	4,12	4,13	4,13	4,07	3,52	2,89	3,79
Standart Sapma	0,64	0,77	0,77	0,62	0,71	1	0,84
Cronbach's Alpha	0,900	0,910	0,843	0,902	0,906	0,940	0,890

Mesleki bilgi ve beceriler, iş çevresi, uluslar arası çevre ve kariyer tatmini için de benzer yüksek değerler elde edilmiştir. Bu değişkenlerin ortalaması sırasıyla 4,07; 3,52; 2,89 ve 3,79; standart sapmaları sırasıyla 0,62; 0,71; 1 ve 0,84 ve güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,902; 0,906; 0,940 ve 0,890 şeklinde ölçülmüştür. Değişkenlerin faktör yükleri de mesleki bilgi ve beceriler için 0,776 ile 0,879; iş çevresi için 0,691 ile 0,838; uluslararası çevre için 0,802 ile 0,880 ve kariyer tatmini için 0,837 ile 0,889 arasında şekillenmiştir.

5.2.3. Ortalama Karşılaştırma Analizleri

Hipotez testlerine geçilmeden Türkiye'deki mevcut akademik yapı ve akademisyenlerin durumları hakkında daha detaylı bilgiler elde etmek için değişkenlerin ortalama analizleri yapılmıştır. Ortalama karşılaştırma analizleri yapılırken değişkenin durumuna göre bağımsız örneklem t testi ile tek yönlü varyans analizi tekniklerinden faydalanılmıştır. Tablolarda sadece istatistikî olarak anlamlı farklılık veya etkilerin bulunduğu verilere yer verilmiştir.

5.2.3.1. t Testi

Tablo 5.4, cinsiyet, üniversitelerin bulunduğu şehirler ve üniversitelerin türüne göre araştırmada kullanılan değişkenlerin farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan t testi sonuçlarını vermektedir. Lokasyon kısmında yer alan merkez Ankara, İstanbul ve İzmirdeki üniversiteleri, taşra ise üç büyük il dışındaki üniversiteleri ifade etmektedir. Üniversite türü ise devlet üniversiteleri ve vakıf (özel) üniversiteleri şeklinde ikiye ayrılmıştır. Özel üniversitelerden yeterli örnekleme ulaşılamamasına rağmen, en azından bir fikir verebileceği düşüncesiyle sonuçlara burada yer verilmesine karar verilmiştir. Tablonun satır kısmında bağımsız değişkenler, sütun kısımında ise bağımlı değişkenler yer almaktadır.

Tablo 5.4'te etkisi araştırılan birinci değişken cinsiyettir. Cinsiyete göre bakıldığında gelir ($t = 4,34$ ve $P < 0,001$), ders yükü ($t= 2,82$ ve $P < 0,01$), WOS üretkenliği($t= 1,728$ ve $P < 0,1$) ve toplam üretkenlik ($t= 2,12$ ve $P < 0,05$) ortalamalarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve tüm bu değişkenlerde erkeklerin ortalamalarının kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Lokasyon ve Üniversite türüne göre bakıldığında gelir, ders yükü ve uluslararası çevre değişkenlerinin ortalamalarının bu iki bağımsız değişkene göre farklılık gösterdiği Tablo 5.4'te gözükmektedir. Lokasyona göre merkezdeki akademisyenlerin gelir (t= 2,19 ve P < 0,05), iş çevresi (t= 2,51 ve P < 0,05) ve uluslararası çevre (t= 2,19 ve P < 0,05) faktör ortalamalarının, taşradaki akademisyenlerin ise ders yükü ortalamasının (t= 7,21 ve P < 0,001) daha yüksek olduğu bulunmuştur. Üniversite türüne göre ise devlet üniversitelerinin ders yükü ortalaması daha yüksek iken (t= 5,74 ve P < 0,001), özel üniversitelerin gelir (t= 9,08 ve P < 0,001) ve uluslararası çevre (t= 1,94 ve P < 0,1) değişkenlerinin daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

Tablo 5.4 Cinsiyet, lokasyon ve üniversite türüne göre t testi sonuçları

Cinsiyet		**Gelir**	**Ders Yükü**	**WOS Ü**	**Toplam Ü**
Erkek	N	391	391	401	0,5024
	M	2,453	3,414	0,207	399
Kadın	N	187	186	190	0,4221
	M	1,925	3	0,167	190
	t	4,34***	2,82**	1,728^	2,12*
Lokasyon		**Gelir**	**Ders Yükü**	**İş Çevresi**	**UA Çevre**
Merkez	N	208	210	211	211
	M	2,44	2,643	3,62	3,01
Taşra	N	376	373	386	386
	M	2,18	3,63	3,47	2,82
	t	2,19*	7,21***	2,51*	2,19*
Türü		**Gelir**	**Ders Yükü**	**UA Çevre**	
Devlet	N	550	549	562	
	M	2,153	3,37	2,87	
Özel	N	34	34	35	
	M	4,235	1,74	3,21	
	t	9,08***	5,74***	1,94^	

**t değeri (ortalama farklılıkları) %1 düzeyinde anlamlı
* t değeri (ortalama farklılıkları) %5 düzeyinde anlamlı
^ t değeri (ortalama farklılıkları) %10 düzeyinde anlamlı

5.2.3.2. Varyans Analizi

Üç ve daha fazla gruptan oluşan değişkenlerin ortalamalarını karşılaştırmak üzere tek kuyruk ANOVA testi yapılmış, akademisyenlerin fakültelerine göre ortamalar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve sonuçları Tablo 5.5'da

verilmiştir. Tablo 5.5'da fakülte bağımsız değişken olarak verilmiş ve fakülteler İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF), Mühendislik Fakültesi (Mühendislik) ve Eğitim Fakültesi (Eğitim) şeklinde gruplandırılmıştır. Tablonun ilk sütununun satırlarında bağımlı değişkenler, A ve B sütunlarında etkisi araştırılan bağımsız değişkene ait gruplar (fakülteler), Farklılık (A-B) sütununda ise A ve B sütunlarındaki gruplara ait ortalama farklılıklar verilmiştir. Bu analizde de sadece istatistiki olarak anlamlı sonuçlara yer verilmiştir. Diğer sonuçlar ise araştırmanın yazarında mevcuttur.

Tablo 5.5'da görüleceği üzere ders yükü açısından İİBF ile Eğitim fakülteleri ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık (P < 0,05) görülmektedir. Ortalama farklılıkların başındaki eksi işareti ise A'nın ortalamasının B'nin ortalamasından daha küçük olduğunu (A-B = -,4752) göstermektedir. Bu durumda eğitim fakültelerinin ders yüklerinin İİBF'den istatistiki olarak anlamlı seviyede daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5.5 Varyans analizi (bağımsız değişken: fakülte)

Bağımlı Değiken	**A**	**B**	**Farklılık (A-B)**	**Standart Hata**
Ders Yükü	İİBF	Eğitim	-,47520*	,16361
WOS Üretkenlik	İİBF	Mühendislik	-,19203*	,02527
		Eğitim	-,06232*	,02415
	Mühendislik	Eğitim	,12971*	,02519
Uluslararası Üretkenlik	İİBF	Mühendislik	,08052*	,01908
	Mühendislik	Eğitim	-,07460*	,01902
Kariyer Kimliği	İİBF	Mühendislik	-,19615*	,06589
		Eğitim	-,15135*	,06295
Toplam Üretkenlik	İİBF	Mühendislik	-,21052*	,04345
		Eğitim	-,11421*	,04145
	Mühendislik	Eğitim	,09631*	,04326

WOS üretkenlik açısından bakıldığında ise İİBF'nin hem mühendislikten (P < 0,05) hem de eğitimden daha düşük olduğu (P < 0,05) görülmektedir. Uluslararası üretkenlikte ise hem İİBF'nin hem de Eğitimin Mühendislikten anlamlı seviyede (P < 0,05) daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Toplam üretkenlikte ise Mühendislik diğer iki fakülteden daha yüksek ortalamalara sahip (P < 0,05) iken İİBF ise Eğitimden de istatistikî olarak anlamlı seviyede (P < 0,05) düşük ortalamaya sahiptir. Kariyer sermayesi ve kariyer başarısı değişkenlerinden ise sadece kariyer kimliğinin ortalamalarında farklılık görülmüştür. Buna göre İİBF'lilerin kariyer

kimliği ortalamaları hem Mühendislikten hem de Eğitimden daha düşüktür (P < 0,05).

5.2.3.3. Korelasyon Analizi

Pearson'nun tekniği kullanılarak yapılan çift kuyruk korelasyon analizi sonuçları Tablo 5.5'te verilmiştir. Tablo 5.6'da da görüldüğü üzere yaş ile WOS üretkenliği ve toplam üretkenlik arasında bir ilişki bulunmazken, yaş ile alan üretkenliği arasında %5 anlamlılık düzeyinde zayıf korelasyon (Person Katsayısı(PK) = ,088) ve ulusal üretkenlik ile daha güçlü (PK = ,254 ve P < ,01) ilişki bulunmaktadır. Tecrübe değişkeni ise sadece ulusal üretkenlik ile yüksek korelasyon göstermekte (PK = ,253 ve P < ,01) ve diğer üretkenlik boyutlarıyla bir ilişki göstermemektedir.

WOS Üretkenliğinin tüm kariyer sermayesi boyutlarıyla, "toplam kariyer sermayesiyle"[1] ve kariyer tatminiyle yüksek korelasyon gösterdiği görülmüş ve bu ilişkiler %01 anlamlılık seviyesinde anlamlı bulunmuştur. Bu değişken aynı zamanda İngilizce kullanma düzeyi ve mentor sayısıylada 0,001 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu değişken açısından ilgi çekici verilerden biri de değişkenin uluslararası yayınların ağırlıkta olduğu "alan indeksi üretkenliği"yle pozitif korelasyon göstermesine rağmen ulusal yayınların olduğu diğer tam makale sayısı değişkeniyle % 5 anlamlılık seviyesinde negatif korelasyon göstermesidir. Bir diğer önemli nokta ise bu değişkenin en yüksek korelasyonu kariyer kimliği ile göstermesidir.

Alan indeksi üretkenliğine bakıldığında bu değişkenin uluslararası çevre dışındaki tüm kariyer sermayesi değişkenleriyle %1 anlamlılık seviyesinde korelasyon ilişkisi gösterdiği görülmektedir. Bu durumda kariyer sermayesiyle, WOS yayınlarında olduğu gibi, alan indeksli yayınların da ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu değişkenin İngilizce dil puanı ve ulusal yayın değişkeniyle de istatistiki olarak anlamlı herhangi bir ilişki göstermediği görülmektedir.

Mentor sayısı değişkenine bakıldığında bu değişkenin WOS ve Alan İndeksi üretkenlikleriyle istatistiki olarak anlamlı pozitif korelasyon gösterdiği ancak ulusal üretkenlikle istatistiki olarak anlamlı bir ilişki göstermediği görülmektedir. Bu

[1] Toplam Kariyer Sermayesi tüm kariyer sermayesi boyutlarının aritmetik ortalaması alınarak hesaplanmıştır.

değişken tüm kariyer sermayesi değişkenleriyle de %1 anlamlılık seviyesinde pozitif korelasyon göstermektedir.

Kariyer sermayesinin tüm boyutlarının birbirleriyle yüksek korelasyon gösterdikleri (Pearson korelasyon katsayıları 0,232 ile 0,705 arasında) ve bu korelasyonların %1 anlamlılık seviyesinde anlamlı oldukları tablodan görülmektedir. Bu değişkenlerin tamamının aynı zamanda kariyer tatminiyle de yüksek korelasyon gösterdikleri anlaşılmaktadır. Kariyer sermayesi değişkenlerinin WOS üretkenlikle yüksek ilişki gösterdikleri görülmektedir. Bu değişkenlerin alan indeksi üretkenliğiyle gösterdiği ilişki biraz farklılık göstermektedir. Bu değişkenlerden kariyer içgörüsü, kariyer kimliği, kariyer bağlılığı, mesleki bilgi ve beceriler ile iş çevresinin alan indeksiyle %1 anlamlılık seviyesinde ancak WOS üretkenliğe göre daha düşük katsayılarda ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir. Bir diğer dikkate alınması gereken nokta ise bu değişkenlerden iş çevresi dışındakilerin ulusal üretkenlik ile ilişkisi bulunmaması ve iş çevresinin de ulusal üretkenlik ile düşük korelasyon göstermesidir (PK= ,97 ve P < ,05). Kimi Bilme faktörleri olan iş çevresi ve uluslar arası çevre faktörlerinin WOS ve Alan üretkenlikletiyle , diğer kariyer sermayesi faktörlerine göre daha düşük düzeyde korelasyon göstermelerine karşın uluslararası üretkenliğin WOS üretkenliğiyle yüksek korelasyon göstermesi (PK= ,403 ve P < ,01) ilgili çekici bir diğer nokta olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 5.6 Korelasyon matrisi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. Yaş	1																			
2. Ders Saati	,185**	1																		
3. Alan Dışı Ders S.	,033	,423**	1																	
4. WOS Üretkenlik	,028	-,002	,039	1																
5. Alan Üretkenlik	,088*	,051	-,095*	,203**	1															
6. Toplam Üretkenlik	,071	,042	,029	,720**	,570**	1														
7. Ulusal Üretkenlik	,245**	,032	,019	-,031	,023	-,058	1													
8. Mentorla SSCI Ya.	,016	,013	,056	,541**	,020	,451**	-,111**	1												
9. Mentorla Alan Ya.	-,023	,012	,012	,139**	,412**	,329**	-,059	,316**	1											
10. Mentor Sayısı	-,090*	,012	-,054	,139**	,143**	,165**	,015	,204**	,145**	1										
11. Tecrübe	,803**	,253**	,070	,044	,021	,036	,259**	,073	,000	-,047	1									
12. İngilizce	,129**	-,178**	-,111**	,269**	,108**	,151**	,077	,192**	,041	,039	,140**	1								
13. Kariyer Bağlılığı	-,006	-,071	-,089*	,407**	,270**	,362**	,014	,242**	,101*	,149**	-,016	,267**	1							
14. Kariyer İçgörüsü	-,002	,000	-,041	,337**	,188**	,291**	,017	,229**	,129**	,141**	,033	,247**	,495**	1						
15. Kariyer Kimliği	,065	,017	-,004	,430**	,230**	,399**	,049	,239**	,115**	,144**	,047	,270**	,458**	,565**	1					
16. Kariyer Bilgi ve B.	,001	-,045	-,043	,412**	,216**	,305**	,059	,189**	,074	,128**	-,052	,293**	,562**	,611**	,705**	1				
17. İş Çevresi	,063	-,041	-,022	,348**	,207**	,233**	,097*	,135**	,112**	,247**	,062	,261**	,348**	,405**	,508**	,510**	1			
18. Uluslararası Çev.	,043	-,097*	-,009	,403**	,165**	,256**	,044	,232**	,131**	,145**	,090*	,409**	,232**	,278**	,466**	,423**	,600**	1		
19. Kariyer Tatmini	,084*	,000	-,094*	,532**	,335**	,382**	,113**	,227**	,138**	,183**	,075	,296**	,542**	,431**	,476**	,511**	,436**	,424**	1	
20. Gelir	,358**	,082	-,011	,100*	,188**	,170**	,222**	,049	,041	,005	,377**	,147**	,084*	,035	,119**	,050	,103*	,093*	,131**	1
21. Unvan	,628**	,259**	,017	,253**	,196**	,264**	,267**	,177**	,053	-,031	,696**	,249**	,122**	,101*	,165**	,066	,133**	,202**	,308**	,520**

**. Korelasyon 0.01 seviyeisnde anlamlı
*. Korelasyon 0.05 seviyeisnde anlamlı

Kariyer tatminin tüm kariyer sermayesi değişkenleriyle güçlü korelasyon gösterdiği görülmektedir. Toplam kariyer sermayesi değişkenine bakıldığında da bu değişkenin kariyer tatminiyle yüksek korelasyonu tabloda görülmektedir. Kariyer tatmini açısından ilgili çekici bir nokta da bu değişkenin WOS üretkenliği, alan indeksi üretkenliği ve ulusal üretkenlikle (WOS üretkenliğiyle daha yüksek) %1 anlamlılık seviyesinde ilişki gösterdiği ancak en yüksek korelasyonu ise WOS üretkenlik değişkeniyle gösterdiği (PK= ,532 ve P<,01) görülmektedir. Bir diğer önemli nokta ise kariyer tatmininin unvan ile %1 anlamlılık seviyesinde pozitif korelasyon göstermesidir.

Gelir değişkenine bakıldığında ise gelirin doğal olarak yaş, tecrübe ve unvan ile yüksek korelasyon gösterdiği (sırasıyla PK = 0,358; 0,377 ve 0,520 ve P < ,01) gözükmektedir. Gelir değişkenine kariyer sermayesi değişkenleri açısından bakıldığında ilişkinin ya nispeten zayıf olduğu ya da hiç olmadığı gözükmektedir. Gelir ile kariyer kimliği (PK = 119, P <0,01), kariyer bağlılığı (PK=,084 ve P < ,05), iş çevresi (PK = ,103 ve P < ,05) ve uluslararası çevre (PK = ,93 ve P < ,05) arasında korelasyon ortaya çıkmıştır.

5.3. Hipotez Testleri

Araştırmanın hipotezlerinden H1a, H1b, H2a, H2b, H4a, H4b, H5a, H5b, H6a, H6b, H7a, H7b, H8a, H8b, H9a, H9b, H10a, H10b, H11 ve H12'nin test edilebilmesi için çoklu doğrusal regresyon yapılmıştır. Bu analizde hipotezlerdeki her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ancak bağımsız değişken ile birlikte söz konusu ilişkilerde etkili olabilecek akademisyenlerin bölümleri, cinsiyet ve ders yükü değişkenleri kontrol değişkenleri olarak tüm analizlere dâhil edilmiş ve bu nedenle basit doğrusal regresyon yerine çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Bu analizin sonuçları Tablo 5.7 ve Tablo 5.7 Devamı'nda verilmiştir. Tabloların satır kısmında bağımsız değişkenler ve sütun kısmında ise bağımlı değişkenler yer almaktadır. Her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki varyansı ne kadar açıkladığını gösteren R2 değerleri ilk satırda, Anova modelindeki F değeri ve F değerinin anlamlılığı (değerin üzerindeki yıldızlar ile verilmiş) ikinci satırda ve bağımsız değişkendeki her bir birim değişikliğin bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösteren Beta (β) değerleri üçüncü satırda yer almaktadır.

Tablo 5.7 ve Tablo 5.7 Devamı tablolarında kontrol değişkenlerine ait Beta değerlerinin istatistiki olarak anlamlı olanlarına (P < ,05) yer verilmiştir. H1 ile H10 ve bunların arasındaki diğer hipotezler kariyer sermayesi alt faktörlerinin akademik üretkenlik ve kariyer başarısı üzerindeki etkileriyle ilişkilidir. Kariyer direnci faktörü ana çalışmadan çıkarıldığı için bunlarla ilişkili olan H3a ve H3b test edilememiştir. Bunlar dışındaki hipotezlerin büyük oranda desteklendiği görülmektedir.

Tablo 5.7 ve Tablo 5.7 Devamı tablolarının satırlarında etkisi araştırılan bağımsız değişkenler (örneğin kariyer sermayesi) ile kontrol değişkenleri olan bölüm, cinsiyet (C) ve ders yükü (DY) değişkenleri yer almaktadır. Cinsiyet 1 = Kadın ve 2 = Erkek şeklinde kodlanmıştır. Ders yükü akademisyenlerin haftalık olarak girdikleri ders saatlerini ve bölüm akademisyenlerin üniversitelerde çalıştıkları bölümleri ifade etmektedir. Tablonun sütun kısmında ise bağımsız değişkene bağlı olarak değer alan bağımlı değişkenlere ait veriler yer almaktadır.

Akademik üretkenlik olarak WOS üretkenliği, alan indeksi üretkenliği ve bunların toplamından oluşan toplam üretkenlik değişkenleri; kariyer başarısı olarak da unvan, gelir ve kariyer tatmini değişkenleri analize dâhil edilmiştir. Gelir ve Unvan objektif kariyer kıstaslarını oluştururken, kariyer tatmini subjektif kariyeri ifade etmektedir. Böylece özellikle aracı değişken olan akademik üretkenlik boyutlarının net olarak ortaya konulması ve kariyer sermayesi ve kariyer başarısı ile olan ilişkilerinin ortaya konulması hedeflenmiştir.

Tablo 5.7'de görüldüğü üzere kariyer kimliği ve kontrol değişkenlerinin WOS üretkenliğini açıklama gücü %01 anlamlılık düzeyinde ,19 olarak gerçekleşmiştir. Kariyer kimliği (β = ,17 ve P < ,001) ile cinsiyetin (β = -,052 ve P < ,05) bu WOS üretkenliği üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Kariyer kimliğinin alan indeksi üretkenliği (β = ,068 ve P <,001) ve toplam üretkenlik üzerinde de etkili olduğu (β = ,263 ve P<0,001) ve kariyer kimliği ve kontrol değişkenlerinden oluşan bu modelin alan indeksi varyansının %5,6'sını ve toplam üretkenliğin ise %16,8'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde bu modelin gelir (R2 = ,045; P < ,01), unvan (R2 =,112; P <,001) ve kariyer tatmini (R2 = ,232; P < ,001) değişkenlerini de pozitif yönde etkilediği ve bu nedenle H1a ve H1b'nin tam olarak desteklendiği anlaşılmaktadır.

Tablo 5.7 Çoklu regresyon: kariyer sermayesinin üretkenlik ve kariyer başarısına etkisi

		WOS Ü.	Alan İ. Ü.	Toplam Ü.	Gelir	Unvan	Kariyer Tatmini
Kariyer Kimliği (KK)	R^2	,198	,059	,182	,051	0,112	,234
	F	35,2***	8,95***	31,7***	8***	18***	43,6***
	β (KK)	,173***	,070***	,268***	,253**	,198***	0,628***
Bölüm Cinsiyet (C) Ders Yükü (DY)	β (C)	-,053*		-099**	-,519***	-,283***	
	β (DY)					,118***	
Kariyer Bağlılığı (KB)	R^2	,186	,078	,157	,040	,111	,303
	F	32,6***	12,2***	26,5***	7,2***	17,8***	63,4***
	β (KB)	,141***	,068***	,207***	,173**	,164***	,604***
Bölüm Cinsiyet (C) Ders Yükü (DY)	β (Bölüm)	,004**		,007**			
	β (C)	-,055*		-,102**	-,518	-,289***	
	β (DY)					,124***	
Kariyer içgörüsü (KI)	R^2	,128	,038	,107	,039	,099	0,192
	F	21,1***	5,7***	17***	6***	15,6***	33,9***
	β (Kİ)	,138***	0,56***	,198***	,09	,143**	,570***
Bölüm Cinsiyet (C) Ders Yükü (DY)	β (Bölüm)	,004*		,006*			
	β (C)	-,053*		-,099**	-,512***	,-280***	
	β (DY)					,119***	
Mesleki (Kariyer) Bilgi ve B. (MBB)	R^2	,185	,048	,114	,04	,094	0,267
	F	32,4***	7,2***	18,3***	6,3***	14,8***	52,1***
	β (MBB))	,174***	,065***	,213***	,134	,105*	,699***
Bölüm Cinsiyet (C) Ders Yükü (DY)	β (Bölüm)						
	β (C)	-,058**		-,103**	-,517***	-,281***	-,130*
	β (DY)					,121***	
Tecrübe (T)	D. R Kare	,013	,000	0,012	,150	,496	,006
	F	1,76	,412	2,8*	27,4***	133***	3,1
	β (T)	,001	,01	0,02	,067***	,072***	,09
Bölüm Cinsiyet (C) Ders Yükü (DY)	β (Bölüm)			,007*			
	β (C)			-,08*	-,388**	-,161**	
	β (DY)					,074**	
İngilizce (ING)	R^2	,093	,020	,049	,062	,162	,102
	F	14,7***	2,92*	7,4***	9,8***	27,6***	16,1***
	β (İNG)	,077***	,026**	,077***	,185***	,234***	,276***
Bölüm Cinsiyet (C) Ders Yükü (DY)	β (Bölüm)	,005**		,009**			
	β (C)			-,080*	-,486***	-,262***	
	β (DY)				,069*	,145***	

* P %5 seviyesinde anlamlı
** P %1 seviyesinde anlamlı
*** P %01 seviyesinde anlamlı
N > 553

Tablo 5.7 Devamı: Çoklu Regresyon: Kariyer Sermayesinin Üretkenlik ve Kariyer Başarısına Etkisi

		WOS Ü.	Alan İ. Ü. (AIÜ)	Toplam Ü.	Gelir	Unvan	Kariyer Tatmini
İş Çevresi (İÇ)	R^2	,131	,048	,072	,040	,109	,197
	F	21,5***	7,2***	11***	7,2***	17,5**	35,1***
Bölüm	β (İÇ)	,126***	,057***	,139***	,185*	,170**	0,526***
Cinsiyet (C)					-		
Ders Yükü (DY)	β (C)				,496***	-,275***	
	β (DY)					,123***	
Uluslararası Çevre (UAÇ)	R^2	,177	,039	,092	,045	,141	,190
	F	30,6***	5,7***	14,4***	7***	23,4***	33,4***
	β (UAÇ)	,107***	,036***	,118***	0,123*	,193***	,370***
Bölüm					-		
Cinsiyet (C)	β (C)			-,072*	,495***	-,278***	
Ders Yükü (DY)	β (DY)					,132***	
	R^2	,032	,021	,045	,031	,089	,035
Mentor Sayısı (MS)	F	4,7**	3**	6,7***	5,7***	14***	2,25***
	β (MS)	,028**	,020**	,053***	,003	-,023	,121***
Bölüm	β (Bölüm)	,004*		,007*			
Cinsiyet (C)					-		
Ders Yükü (DY)	β (C)			-,084*	,505***	,-270***	
	β (DY)					,119***	

* P %5 seviyesinde anlamlı
** P %1 seviyesinde anlamlı
*** P %01 seviyesinde anlamlı
N > 553

Kariyer bağlılığı ve kontrol değişkenlerinden oluşan modelin ise WOS üretkenliği, alan indeksi üretkenliği, toplam üretkenliği, gelir, unvan ve kariyer tatmini değişkenlerinin varyanslarını (R2 değerleri sırasıyla 0,179; 0,72; 0,149; 0,04; 0,106 ve 0,294) %01 anlamlılık düzeyinde açıkladığı ve β değerlerine bakıldığına (β değerleri sırasıyla 0,139; 0,068; 0,207; 0,0173, 0,160 ve 0,595) kariyer bağlılığı değişkeninin tüm üretkenlik ve kariyer sermayesi boyutlarını %01 anlamlılık seviyesinde pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak kariyer bağlılılığı ile üretkenlik ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiye odaklanan H2 ve H3'ün tam olarak desteklendiği görülmüştür.

Kariyer içgörüsü ve kontrol değişkenlerinden oluşan ikinci modelin ise hem üç üretkenlik türünü hem de üç kariyer başarısı boyutunu %01 anlamlılık düzeyinde etkilidiği (WOS üretkenliği için R2 = ,122, AIÜ için R2 = ,032; toplam üretkenlik için R2 = ,097, gelir için R2 = ,039; unvan için R2 = ,096 ve kariyer tatmini için R2 = ,185) Tablo 5.7'den anlaşılmaktadır. Beta değerlerine bakıldığında kariyer

içgörüsü değişkeninin sadece geliri açıklama gücü anlamlı bulunmamış, diğer tüm değişkenler üzerinde %01 anlamlılık seviyesinde pozitif ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak kariyer içgörüsü ile akademik üretkenlik ve başarısı arasındaki ilişkiye vurgu yapan H4a ve H4b'nin büyük oranda desteklendiği anlaşılmıştır.

Nasılı bilme alt boyutlarından olan mesleki bilgi ve beceriler değişkeninin kontrol değişkenleriyle birlikte WOS üretkenlik, alan indeksi üretkenliği, toplam üretkenlik, gelir, unvan ve kariyer tatmini değişkenleri üzerinde %01 anlamlılık düzeyinde anlamlı etkilere sahip olduğu tabloda gözükmektedir (Sırasıyla R2 = 0,184; 0,045; 0,106; 0,04 ve 0,263). β değerlerine bakıldığında mesleki bilgi ve beceriler değişkeninin gelir değişkenindeki varyansı açıklanmasında anlamlı bir etkisinin olmadığı (P>0,05), unvan değişkeni varyansı üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde, diğer değişkenler üzerinde ise %0,1 anlamlılık düzeyinde anlamlı etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Nasılı bilme alt boyutlarından olan beşeri sermaye (iş tecrübesi) değişkeninin üretkenlik üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Korelasyon analizinde de bu boyutun sadece ulusal üretkenlik ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştı. Yine bu boyutun kariyer tatmini ile de doğrudan bir ilişkisi bulunmamaktadır (P<,05). Ancak iş tecrübesinin doğal olarak gelir (R2 =,15 ve P < ,001) ve unvan (R2 = ,47 ve P < ,001) üzerinde anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Bu verilere bakıldığında iş tecrübesi ile akademik üretkenlik ve kariyer sermayesi ilişkisini ifade eden H5a ve H5b ile kariyer (mesleki) bilgi ve becerileri değişkeni ile üretkenlik ve kariyer başarısı ilişkisini ifade eden H6a ve H6b'nin kısmi olarak desteklendiği görülmektedir.

Nasılı bilme alt değişkenlerinden biri olan İngilizceyi kullanabilme düzeyinin akademik üretkenliği pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Sonuçlara göre İngilizceyi iyi kullanabilme düzeyinin %01 anlamlılık seviyesinde WOS üretkenliğini (R2 = ,084; β=,073) ve toplam üretkenliğini (R2 = ,045; β=,072) ve %5 anlamlılık düzeyinde ise alan indeksi üretkenliğini (R2 = ,017; β=0,023) etkilediği görülmektedir. Bu değişken aynı zamanda gelir (R2 = ,055; β=,221), unvan (R2 = ,017; β=,251) ve kariyer tatmini (R2 = ,149; β=,257) değişkenlerini de %01 anlamlılık seviyesinde pozitif yönde etkilemektedir. Verilere bakıldığında İngilizce kullanabilme düzeyi ile akademik üretkenlik ve kariyer başarısı değişkenleri arasındaki ilişkiyi ifade eden H7a ve H7b'nin tam olarak desteklendiği görülmektedir.

Kimi bilme kariyer sermayesi boyutunun üç alt boyutundan biri olan iş çevresi değişkeni ve kontrol değişkenlerinden oluşan modelin tüm üretkenlik ve kariyer tatmini boyutlarını pozitif yönde etkilediği Tablo 5.7 Devamı'ında görülmektedir. Açıklanan varyansı ifade eden R2 değerleri: WOS üretkenlik = ,122 ve P<,001; alan indeksi üretkenliği = ,04 ve P < ,001; toplam üretkenlik = ,067 ve P < ,001; gelir = ,04 ve P < ,001; unvan = ,103 ve P < ,01 ve kariyer tatmini ,188, P < ,001 şeklinde tespit edilmiştir. Beta katsayılarına bakıldığında iş çevresi değişkenin gelir değişkenini üzerindeki etkisinin %5 anlamlılık düzeyinde, diğer tüm değişkenler üzerindeki etkisinin ise 0,001 anlamlılık düzeyinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Uluslararası çevre açısından bakıldığında bu değişkenin tüm üretkenlik ve kariyer başarısı boyutları üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğu ve bu değişkenlerdeki varyansı istatistiki olarak anlamlı düzeylerde açıkladığı (WOS üretkenlik R2 = 0,165, P < ,001; Alan indeksi üretkenliği R2 = ,025, P < 01; Toplam üretkenlik R2 = ,074, P < 001; Gelir R2 =,165, P < ,001; Unvan R2 = ,133, P < ,001 ve Kariyer tatmini R2 =,178, P < ,001) tespit edilmiştir. Beta değerlerine bakıldığında ise bu değişkenin geliri açıklama gücünün istatistiki olarak %5 seviyesinde anlamlı olduğu (β =,123), diğer tüm değişkenleri açıklama gücünün %0,1 seviyesinde anlamlı olduğu Tablo 5.7 Devamı tablosunda görülmektedir. Sonuç olarak mesleki sosyal ağ ile akademik üretkenlik ve kariyer başarısı ilişkisini ifade eden H8a ve H8b hipotezleri ile uluslararası çevre ile akademik üretkenlik ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi ifade eden H9a ve H9b hipotezlerinin tam olarak desteklendiği anlaşılmaktadır.

Kimi bilme alt boyutlarının sonuncusu olan etkili mentorluk ve kontrol değişkenlerinden oluşan modelin tüm üretkenlik ve kariyer sermayesi boyutlarını pozitif yönde etkilediği Tablo 5.7 Devamı tablosundan (WOS üretkenlik R2 = ,26, P < 01; Alan indeksi üretkenliği R2 = ,016, P < 01; Toplam üretkenlik R2 = ,037, P < ,001; Gelir R2 = ,31, P < ,001; Unvan R2 = ,085, P < ,001 ve Kariyer tatmini R2 = ,029, P < ,001) anlaşılmaktadır. Beta katsayılarına bakıldığında ise bu değişkenin, WOS üretkenliği %1 (β = ,027), alan indeksi üretkenliği (β = ,021), toplam üretkenli (β = ,053) ve kariyer tatmini (β = ,119) değişkenlerini %0,1 anlamlılık seviyesinde pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Modelin, gelir ve unvan fatktörlerinin varyansını belirli bir oranda açıkladığı tespit edilmesine rağmen beta (β) katsayılarına bakıldığında etkili mentorluğun söz konusu açıklanan varyansta anlamlı bir payının olmadığı anlaşılmıştır. Modeldeki diğer değişkenler olan cinsiyet ve ders

yükü değişkenleri söz konusu anlamlı R2 değerini ortaya çıkarmıştır (gelirin açıklanan varyansında modeldeki cinsiyet değişkeninin beta değeri, -,505; unvanın açıklanan varyansında ise cinsiyet değişkeninin beta değeri -,293 ve ders yükü değeri ,119 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu beta değerlerinin hepsi %0,1 seviyesinde anlamlıdır). Etkili mentorluk kariyer tatminini ise pozitif yönde etkilemektedir (R2 = ,035, β = ,121 ve hem R2 hem de β için P < ,001). Bu verilere göre etkili mentorluğun akademisyenlerin üretkenliğini etkileyeceğini ifade eden H10a tam olarak, etkili mentorluğun akademisyenlerin kariyer başarısını pozitif yönde etkilyeceğini ifade eden H10b ise kısmi olarak desteklenmiştir.

Tablo 5.8 akademik üretkenliğin kariyer başarısı ve objektif kariyer sermayesinin subjektif kariyer başarısı (kariyer tatmini) üzerindeki etkisini göstermektedir. Tablonun düzeni Tablo 5.7 ile aynı olup satır kısmında bağımsız değişkenler ve sütun kısmında bağımlı değişkenler yer almaktadır. Her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki varyansı ne kadar açıkladığını gösteren R2 değerleri ilk satırda, Anova modelindeki F değeri ve F değerinin anlamlılığı (değerin üzerindeki yıldızlar ile verilmiş) ikinci satırda ve bağımsız değişkendeki her bir birim değişikliğin bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösteren Beta (β) değerleri üçüncü satırda yer almaktadır.

Tablo 5.8 Çoklu regresyon: üretkenliğin kariyer başarısına etkisi

		Gelir	Unvan	Kariyer Tatmini
WOS Üretkenliği	R^2	,041	,147	,285
	F	5,95*	24,4***	58,2***
	B	,371^	,772***	1,745***
Alan İndeksi Üretkenliği	R^2	,065	,123	,114
	F	9,8***	20***	18,4***
	β	1,254***	,819***	1,493***
Toplam Üretkenliğ	R^2	,059	,149	,154
	F	9,3***	24,8***	25,9***
	B	,475**	,474***	,772***
Unvan	R^2			,095
	F			61,9***
	β			,307***
Gelir	R^2			,017
	F			10,1**
	B			,079**

* P %5 seviyesinde anlamlı
** P %1 seviyesinde anlamlı
*** P %01 seviyesinde anlamlı
N > 553

Kariyer başarısının iki boyutu olan objektif ve subjektif kariyer başarısı ilişkisine bakıldığında hem unvanın (R2 = ,095 ve P < ,001) hem de gelirin (R2 = ,017 ve P < ,01) kariyer tatmini üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğu Tablo 9'da görülmektedir. Beta değerleri ise anlamlılık seviyeleri aynı olmak üzere sırasıyla 0,307 ve 0,079 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu sonuçlara göre objektif kariyer başarısı değişkenlerinin kariyer tatminini etkileyeceğini öngören H11a ve H11b hipotezleri tam olarak desteklenmektedir.

Akademik üretkenlik ile kariyer başarısı arasındaki ilişkilere bakıldığında da akademik üretkenliğin kariyer başarısı üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğu Tablo 5.6'de görülmektedir. Buna göre WOS üretkenliği ve kontrol değişkenlerinden (bölüm, cinsiyet ve ders yükü) oluşan model, geliri (R2 = ,041 ve P < ,05), unvanı (R2 = ,147 ve P < ,001) ve kariyer tatminini (R2 = ,285 ve P < ,001) pozitif yönde etkilemektedir. Beta değerleri ise sırasıyla 0,371 (P < ,1), 0,722 (P < ,001) ve 1,745 (P < ,001) şeklinde ortaya çıkmıştır.

Alan indeksi üretkenliği ve kontrol değişkenlerinden oluşan model ise geliri (R2 = ,065 ve P < ,001), unvanı (R2 = ,123 ve P < ,001) ve kariyer tatminini (R2 = ,114 ve P < ,001) pozitif yönde etkilemektedir. Beta değerleri ise sırasıyla 1,254 (P < ,001), 0,819 (P < ,001) ve 1,493 (P < ,001) şeklinde ortaya çıkmıştır. Toplam üretkenliğin de, doğal olarak, kariyer başarısı değişkenlerinin tamamını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla akademik üretkenliğin hem objektif hem de subjektif kariyer başarısını etkileyeceğini öngören H12 hipotezi de tam olarak desteklenmiştir.

5.3.1. Hiyerarşik Regresyon Analizleri

Bu çalışmanın son hipotezi olan H13, H14 ve H15 akademisyenlerin mesleki çıktılarını ifade eden akademik üretkenliklerinin kariyer sermayesi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olacağını, başka bir ifade ile akademisyenlerin kariyer sermayesinin akademik üretkenliklerini ve akademik üretkenliklerinin ise kariyer başarısını artıracağını ifade etmektedir. Bu çalışmada akademik üretkenlik iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Birincisi Web of Science kapsamındaki yayın verilerinin dikkate alındığı WOS Üretkenliğinin aracı etkisi araştırılacaktır. Akademik üretkenlik ile ilgili literatürdeki çalışmalarda genellikle bu veri tabanı kullanılmaktadır (Stephan ve Levin, 2001; Bozeman, Dietz ve Gaughan

2001; Pezzoni, Sterzi ve Lissoni, 2012). Ancak Türkiye'de, özellikle de sosyal bilimlerde, Web of Science kapsamında yapılan yayınların sayısının alan indeksli yayınlara göre nispeten daha az olduğu bilinmektedir. Tüm yayınlarla ilgili verilerin toplanması ve bunların bir modelde ağırlandırılarak tüm çalışmaların içine katıldığı toplam akademik üretkenliğin hesaplanması pek kolay gözükmemektedir. Ancak bu çalışmada, alan indeksi yayınların da hesaba katılmasıyla nispeten daha kapsayıcı bir yayın üretkenliğinin hesaplanması amaçlanmıştır. Bu nedenle WOS üretkenliğinin yanında - ikinci olarak - toplam üretkenlik ile ilgili analizlerin yapılarak mevcut durumun analiz edilmesinin ve iki üretkenlik arasındaki benzerlik ve farklılıkların ortaya konulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada önce WOS üretkenliğinin daha sonra ise toplam üretkenliğin kariyer sermayesi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide aracı etkisi araştırılmış ve analizlerin sonuçlarına (farklılıklara vurgu yapılarak) çalışmada yer verilmiştir.

Baron ve Kenny (1986) aracı değişken analizi için 4 adımlı bir model önermiştir. Bu modele göre öncelikle modeldeki tüm değişkenlerin birbiriyle ilişkisi olması gerekir. Yani bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde ve bağımlı değişken üzerinde etkisinin olması ve aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde etkisinin olması gerekir. Daha sonra bağımsız değişken ile aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi birlikte incelendiğinde bağımsız değişkenin beta değerlerinde anlamlı bir değişimin olması gerekir. Beta değerindeki düşüşün istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı Sobel testiyle araştırılmıştır. Sobel testi bağımsız ve aracı değişkenlerin Beta değerleri ve standart sapmaları aracılığıyla hesaplanmakta ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki indirekt etkisinin (aracı değişken üzerinden iletilen etkinin) sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olduğunu test etmektedir. Buna göre eğer aracı değişken üzerinden iletilen değer sıfırdan anlamlı bir farklılık gösteriyorsa (Sobel $P < ,05$ ise) aracı değişken etkisinden söz edilir (Sobel, 1982; MacKinnon, Warsi and Dwyer, 1995). Sosyal bilimler alanındaki birçok çalışmada da bu model bu şekilde kullanılmıştır (Örneğin, Komarrahu, Swanson ve Nadler, 2014)

Bu çalışmada aracı değişkenler olarak WOS üretkenlik ile toplam üretkenlik değişkenleri kullanılmıştır. Böylece akademisyenler açısından önemli kabul edilen Web of Science kapsamındaki yayınların etkisi ayrı bir şekilde araştırılarak kariyer tatmini ve objektif kariyer başarısı arasındaki ilişki üzerindeki rolü ile kariyer sermayesi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide aracı rolü ortaya konulmuştur. İkinci

olarak uluslararası yayınları da kapsayan akademik üretkenliğin kariyer başarısına yaptığı etki ve kariyer sermayesi ile kariyer başarısı ilişkisindeki rolü araştırılmıştır.

Sözü edilen aracı değişken etkisinin araştırılabilmesi için Baron ve Kenny modelinin şartlarının oluşması gerekmektedir. Bu nedenle hiyerarşik regresyonun yapılması için yukarıda verilen çoklu regresyon sonuçları göz önüne alınmış ve hem kariyer tatmini hem de WOS üretkenlik ile bir ilişki göstermeyen tecrübe değişkeni hiyerarşik regresyon analizine tabi tutulmamıştır. Bu durumda tecrübenin aracı değişkenliğini öne süren H13d, H14d ve H15d hipotezleri test edilmeden ret edilmiştir. Etkili mentorluk ise unvan ile bir ilişki göstermediği için unvanın bağımlı değişken olduğu hiyerarşik regresyon analizlerinde etkili mentorluk değişkeni dikkate alınmamıştır. Bu durumda etkli mentorluğun aracı etkisini araştıran H14ı da ret edilmiştir. Gelirin bağımlı değişken olduğu hiyerarşik regresyon analizlerinde ise kariyer içgörüsü, tecrübe, kariyere (mesleğe) yönelik bilgi ve beceriler ve etkili mentorluk değişkenleri analizin gerekliliklerini taşımadıklarından (Tablo 5.7 ve Tablo 5.7 Devamı tablolarından veriler görülmektedir) analizlere dâhil edilmemiştir. Bu durumda da ilgili hipotezler olan H15a, H15f ve H15ı hipotezleri analizler yapılmadan ret edilmiştir.

WOS üretkenliği ve toplam üretkenliğin diğer kariyer sermayesi değişkenleri ile kariyer başarısı ilişkisinde aracı etkisine yönelik yapılan hiyerarşik regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 5.9, Tablo 5.10, Tablo 5.11, Tablo 5.12 ve Tablo 5.13'te verilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizinde tüm adımlarda akademisyenlerin bölümleri, cinsiyetleri ve ders yükleri kontrol değişkenleri olarak konulmuştur. Ancak tüm bu değişkenlerin verilerini vermek tabloları büyütüp karmaşıklaştırarak çalışmanın basitlik ve anlaşılırlığına zarar vereceğinden, kontrol değişkenleri analizlere dâhil edilmesine rağmen sonuçları tablolara yansıtılmamıştır.

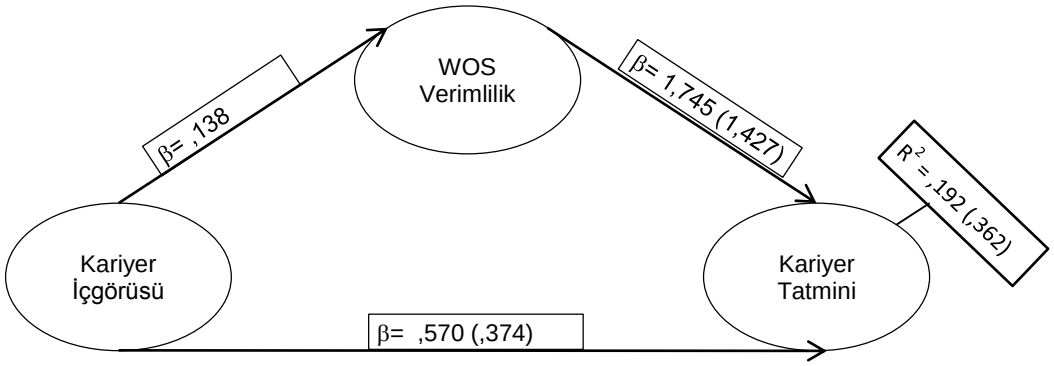
Hiyerarşik regresyon analizinin sonuçlarının verildiği Tablo 5.9, Tablo 5.10, Tablo 5.11, Tablo 5.12 ve Tablo 5.13 aynı şekilde dizayn edilmiştir. Tablonun başlık kısmında sırasıyla bağımsız değişkenler, aracı değişken ve bağımlı değişken verilmiştir. Örneğin Tablo 5.9'da kariyer sermayesi değişkenleri bağımsız, WOS üretkenliği aracı ve kariyer tatmini bağımlı değişkendir. Sütunlarda bağımsız değişkenler olan kariyer sermayesi boyutları yer almaktadır. Her bir bağımsız değişkene ait model 1 ve model 2 verileri verilmiştir. Model 1 bağımsız değişken ve kontrol değişkenlerinden (bölüm, cinsiyet ve ders yükü) oluşan modelin bağımlı değişken üzerindeki etkisine yönelik verileri kapsamaktadır. Model 2, model 1'e

aracı değişkenin de eklenmesiyle oluşturulan yeni modeli ifade etmektedir. Örneğin Tablo 5.9'da "Kariyer İçgörüsü" için oluşturulan birinci model kariyer içgörüsü, bölüm, cinsiyet ve iş yükü değişkenlerinden oluşmaktadır. Model 2 ise kariyer içgörüsü, bölüm, cinsiyet, iş yükü ve WOS üretkenliği değişkenlerinden oluşmaktadır.

Tabloların satır bölümündeki ilk satırda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranını ifade eden R2, ikinci satırda F istatistiği bulunmaktadır. Üçüncü satırda ise model 2'deki R2 nin model 1'deki R2'ye göre değişim oranını (ΔR2) ve bu değişimin anlamlılığını gösteren F istatistiği de F (ΔR2) 4. satırda verilmiştir. Regresyon analizinin yapılabilmesi için değişkenler arasında oto korelasyonun olmaması gerekir. Bunu test etmek için de Durbin – Watson (D-W) tekniği kullanılmıştır. Bu test değerinin 2'ye yakın olması ise değişkenler arasında oto korelasyonun olmadığını gösterir (Durbin and Watson, 1951; Savin and White, 1977) . Beta değerlerine bakıldığında ise bağımsız değişkenin beta değeri (β (BD)) 6. satırda ve aracı değişkenin β değeri ise 7. satırda (örneğin Tablo 5.9'da aracı değişken olan WOS üretkenliğinin beta değeri (β (WOS Ü)) şeklindedir) verilmiştir. Son satırda ise bağımsız değişkendeki beta değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını gösteren Sobel Test istatistiği verilmiştir. Yukarıda ifade edildiği gibi Sobel Test istatistiğinin sıfırdan farklı olması durumunda (P < ,05) beta değerlerindeki değişimin anlamlı olduğu, yani aracı etkinin var olduğu anlaşılır.

Tablo 5.9'da WOS üretkenliğinin kariyer sermayesi boyutları ile kariyer tatmini ilişkisindeki aracı rolünü ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizlerinin sonuçları verilmektedir. Tablodaki ilk sütunda nedenini bilme alt boyutlarından kariyer içgörüsü değişkeni bulunmaktadır. Verilere göre kariyer içgörüsü kontrol değişkenleriyle beraber kariyer tatminindeki varyansın %19,2'sini açıklamaktadır (R2 = ,192 ve P < ,001). İkinci modelde ise (WOS üretkenliğinin de eklenmesiyle) kariyer tatminindeki açıklanan varyans % 36,2'ye (R2 = ,362 ve P < ,001) çıkmaktadır. Beta katsayılarını karşılaştırdığımızda ise model 1'de kariyer içgörüsündeki her bir birimdeki artışın kariyer tatminini 0,570 birim etkilediği (β (BD) = ,570 ve P < ,001), model 2'de ise bu etkinin 0,374'e (P < ,001) düştüğü görülmektedir. Söz konusu düşüş etkinin anlamlılığında bir değişiklik yaratmamıştır. Bu nedenle söz konusu değişimin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını araştırmak üzere Sobel Test'i uygulanmıştır. Sobel test istatistiği (Sobel T = 8,32) %0,1 anlamlılık seviyesinde anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç ise bağımsız değişken

olan kariyer içgörüsü beta değerindeki düşünün istatistiki olarak anlamlı olduğunu (sıfırdan farklı olduğunu), yani kariyer içgörüsünün indirekt etksinin (WOS üretkenliği üzerinden iletilen etkisinin) anlamlı olduğunu ortaya koymakta ve WOS üretkenliğinin aracı etkiye sahip olduğunu ifade eden H13a hipotezini desteklemektedir.



Şekil 5.1 WOS üretkenliğinin kariyer içgörüsü ve kariyer tatmini arasındaki aracı etkisi.

Tabloda verilenler, daha iyi anlaşılması için yukarıdaki şekilde özetlenmiştir. Şekilde WOS üretkenlik değişkeninin kariyer içgörüsü ve kariyer tatmini değişkenleri arasındaki aracı etkisi gösterilmektedir. Parantez dışındaki veriler direk etkileri gösterirken parantez içerisinde veriler aracı değişkenin de içinde olduğu modelin (model 2'nin) verilerini göstermektedir. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki direk ilişkiye ait veriler (Örneğin, kariyer içgörüsü ile WOS üretkenlik arasındaki ilişkiye ait veriler) Tablo 5.7 ve Tablo 5.7 Devam tablolarında verilmiştir. Şekilde görüldüğü üzere aracı değişken olmadan kariyer içgörüsünün kariyer tatmini üzerindeki etkisi 0,570 olarak ölçülmüş, aracı değişkenin modele dahil edilmesiyle bu etki ,374'e düşmüştür. Aradaki bu farklılık Sobel Testiyle araştırılmış ve bu farkın istatistiki olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

WOS üretkenliğinin kariyer kimliği ve kariyer tatmini arasındaki aracı ilişkisine ait veriler de Tablo 5.9'da verilmiştir. Kariyer kimliği sütununa bakıldığında model 1'in kariyer tatminindeki varyansı açıklama oranı %23,4 (P < ,001) ve bağımsız değişken olan kariyer kimliği beta değeri ,628 (P < ,001) olarak ölçülmüştür. Model 2 kariyer tatminindeki varyansın %36,6'sını (P < ,001) açıklamakta ve kariyer kimliği beta değeri 0,400'e (P < ,001) düşmektedir. Aradaki bu farkın anlamlı olduğu da Sobel Test'inden anlaşılmaktadır. Bu durumda WOS

üretkenliğinin kariyer kimliği ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olacağını öngören H13b hipotezi kabul edilmiştir.

WOS üretkenliğinin kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini arasında da aracı bir etkiye sahip olduğu sonuçlardan ortaya çıkmaktadır. Tablo 5.9'da görüldüğü üzere model 1 (R2 = ,308; P < ,001) ve model 2 (R2 = ,420; P < ,001) kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Beta değerlerine bakıldığında kariyer bağlılığının beta değerleri model 1'de 0,604 (P < ,001) ve model 2'de 0,435 (P < ,001) olarak ölçülmüş ve bu değişim istatistikî olarak anlamlı (Sobel T = 9,5 ve P < ,001) bulunmuştur. Bu verilere göre kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasında WOS üretkenliğinin aracı olacağını öne süren H13c hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda akademisyenlerin Web of Science kapsamındaki üretkenliklerinin kariyer sermayesinin nedenini bilme yetkinliğinin alt boyutlarının tamamıyla kariyer tatmini arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer sermayesinin nasılı bilme alt değişkenlerinden olan tecrübe değişkeni, şartları karşılamadığından analizlere dâhil edilmemiştir. İngilizce kullanma düzeyi değişkenine ait Tablo 5.9'daki verilere bakıldığında WOS üretkenliğinin bu değişken ile kariyer tatmini arasında aracı bir etkisinin var olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu değişkenin kontrol değişkenleriyle birlikte oluşturduğu model 1, kariyer tatmini varyansının %10,2'sini (P < ,001), model 2 %31,8'ini (P < ,001) açıklamaktadır. İngilizce değişkeninin beta değerlerine bakıldığında ise model 1'de 0,276 (P < ,001), model 2'de 0,155 (P < ,001) olarak ölçülmüştür. Her iki beta değerine ait anlamlılık düzeylerinde bir değişim olmamasına rağmen, beta değerlerinde görülen farklılıların istatistikî olarak anlamlı olduğu Sobel Test'iyle (Sobel T = 6,57 ve P < ,001) kanıtlanmıştır. Dolayısıyla WOS üretkenlik değişkeninin İngilizce kullanma düzeyiyle kariyer tatmini arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olacağını ifade eden H13e hipotezi desteklenmiştir.

Nasılı bilme alt değişkenlerinden olan kariyer (mesleki) bilgi ve becerileri değişkeni ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide de WOS üretkenliği aracı etkiye sahiptir. Tablo 5.9'da görüldüğü üzere bu değişkenin içinde bulunduğu model 1 kariyer tatmini varyansını %26,7 (P < ,001) ve model 2 %39,2 (P < ,001) oranında açıklamaktadır. Söz konusu değişkenin beta değerleriyse model 1'de 0,699 (P < ,001), model 2'de 0,479 (P < ,001) olarak ölçülmüştür. Arada görülen farklılık anlamlı bulunduğu için (Sobel T = 9,13 ve P < ,001) WOS üretkenliğinin kariyer

(mesleki) bilgi ve becerileri değişkeniyle kariyer tatmini arasıdaki ilişkide aracı etkiye sahip olduğunu öne süren H13f hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer sermayesinin kimi bilme alt değişkenlerinden olan iş çevresi değişkenine ait Tablo 5.9'daki verilere bakıldığında bu değişken ile kariyer tatmini arasında WOS üretkenliğinin aracı etkisinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Söz konusu değişkenin kontrol değişkenleriyle birlikte oluşturduğu model 1, kariyer tatmini varyansının %19,7'sini (P < ,001), model 2 %36,4'ünü (P < ,001) açıklamaktadır. İş çevresi değişkeninin beta değerleri model 1'de 0,526 (P < ,001), model 2'de 0,347 (P < ,001) olarak ölçülmüştür. Anlamlılık düzeyleri değişmemesine rağmen her iki beta değeri arasında ortaya çıkan farkın istatistikî olarak anlamlı olduğu Sobel Test'iyle (Sobel T = 6,57 ve P < ,001) kanıtlanmıştır. Dolayısıyla WOS üretkenlik değişkeninin iş çevresiyle kariyer tatmini arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olacağını ifade eden H13g hipotezi desteklenmiştir.

Uluslararası çevre değişkenine bakıldığında bu değişkenin kontrol değişkenleriyle birlikte oluşturduğu birinci model kariyer tatminindeki varyansın %19'unu (P < ,001), ikinci model %34,5'ini (P < ,001) açıklamaktadır. Uluslararası çevre değişkeninin beta değerleri birinci modelde 0,370 (P < ,001), ikinci modelde 0,220 (P < ,001) olarak ölçülmüştür. Anlamlılık düzeyleri değişmemesine rağmen her iki beta değeri arasında ortaya çıkan farkın istatistiki olarak anlamlı olduğu Sobel Test'iyle (Sobel T = 6,57 ve P < ,001) kanıtlanmıştır. Dolayısıyla WOS üretkenlik değişkeninin uluslararası çevre ile kariyer tatmini değişkenleri arasında aracı etkiye sahip olacağını ifade eden H13h hipotezi kabul edilmiştir.

Kimi bilme kariyer yetkinliğinin son alt boyut olan etkili mentorluk ve kontrol değişkenlerinden oluşan birinci model kariyer tatminindeki varyansın %3,5'ini (P < ,001), WOS üretkenliğinde katıldığı ikinci model ise %29,6'sını (P < ,001) açıklamaktadır. Etkili mentorluk değişkeninin beta değerleri birinci modelde 0,121 (P < ,001), ikinci modelde 0,073 (P < ,01) olarak ölçülmüştür. Birinci modeldeki beta değeri %0,1 düzeyinde anlamlı iken ikinci modeldeki beta değerinin %1 düzeyinde anlamlı olduğu Tablo 5.9'da gözükmektedir. Bu durumda beta değerlerinin yanında anlamlılık düzeyleri de değiştiğinden WOS üretkenliğinin etkili mentorluk ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide aracı bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Yapılan Sobel testi bunu teyit etmektedir (Sobel T = 4,19 ve P < ,001). Dolayısıyla WOS üretkenlik değişkeninin etkili mentorluk ile kariyer tatmini değişkenleriki ilişkidearacı etkiye sahip olacağını ifade eden H13ı hipotezi kabul edilmiştir.

Unvan için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde de, kariyer tatmini değişkeninde olduğu gibi, Tablo 5.7 ve Tablo 5.7 Devamı tablolarındaki çoklu regresyon sonuçlarına bakılmış ve etkili mentorluk değişkenin unvan ile bir ilişkisi bulunmaması nedeniyle bu değişken hiyerarşik regresyon analizine tabi tutulmamıştır. Daha önce belirtildiği gibi tecrübe ile WOS üretkenliği arasında ilişki olmaması nedeniyle tecrübe değişkeni de analizlere katılmamıştır. Bunlar dışındaki tüm kariyer sermayesi değişkenleri (Tablo 5.7 ve Tablo 5.7 Devamı) ve WOS Üretkenliğinin (Tablo 5.8) hem birbiryleriyle hem de unvanla ilişkili olması hiyerarşik regresyon analizinin yapılabilirliğini göstermektedir. Bu nedenle WOS üretkenliğinin, kariyer sermayesi değişkenleri ve unvan ilişkisindeki aracı rolü araştırılmış ve yapılan hiyerarşik regresyon sonuçları Tablo 5.10'da verilmiştir. Tablo 5.10'un dizaynı Tablo 5.9 ile aynıdır.

Tablo 5.10'daki verilere göre kariyer içgörüsü ve kontrol değişkenlerinden oluşan birinci model unvandaki varyansın %9,9'unu (P < ,001), WOS üretkenliğinin eklenmesiyle oluşturulan ikinci model ise söz konusu bağımlı değişkendeki varyansın %14,7'sini açıklamaktadır (P < ,001). Beta katsayılarını karşılaştırdığımızda ise model 1'de kariyer içgörüsündeki her bir birimdeki artışın kariyer tatminini 0,133 birim etkilediği (P < ,01), model 2'de ise bu etkinin 0,031'e (P> 0,05) düştüğü görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında ilk modeldeki kariyer içgörüsü değişkenine ait beta değerinin %1 seviyesinde anlamlı olduğu, ancak ikinci modelde ise ortaya çıkan 0,031'lik beta değerinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu durumda kariyer içgörösü değişkeninin unvanı WOS üretkenliği üzerinden etkilediği, yani WOS üretkenliğinin kariyer içgörüsü ve unvan arasında tam aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda ilgili hipotez olan H14a kabul edilmiştir.

WOS üretkenliğinin kariyer kimliği ve unvan arasındaki aracı ilişkisine ait verilere Tablo 5.10'da yer verilmiştir. Kariyer kimliği sütununa bakıldığında model 1'in unvandaki varyansı açıklama oranı %11,2 (P < ,001) ve bağımsız değişken olan kariyer kimliği beta değeri 0,198 (P < ,001) olarak ölçülmüştür. Model 2 kariyer tatminindeki varyansın %15'ini (P < ,001) açıklamasına rağmen, kariyer kimliğindeki her biri birim değişkenin unvanda kaç birim değişime neden olduğunu gösteren kariyer kimliği beta değeri 0,079'a düşmüş ve bu değer istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır (P > ,05). Bu durumda kariyer kimliğinin unvanı WOS üretkenlik üzerinden etkilediği, yani WOS üretkenliğinin söz konusu ilişkide tam

aracı değişken olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak WOS üretkenliğinin kariyer kimliği ile unvan arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olacağını öngören H14b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.9 Hiyerarşik regresyon: wos üretkenliğinin kariyer sermayesi ve kariyer tatmini ilişkisindeki aracı etkisi

	Kariyer İçgörüsü		**Kariyer Kimliği**		**Kariyer Bağlılığı**		**İngilizce**		**İş-Kariyer BB**		**İş Çevresi**		**Uluslararası Ç**		**Etkili Mentorluk**	
	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2
R^2	,192	,362	,234	,366	,308	,420	,102	,318	,267	,392	,197	,364	,190	,345	,035	,296
F	33,9***	64,6***	43,6***	65,9***	63,4***	82,7***	16,1***	53,3***	52,1***	73,6***	35,1***	65,4***	33,4***	60,0***	2,25***	49,27***
ΔR^2		,170		,132		,113		,217		,125		,167		,155		,266
F (ΔR^2)		151,8***		119,1***		110,9***		181,4***		117,3***		150,0***		135,6***		217,4***
D-W		1,782		1,791		1,75		1,79		1,80		1,81		1,809		1,783
β (BD)	,570***	,374***	,628***	,400***	,604***	,435***	,276***	,155***	,699***	,479***	,526***	,347***	,370***	,220***	,121***	,073**
β (WOS Ü)	1,745	1,427***		1,312***		1,203***		1,58***		1,266		1,417***		1,404***		1,695***
Sobel T		8,32***		8,8***		9,5***		6,57***		9,13***		8,34***		8,29***		4,19***

* P %5 seviyesinde anlamlı ** P %1 seviyesinde anlamlı *** P %01 seviyesinde anlamlı

Tablo 5.10 Hiyerarşik regresyon: wos üretkenliğinin kariyer sermayesi ve unvan ilişkisindeki aracı etkisi

	Kariyer İG		**Kariyer Kimliği**		**Kariyer Bağlılığı**		**İngilizce**		**İş-Kariyer BB.**		**İş Çevresi**		**Uluslararası Ç**	
	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
R^2	,099	,147	,112	,150	,111	,150	,162	,192	,094	,140	,109	,151	,141	,168
F	15,6***	19,6***	18***	20***	17,8***	20***	27,6***	27***	14,8***	19,6***	17,5***	20,2***	23,4***	22,9***
ΔR^2		,048		,038		,038		,029		,053		,042		,026
F (ΔR^2)		32***		25,1***		25,6***		20,6***		35,1***		27,8***		17,9***
D-W		1,54		1,54		1,54		1,55		1,53		1,55		1,59
β (BD)	,133**	,031	,198***	,079	,164***	,067	,234***	,190***	,105*	-,035	,170***	,082^	,193***	,133***
β (WOS Ü)	,772***	,746***		,687***		,689***		,570***		,807		,694***		,566***
Sobel T		2,4**		3,3***		3,3***		4,68***		1,89*		3,2***		4,3***

* P %5 seviyesinde anlamlı ** P %1 seviyesinde anlamlı *** P %01 seviyesinde anlamlı

WOS üretkenliğinin kariyer bağlılığı ve unvan arasında da aracı bir etkiye sahip olduğu Tablo 5.10'da verilen sonuçlardan ortaya çıkmaktadır. Kariyer bağlılığı ve kontrol değişkenlerinden oluşan model 1 (R2 = ,111 ve P < ,001) ve model 1'e WOS üretkenliğinin de eklenmesiyle oluşturulan model 2 (R2 = ,150 ve P < ,001) kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Kariyer bağlılığının model 1'de 0,164 (P < ,001) ve model 2'de 0,067 (P > ,05) beta değerlerine sahip olduğu, ancak model 2'deki beta değerinin istatistikî olarak anlamlı olmadığı ortaya konulmuştur. Bu durumda WOS üretkenlik değişkeni, diğer iki nedenini bilme alt boyutunda olduğu gibi kariyer bağlılığı ve unvan arasındaki ilişkide tam aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre H14c hipotezi de kabul edilmiştir.

İngilizce kullanma düzeyi değişkenine ait Tablo 5.10'daki verilere bakıldığında WOS üretkenliğinin bu değişken ile kariyer tatmini arasında aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu değişkenin kontrol değişkenleriyle birlikte oluşturduğu model 1 kariyer tatmini varyansının %16,2'sini (P < ,001), model 2 %19,2'sini (P < ,001) açıklamaktadır. İngilizce değişkeninin model 1 deki beta değerleri 0,234 (P < ,001), model 2'de 0,190 (P < ,001) olarak ölçülmüştür. İnglizce değişkeninin her iki model arasındaki beta değer farklılığının istatistikî olarak anlamlı olduğu Sobel Test'iyle (Sobel T = 4,68 ve P < ,001) kanıtlanmıştır. Dolayısıyla WOS üretkenlik değişkeninin İngilizce kullanma düzeyiyle unvan değişkenleri arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olacağını ifade eden H14e hipotezi desteklenmiştir.

WOS üretkenliğinin nasılı bilme alt değişkenlerinden olan kariyer (mesleki) bilgi ve becerileri değişkeni ile kariyer tatmini arasındaki ilişkideki aracı rolüne ilişkin veriler de Tablo 5.10'da verilmiştir. Tabloya bakıldığında söz konusu değişkene ait model 1, unvan değişkenindeki varyansın %9,4'ünü (P < ,001) ve model 2 aynı değişkendeki varyansın %14'ünü (P < ,001) açıklamaktadır. Söz konusu değişkenin beta değerleriyse model 1'de 0,105 (P < ,05) ve model 2'de -0,035 (P > ,05) olarak ölçülmüştür. İkinci modeldeki beta değerinin düşmesine bağlı olarak anlamlılığını da istatistikî olarak yitirmesi, WOS üretkenliğinin kariyer (mesleki) bilgi ve becerileri değişkeniyle unvan elde etme arasındaki ilişkide tam aracı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle ilişkili hipotez olan H14f desteklenmiştir.

Kariyer sermayesinin kimi bilme alt değişkenlerinden olan iş çevresi ve uluslararası çevre değişkenlerine ait veriler de Tablo 5.10'da yer almaktadır.

Bağımsız değişkenler olan iş çevresi ve uluslararası çevre değişkenlerine ait birinci modellere göre iş çevresini unvandaki varyansın %10,9'unu (P < ,001) ve uluslararası çevre ise %14,1'ini (P < ,001) açıklamaktadır. Birinci modelde iş çevresine ait beta değeri 0,170 (P < ,001) uluslararası çevreye ait beta değeri ise 0,193 olarak ölçülmüştür. İkinci modellere bakıldığında ise iş çevresinin unvandaki değişimin %15,1'ini (P < ,001) ve uluslararası çevre %16,8'ini açıklamaktadır. İkinci modellerdeki beta değerleri ise iş çevresi için 0,082 (P < ,1) ve uluslararası çevre için 0,133 (P < ,001) olarak ölçülmüştür. İş çevresinin ikinci modeldeki beta değeri istatistikî olarak anlamlı bulunmadığından (veya ancak %10 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmuş) WOS üretkenliğinin iş çevresi ile unvan arasında tam aracı etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Uluslararası çevre beta değerlerinde bir düşüş gözlemlenmiş ancak anlamlılık seviylerinde bir değişim olmamıştır. Söz konusu düşüşün istatistitiki olarak anlamlı olup olmadığını ortaya koymak için Sobel Test'i yapılmış ve söz konusu değişimin istatistikî olarak anlamlı olduğu (Sobel T = 4,3 ve P < ,001) tespit edilmiştir. Bu verilere göre WOS üretkenliğinin uluslararası çevre değişkeniyle unvan arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu durumda konu ile ilgili olan H14g ve H14h hipotezler kabul edilmiştir.

Tablo 5.11 Hipotez ret - kabul durumu özet tablosu

H	Açıklama	H	Açıklama
H1a	:Tam desteklendi	H12	:Tam desteklendi
H1b	:Tam desteklendi	H13a	:Kabul
H2a	:Tam desteklendi	H13b	:Kabul
H2b	:Tam desteklendi	H13c	:Kabul
H3a	:Araştırılamadı	H13 d	:Ret
H3b	:Araştırılamadı	H13e	:Kabul
H4a	:Tam Destek	H13f	:Kabul
H4b	:Kısmi Desteklendi (Kariyer içgörüsü kariyer tatmini ve unvanı pozitif etkilerken, gelir ile ilişkisi bulunmamaktadır).	H13g	:Kabul
H5a	:Ret	H13h	:Kabul
H5b	:Kısmi desteklendi (İş tecrübesi unvan ve geliri pozitif etkilerken kariyer tatminiyle anlamlı bir ilişki göstermemektedir).	H13ı	:Kabul
H6a	:Tam desteklendi	H14a	:Kabul
H6b	:Tam desteklendi	H14b	:Kabul
H7a	:Tam desteklendi	H14c	:Kabul
H7b	:Tam desteklendi	H14d	:Ret
H8a	:Tam desteklendi	H14e	:Kabul
H8b	:Tam desteklendi	H14f	:Kabul
H9a	:Tam desteklendi	H14g	:Kabul
H9b	:Tam desteklendi	H14h	:Kabul
H10a	:Tam desteklendi	H14	:Ret
H10b	:Kısmi desteklendi (etkili mentorluğun unvan ve gelirler ilişkisi bulunmamakta, kariyer tatmini pozitif etkilemektedir).	H15	:H15 grubunun tümü ret edilmiştir.
H11a	:Tam desteklendi		
H11b	:Tam desteklendi		

WOS üretkenlik ile gelir arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığından (Tablo 5.8), WOS üretkenliğinin kariyer sermayesi boyutlarıyla üretkenlik arasındaki ilişkide herhangi bir aracı rolünden bahsedilemez (Baron ve Kenny, 1986). Dolayısıyla akademik üretkenliğin WOS üretkenlik olarak ele alınması durumunda tüm H15 hipotezleri ret edilmelidir. Bu durumda hipotezlerin ret-kabul durumları Tablo 5.11'de özet olarak verilmiştir.

Akademik üretkenliğin WOS Üretkenlik ile alan indeksi üretkenliğinin toplamı olarak alınması, yani yukarıda bahsedildiği gibi akademik üretkenliğin "Toplam Üretkenlik" olarak alınması durumunda ortaya çıkan sonuçlar Tablo 5.12, Tablo 5.13 ve Tablo 5.14'te verilmiştir. Toplam üretkenlik aracı değişkenine bakıldığında bu değişkenin tecrübe değişkeniyle anlamlı bir ilişkisi bulunmaması nedeniyle (Tablo

5.7), tecrübe değişkeni hiyerarşik regresyon analizine dâhil edilmemiştir. Tecrübe dışındaki hem kariyer sermayesi hem de kariyer başarısı değişkenleriyle istatistikî olarak anlamlı ilişkilere sahip olduğundan, bu değişkenin diğer kariyer sermayesi değişkenleriyle kariyer başarısı değişkenleri arasındaki ilişkilerde olası aracı etkisi araştırılmak üzere hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Bu tablolardaki düzen Tablo 5.9 ve Tablo 5.10'dakiyle aynıdır. Bu nedenle burası özet geçilmiştir.

Tablo 5.12 Hiyerarşik regresyon: toplam üretkenliğin kariyer sermayesi ve kariyer tatmini ilişkisindeki aracı etkisi

	Kariyer İçgörüsü		**Kariyer Kimliği**		**Kariyer Bağlılığı**		**İngilizce**		**İş-Kariyer BB.**		**İş Çevresi**		**Uluslararası Ç**		**Etkili Mentorluk**	
	Model 1	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**
R^2	,190	,254	,232	,275	,299	,336	,091	,205	,268	,323	,194	,279	,178	,258	,227	,307
F	34,7***	21,75***	44,7***	44,9***	63,1***	59,8***	14,9***	30,5***	54,2***	26,9***	35,6***	45,6***	33,2***	42,4***	43,4***	52,4***
ΔR^2		,071		,043		,037		,114		,054		,085		,081		,081
F (ΔR^2)		56,4***		35,2***		32,9***		84,4***		47,6***		69,4***		64,7***		68,7***
D-W		1,84		1,83		1,8		1,83		1,87		1,85		1,84		1,94
β (BD)	,598***	,461***	,622***	,505***	,595***	,511***	,257***	,209***	,698***	,596***	,519***	,440***	,361***	,298***	,450***	,389***
β (TOP. Ü)	,772***	,545***		,444***		,406***		,670***		,482***		,586***		,575***		,571***
Sobel T		7,71***		8,1***		8,5***		6,1***		8,3***		7,8***		7,7***		8,1***

* P %5 seviyesinde anlamlı ** P %1 seviyesinde anlamlı *** P %01 seviyesinde anlamlı

Tablo 5.13 Hiyerarşik regresyon: toplam üretkenliğin kariyer sermayesi ve unvan ilişisindeki aracı etkisi

	Kariyer İçgörüsü		**Kariyer Kimliği**		**Kariyer Bağlılığı**		**İngilizce**		**İş-Kariyer BB.**		**İş Çevresi**		**Uluslararası Ç**	
	Model 1	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**	**Model 1**	**Model 2**
R^2	,102	,149	,118	,154	,106	,144	,176	,213	,098	,148	,109	,155	,133	,168
F	16,9***	20,8***	,19,9***	21,5***	18,7***	21,1***	31,5***	32,1***	16,1***	20,5***	18,2***	21,7***	23,9***	25,1***
ΔR^2		,047		,036		,040		,038		,050		,046		,036
F (ΔR^2)		32,7***		24,8***		27,6***		28,3***		34,6***		32,1***		25,9***
D-W		1,62		1,62		1,62		1,63		1,60		1,62		1,64
β (BD)	,143**	,056	,217***	,111*	,160***	,073	,251***	,223***	,118*	,020	,163***	,105*	,187***	,145***
β (TOP Ü)	,772***	,446***		,404***		,421***		,387***		,462		,431***		,386***
Sobel T		2,7***		4***		3,6***		6,2***		2,2*		3,4***		5,1***

* P %5 seviyesinde anlamlı ** P %1 seviyesinde anlamlı *** P %01 seviyesinde anlamlı

Tablo 5.14 Hiyerarşik regresyon: toplam üretkenliğin kariyer sermayesi ve gelir ilişkisinde aracı etkisi

	Kariyer Kimliği		**Kariyer Bağlılığı**		**İngilizce**		**İş Çevresi**		**Uluslararası Ç**	
	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2
R^2	,051	,063	,040	,053	,062	,077	,040	,055	,045	,062
F	8***	8***	7,2***	7,7***	9,8***	9,9***	7,2***	8***	7***	7,8***
ΔR^2		,012		,015		,015		,017		,017
F (ΔR^2)		4,6**		9,1**		9,8*		10,6**		10,6***
D-W		1,73		1,74		1,74		1,71		1,72
β (BD)	,253**	,152	,173*	,087	,221***	,192**	,185*	,128	,123*	,076
β (TOPÜ)	,475***	,383**		,417**		,403*		,428**		,430*
Sobel T		2,3*		2,1*		2,7**		2*		1,9*

* P %5 seviyesinde anlamlı ** P %1 seviyesinde anlamlı *** P %01 seviyesinde anlamlı

Tablo 5.7 ve Tablo 5.7 Devamı tablolarından görülebileceği üzere aslında WOS üretkenlik ile uluslararası üretkenlik arasında benzerlik bulunmaktadır. Bu durum hiyerarşik regresyon analizlerinde benzer durumların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Tablo 5.12, Tablo 5.13 ve Tablo 5.14'teki verilere bakıldığında öncelikle WOS üretkenlikte olduğu gibi toplam üretkenlikile tecrübe arasında da bir ilişki bulunmamaktadır. Bu nedenle toplam üretkenliğin aracı etkisinin araştırıldığı hiyerarşik regresyon analizlerine tecrübe değişkeni dâhil edilmemiştir. Benzer bir şekilde etkili mentorluk unvan ile de bir ilişki göstermediğinden unvanın bağımlı değişken olduğu hiyerarşik regresyon analizine etkili mentorluk değişkeni analizlere dâhil edilmemiştir.

WOS üretkenliğinin gelir üzerinde bir etkisi olmamasına rağmen toplam üretkenlik gelirdeki değişimi istatistiki olarak anlamlı şekilde etkilemekte (Tablo 5.8) ve bu durum WOS üretkenlikile toplam üretkenli değişkenleri arasındaki temel farkı oluşturmaktadır. Bu nedenle toplam üretkenliğin kariyer sermayesi ve gelir arasındaki ilişkideki aracı etkisi de araştırılmıştır.

Tablo 5.12 toplam üretkenliğin kariyer sermayesi boyutlarıyla kariyer tatmini ilişkisindeki aracı etksine dair verileri yansıtmaktadır. Hiyerarşik regresyon analizleri verilerini yasıtan önceki tablolarda olduğu gibi burada da model 1, bağımsız değişken ve kontrol değişkenlerinden (bölüm, cinsiyet ve ders yükü), model 2 ise birinci modele aracı değişkenin eklenmesiyle (örneğin toplam üretkenlik) oluşturulmuş ve bu modellerin bağımlı değişken olan kariyer başarısı değişkenleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Tablo 5.12'de görüldüğü üzere kariyer sermayesi

değişkenlerine ait hem birinci hem de ikinci modellerin tamamı kariyer tatminindeki varyansı %1 anlamlılık seviyesinde açıklamaktadır. Kariyer tatmininin bağımsız değişkenler ve aracı değişken tarafından açıklanan varyans oranları 1 ve 2. modellere göre sırasıyla: kariyer içgörüsü tarafından %19 ve %25,4; kariyer kimliği tarafından %23,2 ve %27,5; kariyer bağlılığı tarafından %29,9 ve %33,6, İngilizce kullanma düzeyi tarafından %9,1 ve %20,5, kariyere (meseleğe) yönelik bilgi ve beceriler tarafından %26,8 ve %32,3, iş çevresi taraından %19,4 ve %27,9; uluslararası çevre tarafından %17,8 ve %25,8 ve etkili mentorluk tarafından %22,7 ve %30,7 şeklinde tespit edilmiştir. Beta değerlerinin tamamı 2 modelde birinci modele göre düşüş göstermiştir. Bu düşüş beta değerlerinin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlılık düzeyini değiştirmemiştir. Ancak beta değerlerindeki düşüşün anlamlı olup olmadığını, yani kısmi aracı etkinin olup olmadığını araştırmak için Sobel Testleri yapılmıştır. Tablodaki Sobel Test istatistklerinin tamamının %01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durum beta değerlerindeki düşüşlerin istatistikî olarak anlamlı olduğunu, yani indirek etkinin var olduğunu, dolayısıyla da toplam üretkenliğin kariyer sermayesi boyutlarıyla kariyer tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak akademisyen üretkenliği olarak toplam üretkenliğin alınması durumunda da H13 hipotezlerinin durumunda bir değişiklik olmayacak ve tecrübeyle ilgili olan H13d dışındaki hipotezler kabul edilecektir.

Tablo 5.13 ise toplam üretkenliğin kariyer sermayesi ve unvan ilişkisindeki aracı rolüne dair veriler içermektedir. Kariyer içgörüsü, kariyer kimliği, kariyer bağlılığı, İngilizce kullanma düzeyi, kariyere (mesleğe) yönelik bilgi ve beceriler, iş çevresi ve uluslararası çevre değişkenleri bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Bu değişkenlerin her birisinin kontrol değişkenleriyle birlikte oluşturdukları birinci modellerin ve birinci modele aracı değişkenin eklenmesiyle oluşturulan ikinci modellerin tamamının unvan üzerinde 0,001 seviyesinde anlamlı etkilere sahip olduğu (Model 1 için sırasıyla R2 değerleri: 0,102; 0,118; 0,106; 0,176; 0,098; 0,109 ve 0,133; Model 2 için sırasıyla R2 değerleri 0,149; 0,154; 0,144; 0,213; 0,148; 0,155 ve 0,168) tablodan görülmektedir. Kariyer içgörüsünün birinci modeldeki beta değeri %1 seviyesinde anlamlı iken (β = 0,143), ikinci modeldeki beta değeri (β = 0,056) istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda kariyer içgörüsünün, unvanı toplam üretkenlik üzerinden etkilediği, yani toplam üretkenliğin kariyer içgörüsü ile unvan elde etme arasındaki ilişkide tam aracı etkiye sahip olduğu

anlaşılmaktadır. Aynı durum kariyer bağlılığı içinde gerçekleşmiştir. Birinci modeldeki beta değeri (β = 0,160) %01 seviyesinde anlamlı iken aracı değişkenle birlikte unvan üzerinde etkisine bakıldığında kariyer bağlılığının etksinin anlamlı olmadığı (β = 0,073 ve P > 0,1), dolayısyla da toplam üretkenliğin kariyer bağlılığı ile unvan arasındaki ilişkide tam aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Kariyer kimliğindeki beta değeri birinci modelde (β = 0,217) %0,1 seviyesinde, ikinci modelde ise (β = 0,111) %5 seviyesinde anlamlıdır. Anlamlılık seviyesindeki düşünü Sobel Test'i de destekelemekte ve kariyer kimliğinin indirek etkisinin anlamlı olduğu, yani toplam üretkenliğin kariyer kimliği ve unvan arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğu verilerden anlaşılmaktadır. İngilizce kullanma düzeyinde birinci ve ikinci modeldeki beta değerleri arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olduğu (sırasıyla β = ,251 ve P < ,001; β = ,223 ve P < ,001) Sobel Testinden (Sobel T = 6,2 ve P < ,001) anlaşılmaktadır. Bu durumda toplam üretkenliğin İngilizce kullanma düzeyi ile unvan elde etme arasında da kısmi aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Kariyere yönelik bilgi ve beceriler değişkeni açısından bakıldığında ilk modelde anlamlı olan beta değerinin (β = ,118 ve P < ,05) ikinci modelde istatistiki olarak anlamlı olmadığı (β = ,020 ve P > ,1), dolayısıyla toplam üretkenliğin söz konusu değişken ile unvan arasında tam aracı etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. İş çevresinde birinci modelde %0,1 seviyesinde anlamlı olan beta değerinin (β = ,163) ikinci modelde düştüğü (β = ,105) ve bu yeni değerin %5 seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Anlamlılık seviyesindeki bu değişim bu değişkenin unvan elde etme değişkenini kısmi olarak toplam üretkenlik üzerinden etkilediği anlamına gelmektedir. Uluslararası çevre değişkeni açısından bakıldığında ise ikinci modelde beta değerlerinde (β = ,145) birinci modele göre (β = ,187) bir azalma olduğu ve bu düşüşün istatistiki olarak sıfırdan farklı olduğu (Sobel T = 5,1 ve P < ,001) tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu değişkenin de unvan elde etme değişkenini kısmi olarak akademik üretkenlik üzerinden etkilediği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 5.14'te ise toplam üretkenliğin kariyer sermayesi ve gelir ilişkisindeki rolüne ilişkin yapılan hiyerarşik regresyon sonuçları yer almaktadır. Tecrübe ve etkili mentorluk değişkeninin toplam üretkenlik ile ilişkisi bulunmadığı için analizlere dâhil edilmediği belirtilmişti. Bu değişkenlere ek olarak gelir üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmayan (Tablo 5.8) kariyer içgörüsü ve kariyer (mesleki) bilgi ve beceriler

değişkenleriyle de gelir arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Dolaysıyla da toplam üretkenliğin bu değişkenlerin gelir ile olan ilişkisindeki aracı rolünden de bahsedilememektedir. Bu nedenlerle söz konusu değişkenlerle ilgili olan H15a, H15d, H15f ve H15ı hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5.14'teki verilere bakıldığında kariyer kimliği, kariyer bağlılığı, iş çevresi ve uluslararası çevre değişkenlerinin modellerinin bir birine benzer sonuçlar verdiği görülmektedir. Buna göre kariyer kimliği ve kontrol değişkenlerinden oluşan kariyer kimliği birinci modeli gelirdeki varyansın %5,1'ini (P < ,001), bu modele aracı değişken olan toplam üretkenliğin eklenmesiyle oluşturulan ikinci model ise söz konusu varyansın %6,3'ünü (P < ,001) açıklamaktadır. Kariyer kimliğinin beta değerleri model 1'de 0,253 (P < ,001) ve model 2'de 0,125 (P > ,1) şeklinde ortaya çıkmıştır. Birinci modeldeki beta değerinin anlamlılık seviyesi ikinci modelde ortadan kalkmıştır. Bu durumda toplam üretkenliğin kariyer kimliği ile gelir arasıdaki ilişkide tam aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre H15 b kabul edilmiştir.

Kariyer bağlılığının birinci ve ikinci modelleri gelirdeki varyansı sırasıyla %4 (P < ,001) ve %5,3 (P < ,001) oranında açıklamaktadır. Beta değerlerine bakıldığında da kariyer kimliğindeki durumun burada da olduğu görülmektedir. %5 seviyesinde anlamlı olan birinci modeldeki beta değerinin (,173) ikinci modelde düştüğü ve bu değerin istatistikî olarak anlamlı olmadığı (,087) anlaşıldığından toplam üretkenliğin kariyer bağlılığı ve gelir ilişkisinde de tam aracı etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu verilere göre H15c kabul edilmiştir.

Tablo 5.15 Hipotez ret - kabul durumu özet tablosu

H	Açıklama	H	Açıklama
H1a	:Tam desteklendi	H13c	:Kabul
H1b	:Tam desteklendi	H13 d	:Ret
H2a	:Tam desteklendi	H13e	:Kabul
H2b	:Tam desteklendi	H13f	:Kabul
H3a	:Araştırılamadı	H13g	:Kabul
H3b	:Araştırılamadı	H13h	:Kabul
H4a	:Tam Destek	H13ı	:Kabul
H4b	:Kısmi Desteklendi (Kariyer içgörüsü kariyer tatmini ve unvanı pozitif etkilerken, gelir ile ilişkisi bulunmamaktadır).	H14a	:Kabul
H5a	:Ret	H14b	:Kabul
H5b	:Kısmi desteklendi (İş tecrübesi unvan ve geliri pozitif etkilerken kariyer tatminiyle anlamlı bir ilişki göstermemektedir).	H14c	:Kabul
H6a	:Tam desteklendi	H14d	:Ret
H6b	:Tam desteklendi	H14e	:Kabul
H7a	:Tam desteklendi	H14f	:Kabul
H7b	:Tam desteklendi	H14g	:Kabul
H8a	:Tam desteklendi	H14h	:Kabul
H8b	:Tam desteklendi	H14	:Ret
H9a	:Tam desteklendi	H15a	:Ret
H9b	:Tam desteklendi	H15b	:Kabul
H10a	:Tam desteklendi	H15c	:Kabul
H10b	:Kısmi desteklendi (etkili mentorluğun unvan ve gelirler ilişkisi bulunmamakta, kariyer tatmini pozitif etkilemektedir).	H15d	:Ret
H11a	:Tam desteklendi	H15e	:Kabul
H11b	:Tam desteklendi	H15f	:Ret
H12	:Tam desteklendi	H15g	:Kabul
H13a	:Kabul	H15h	:Kabul
H13b	:Kabul	H15ı	:Ret

İş çevresi ve uluslararası çevre değişkenlerinin açıkladıkları varyans sırasıyla model 1'de %4 ve %4,5 iken model 2'de %5,5 ve %6,2 olarak tespit edilmiştir. Beta değerlerinde de iş çevresi birinci modelde 0,185 (P < 0,05) iken ikinci modelde 0,128 (P > ,1) olmakta ve anlamlılık seviyesi ortadan kalkmaktadır. Uluslararası çevre birinci modelde 0,123 (P <,05) olarak hesaplanan beta değeri ikinci modelde 0,076'ya düşmekte ve anlamlılık seviyesi ortadan kalkmaktadır. Bu durumda toplam üretkenliğin her iki değişkenin gelir ile ilişkisinde de tam aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre H15g ve H15h hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5.14'teki son bağımsız değişken olan İngilizce kullanma düzeyi değişkenine ilişkin birinci model gelirdeki varyansın %6,2'sini ve ikinci model

%7,7'sini açıklamaktadır. İngilizce değişkeninin beta değerleri ise birinci modelde 0,221 (P < ,001) ve ikinci modelde 0,192(P < ,01) olarak hesaplanmıştır. Aracı değişkenin de olduğu ikinci modelde beta değerinde bir düşme olduğu, bu düşünün anlamlılık seviyesini de %0,1'den %1'e düşürdüğü, bu nedenle de toplam üretkenliğin İngilizce ve gelir arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu düşüşün istatistikî olarak anlamlı olduğu Sobel Test'te de görülmektedir (Sobel T = 2,7 ve P < ,01). Bu verilere göre H15e kabul edilmiştir. Akademik üretkenliğin WOS üretkenlik ve alan indeksi üretkenliklerinin toplamı olan toplam üretkenlik olarak dikkate alınması durumunda hipotezlerin ret ve kabul durumları, daha net olarak görmek için Tablo 5.15'da özet olarak verilmiştir.

5.4. Tartışma

Kategorik değişkenlere ait ortalamaların karşılaştırıldığı t testi ve varyans analizi sonuçlarına bakıldığında gelir, ders yükü, toplam üretkenlik ve WOS üretkenli (P < ,1) değişkenlerinde erkeklerin daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Türkiye'de akademisyenlerin belirli bir saati geçtikten sonra verdikleri dersler için ek ücret adlıkları bilinmektedir. Gelir ile ders yükü değişkenleri birlikte ele alındığında erkeklerin daha fazla gelir elde etmesi daha fazla derse girmeleriyle açıklanabilir. Diğer yandan kadınların evde de sahip oldukları sorumluluklar nedeniyle erkeklere göre daha az akademik üretkenliğe sahip olduğu (Fox and Faver 1985; Long and Fox 1995; Xie and Shauman, 1998) literatürde ileri sürülmektedir. Araştırma sonuçları bu ifadeleri teyit etmektedir. Üretkenlik boyutlarına bakıldığında hem WOS üretkenlik, hem de toplam üretkenlik boyutlarında erkeklerin ortalamalarının daha yüksek olduğu, toplam üretkenlikteki ortalama farklılığının %5 fakat WOS üretkenlikteki farklılığın ancak %10 seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Lokasyon açısında bakıldığında merkez olarak ifade edilen üç büyük il ile diğer iller karşılaştırılmıştır. Özellikle taşrada ders yüklerinin daha fazla olduğu, merkezdeki üniversitelerde çalışanların çevre değişkenlerine ait ortalamalarının ise daha yüksek olduğu görülmektedir. Anket uygulaması sırasında taşrada sözlü olarak ders yüklerinin çok fazla olduğu sıklıkla vurgulanmıştır. Durumu analiz etmek için, sonuçlarına burada yer verilmeyen çapraz tablo analizi yapılmış ve taşradaki akademisyenlerin %20,2'sinin 25-30 saat arası (118 kişi), %8'inin ise 41 saat ve üstü (49 kişi) haftalık derse girdikleri tespit edilmiştir. Bu oranları merkez için sırasıyla %10,5 ve %3,8 olarak hesaplanmıştır.

Özel üniversiteden örnekleme giren akademisyen sayısı az olmakla birlikte bir fikir vermesi açısından özel-kamu karşılaştırılması yapılmıştır. Buna göre özel üniversitelerin gelir ortalamaları çok daha yüksek buna karşın ders yükleri ise çok daha azdır. Bu durum aslında beklenen bir durumdur. Ders yükleri bakımından özellikle eğitim fakültelerinin ders yükü ortalamalarının yüksek olduğu görülmüş ve bu durum varyans analizi sonuçlarına yansımıştır.

Üretkenlik ortalamalarına bakıldığında ise mühendislerin daha çok WOS yayınlara yöneldikleri görülmektedir. İİBF ise WOS üretkenliğinin en az olduğu fakülte olarak göze çarpmaktadır. Sayısal kökenli alanlarda Web of Science

kapsamındaki dergi sayılarının daha çok olması, daha sık yayınlanmaları ve bir sayıda daha fazla akademik çalışmaya yer verebilmeleri nedeniyle mühendislik fakültesinin WOS üretkenliğinin yüksek olması beklenen bir durumdur. Varyans analizinde ortaya çıkan en ilginç durumlardan birisi de İİBF'lilerin kariyer kimliği ortalamalarının hem mühendislere hem de eğitimcilere göre daha düşük olması ve bu farklılığın istatistiki olarak da anlamlı olmasıdır.

Bu çalışmada ulusal üretkenlik olarak ifade edilen ve sadece Türkiye'deki indekslerde taranan dergilerde yapılan yayınlar sadece yayın sayısı olarak alınmış (yazar sayısı vb. kriterler dikkate alınmamış) ve bu nedenle asıl analizlere dahil edilmemiş ancak mevcut durum hakkında bir fikir vermesi amacıyla korelasyon analizine dahil edilmiştir. Korelasyon analizinde ulusal üretkenlik ve mentorlarla yapılan WOS yayınları arasında negatif korelasyon ($P < 0,01$) bulunmuştur.

Korelasyon analizinde ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında yaş ile ulusal yayın ve alan indeksli yayın arasında pozitif korelasyon varken, WOS üretkenliği arasında bir ilişki bulunmamıştır. Ulusal üretkenlik hesaplanırken sadece yayın sayıları dikkate alındığından yaş ile ulusal yayın arasında güçlü pozitif korelasyon bulunmasının yaşa paralel olarak yayın sayılarının doğal bir şekilde artmasından kaynaklandığı (cohort effect) düşünülmektedir (Stephan and Levin, 1197). Ancak alan indeksi üretkenliğinin yaş ile pozitif korelasyon göstermesi yaşın üretkenlik ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu sonuç Web of Science indeksinden daha çok alan indeksine yönelim olduğuna işaret etmektedir.

Bu konudaki bir diğer önemli husus ise mentor ile WOS yayınları değişkeni ile ulusal üretkenlik arasındaki negatif korelasyondur. Mentor ile WOS yayın sayısı arttıkça doğal olarak WOS üretkenliği ve toplam üretkenlik artmakta buna karşın ulusal üretkenlik azalmaktadır. Bu verilerden yola çıkarak mentorların akademisyenlerin yayın kültürü üzerinde önemli bir etkisinin olabileceği öne sürülebilir. Eğer WOS kapsamındaki yayınlar genel anlamda "kaliteli yayın" olarak kabul edilirse, bu durumda mentorların akademisyenlere daha anlamlı ve zorlu yayınlar yapmaları konusunda akademisyenlerin ufuklarını açtıkları ve onları bu konuda önemli oranda etkiledikleri de ifade edilebilir. Bunu daha net görebilmek için mentorlarla WOS yayın sayısı ve mentorlarla alan yayın sayısı değişkenlerinin bağımsız, fakülte ve bölümlerin kontrol ve sırasıyla WOS üretkenliği, alan indeksi üretkenliği ve ulusal üretkenliğin bağımlı değişken olduğu altı küçük çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5.16'de verilmiştir.

Tabloda görüldüğü üzere mentorla yapılan ve uluslararası yayınları kapsayan WOS ve alan indeksli yayın sayıları ulusal üretkenliği negatif yönde etkilemektedir (β = -,110 ve -,055). Mentorlarla yapılan WOS yayınları sadece WOS üretkenliğini pozitif yönde ve önemli oranda etkilemektedir (mentorlarla yapılan WOS yayınları WOS yayın üretkenliğini % 30 oranında açıklamakta). Mentorlarla yapılan alan indeksli yayınlar ise akademisyenlerin alan indeksindeki üretkenliğini %17,6 (P < ,001) oranında, WOS üretkenliğini ise %3,5 (P < ,01) oranında açıklamaktadır.

Tablo 5.16 Mentorla WOS ve alan indeksi yayınların üretkenliklere etkisi

	Bağımsız D: Mentorla WOS Yayın Sayısı			**Bağımsız D: Mentorla Alan İndeksli Yayın Sayısı**		
	WOS Ü	**Alan Ü**	**Ulusal Ü**	**WOS Ü**	**Alan Ü**	**Ulusal Ü**
R^2	,30	,004	,023	,035	,176	,014
F	84,3***	0,07	4**	7,1***	42***	2,8*
Standart β	,543***		-,110**	,154***	,418***	-,055

* P %5 seviyesinde anlamlı ** P %1 seviyesinde anlamlı *** P %01 seviyesinde anlamlı

Mentorluğun bireyin kariyerini şekillendirmesinde, mesleki gelişiminde ve psikolojik olarak rol modeli olmada önemli fonksiyonları olduğu vurgulanmaktadır. Buna göre mentor, mentorluk yaptığı kişiyi hem rol modeli olarak etkilemekte hem de mesleki bilgi ve becerilerini aktararak kişinin mesleki anlamda da bilgi ve becerilerini geliştirmektedir (Higgins and Kram, 2001; Berk vd., 2005; Johnson, 2010). Literatürdeki bu ifadelere paralel olarak Tablo 17'de verilen sonuçlar, yukarıdaki "mentorların akademisyenlerin yayın kültürü ve zorlu yayın çıkarma kabiliyeti üzerinde önemli etkisi olduğu" şeklinde özetlenebilecek çıkarımları desteklemektedir. Korelasyon tablosunda mentorla WOS yayın sayısı ile WOS üretkenliği değişkenleri ve (PK = ,541 ve P < ,01) ve mentorla alan indeksli yayın sayısı ile alan indeksli yayın üretkenliği (PK = ,412 ve P < ,01) arasındaki korelasyonlar ve hiyerarşik regresyon sonuçları (Tablo 8 Devamı) da bu sonuçları teyit etmektedir.

Baruch ve Hall (2004) akademisyenler açısından en önemli hususlardan birinin doğru akademik danışmanı (mentoru) bulmak olduğunu ifade etmiştir. Mentorluk sürecinde eğer birlikte zorlu işler (yayınlar) yapılırsa, bu durum danışan kişinin bilgi ve becerisini, kendisinin de başarabileceğine dair motivasyonunu ve zorlu görevlere dair ufkunu geliştirecektir. Yukarıda açıklanan veriler bu durumu tamamen desteklemektedir. Mentorluğun psikolojik yönünün önemli olduğunu ifade eden

çalışmalar da (Kram, 1985; Higgins and Kram, 2001) aslında aynı durumu ifade etmektedirler. Bu çalışmadaki korelasyon sonuçları ve Tablo 5.16'da verilen sonuçlar doğru akademisyeni bulmanın önemini teyit ederken, çoklu regresyon analizlerinde mentorluğun kariyer tatminini etkilediğine dair sonuçlar da (Tablo 8 Devamı) literatürdeki mentorluğun psikolojik yönünün önemini ifade eden çalışmalarla paralellik arz etmektedir.

WOS üretkenlik değişkeninin kariyer sermayesinin tecrübe dışındaki tüm boyutlarıyla pozitif korelasyon gösterdiği görülmektedir. Bu faktör kariyer bağlılığı, kariyer kimliği ve kariyere (mesleki) yönelik bilgi ve beceriler değişkenleriyle daha yüksek korelasyon göstermektedir. Literatürde kariyer sermayesinin bireyin iş performansını olumlu etkileyeceğini ifade eden çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Tams ve Arthur (2010) bireylerin kariyerlerinde başarılı olabilmesi için hem işinde hem de ilişkilerinde başarılı olması gerekir. Bunun için bir yandan işini yapıp ilişkilerini geliştirmeye çalışırken diğer yandan bunları daha iyi yapabilmek için kendilerine bilinçli bir şekilde yatırım yaparak "sermaye" biriktirirler. Bu sermayeyi hem işlerini daha etkin yapmada hem de kariyerini istediği gibi şekillendirmede kullanırlar. Bu yetkinlikler hem kariyer aktörü için hem de - çalışanların iş üretkenliklerini artırdığından- işveren için değer yaratırlar (Inkson & Arthur, 2001; Parker et al., 2009; D'Amicoet. Al., 2012). Bu değişkenlerden kariyer kimliği ve kariyer bağlılığı kariyer aktörüne işini yapmada yüksek enerji ve motivasyon sağlamakta iken (Inkson and Arthur, 2001), kariyere ve mesleğe yönelik bilgi ve beceriler esnek ve transfer edilebilir mesleki bilgi ve beceriler olduğundan (Ballout, 2007; Eby et al., 2003; Kong, Cheung ve Song, 2012) işin etkin ve verimli bir şekilde yapılmasını, dolayısıyla da iş performansının ve üretkenliğinin artırılmasını sağlayacaktır. Bu çalışmadaki korelasyon analizleri sonuçlarının yanında çoklu regresyon analizleri sonuçları da literatüre paralellik göstermektedir.

Kariyer sermayesi boyutlarından WOS üretkenlik üzerinde etkisi olmayan tek faktör tecrübe değişkeni olmuştur. Tecrübe değişkenin WOS üretkenliği ile ilişki göstermemesinin birazda kurumsal faktörlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Türkiye'de yayımlanan dergilerin WOS kapsamına alınmaları 2000'li yıllarda sonraya denk gelmektedir. 2000'li yılardan önce 2 tıp dergisi bu indeks kapsamındadır. Türk Psikoloji Dergisinin 1996 yılında bu indekste yer almasıyla sosyal bilimlerdeki akademisyenlerde WOS bilinci artmıştır. Özellikle de 2007 yılı ve sonrasında çok sayıda Türkiye merkezli derginin bu indeks kapsamına alınmasıyla

(2003'te sadece üç dergi bu indeks kapsamında iken 2009'da bu sayı 69 olmuştur) Türkiye merkezli WOS yayınlarının sayısında önemli bir artış meydana gelmiştir (Al ve Soydal, 2001). Diğer yandan son yıllarda özellikle de WOS kapsamında yapılan yayınlara hem devlet tarafından (TUBİTAK yayın teşviki) hem de kurumlar tarafından (BAP gibi birimler üzerinden) teşvikler ödenmektedir. Dolayısıyla tecrübe ile üretkenlik arasında bir ilişkinin olmamasının, bireysel faktörler yerine, daha çok kurumsal faktörlerle açıklanabileceği düşünülmektedir.

Kariyer sermayesinin boyutları kariyer başarısının hem subjektif hem de objektif boyutlarını önemli derecede etkilemektedir. Bu durum bu konu ile ilgili yapılmış bulunan çalışmalar ile bire bir paralellik göstermektedir (D'Amico vd., 2012; Eby, Butts ve Lockwood, 2003; Van Den Born ve Van Witteloostuijn, 2013). Örneğin Akkermans ve arkadaşlarına (2013) göre bireyler kariyerlerinden tatmin olmak için çalışır ve başarılı olmak isterler. Bu nedenle de yeni kariyer yaklaşımına sahip bireyler kariyer yetkinliklerini geliştirerek kariyer tatminlerini maksimize etmeye çalışırlar. King'e göre (2004) bireyler söz konusu başarı ve tatmini elde etmek için kariyerleriyle ilgili proaktif davranmakta, kendilerini geliştirmekte ve kendi kariyerlerini kendileri şekillendirmektedir.

Benzer şekilde Baruch ve Hall (2004), yayınlarıyla meslektaşları arasında görünür olmanın, yayınlarına atıf yapılmasının ve bu şekilde ilgi görmenin akademisyenler açısından hayati olduğunu ifade etmektedir. Görece iyi dergilerin yer aldığı WOS kapsamında yapılan yayınların oluşturduğu WOS üretkenlik değişkeninin tüm diğer değişkenler arasında en yüksek korelasyonu kariyer tatmini ile göstermesi literatürdeki bu çalışmalara güçlü bir teyit anlamı taşımaktadır. Çoklu regresyon analizindeki sonuçlar da (Tablo 5.8) WOS üretkenliğinin kariyer tatmini faktöründeki varyansı önemli bir oranda açıkladığını göstermekte ve söz konusu ifadeleri desteklemektedir.

WOS üretkenlik değişkeninin en yüksek korelasyonu kariyer tatmini ile WOS üretkenliği subjektif kariyer başarısı değişkenlerinden gelir üzerinde ancak %10 düzeyinde anlamlı etkiye sahip olduğu için bir yorum yapılmamıştır. Ancak bu değişken unvan ile pozitif korelasyon göstermektedir. Bilindiği gibi Türkiye'de unvan elde etmek için belirli bir yayın kriteri getirilmektedir. Yardımcı doçentlik için belirli ortak bir kıstas olmamasına rağmen özellikle oturmuş üniversiteler yayın kriterleri getirmektedir. Doçentlik için ise genel geçer yayın kriterleri mevcuttur ve bu kriterler arasında WOS yayınlarının etkisi diğerlerine göre daha fazladır. Bu

nedenle yüksek akademik üretkenliğe sahip akademisyenlerin daha çabuk ve kolay unvan elde etmeleri daha olasıdır.

Bu çalışmada üretkenliğin kariyer sermayesi boyutlarıyla kariyer tatmini arasındakii lişkide aracı etkiye sahip olacağı hipotezleştirilmiştir. Kariyer sermayesi işe yönelik yüksek motivasyonu (nedenini bilme), bilgi ve becerilerin geliştirilmesini (nasılı bilme) ve işin verimli yapabilmesi için gerekli sosyal ilişkileri (kimi bilme) kapsadığı için işin iyi yapılmasını, yani mesleki performans olarak da ifade edilebilecek olan iş çıktılarını pozitif yönde etkilemektedir. Akademisyenlerin en önemli iş çıktılarından biri akademik yayınlardır. Akademisyenler açısından da yayın yapmak ve meslektaşları arasında farklılık yaratarak öne çıkmak önemli bir tatmin aracı olarak ifade edilmişti (Baruch and Hall, 2004). Dolayısıyla kariyer sermayesinin akademisyenlerin iş çıktıları olan akademik üretkenliklerini ve akademik üretkenliklerinin de kariyer tatminini etkileyeceği, daha açık bir ifadeyle akademik üretkenliğin kariyer sermayesi ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olacağı hipotezleştirilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizleri sonuçlarına bakıldığında WOS üretkenliğinin, tecrübe dışında, tüm kariyer sermayesi değişkenleriyle kariyer tatmini arasındaki ilişkilerde aracı etkiye sahip olduğu net bir şekilde görülebilmektedir. Benzer şekilde WOS üretkenliğinin tecrübe ve etkili mentorluk dışındaki kariyer sermayesi faktörleriyle unvan elde etme arasındaki ilişkilerde de aracı etkiye sahip olduğu bilimsel olarak ortaya konulmuştur.

WOS üretkenliğinin gelir ile net ve belirgin bir ilişkisi bulunamamıştır. Bunun nedeni Türkiye'de gelirin daha çok unvana ve ders saatine bağlı olmasıdır. Üretkenliği yüksek akademisyenler ile üretkenliği düşük akademisyenlerin aylık gelirleri değişmemektedir. Ancak Türkiye'de yapılan yeni düzenlemeler ile bilimsel çalışmalardaki üretkenliğin gelire de yansıtılması hedeflenmektedir.

Akademik üretkenliğin toplam üretkenlik olarak dikkate alınması durumunda, kariyer sermayesi değişkenleri açısından önemli bir değişiklik ortaya çıkmamaktadır. Ancak bu durumda akademik üretkenlik ile gelir arasında da istatistiki olarak anlamlı bir ilişki gözükmektedir. Bu ilişkide, akademik üretkenliğin unvan elde etmede etkili olduğu ve unvanın ise beraberinde daha fazla gelir getirmesiyle bağlantılı olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada ortaya çıkan bir diğer önemli sonuç ise mentor sayısı değişkeninin en yüksek korelasyonu iş çevresiyle sağlamış olmasıdır. Literatürde mentorların sahip olduğu çevrenin belirli bir oranda mentinin de çevresi haline

geldiğini, dolayısıyla bireyin çevresini geliştirmesinde mentorluğun etkili olduğunu öne süren çalışmalar bulunmaktadır (Ferris and Judge, 1991). Dolayısıyla da mentor sayısı ile iş çevresi arasındaki korelasyonun nispeten yüksek olması bu durumu teyit etmektedir.

Burada üzerinde durulması gereken hususlarda birisinin de İngilizceyi etkin kullanabilme değişkeni olduğu düşünülmektedir. Çalışmada, bilim dili olarak kullanılan İngilizceyi hem yazma ve okuma anlamında hem de konuşma anlamında iyi bir düzeyde kullanmanın hem üretkenlik hem de kariyer başarısı üzerinde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma temel olarak kariyer sermayesinin akademisyenlerin mesleki çıktıları olan akademik üretkenliklerini artıracağı ve akademik üretkenliğin de kariyer başarısını artıracağı öne sürülmüş ve bu sav ampirik olarak araştırılmıştır. Yapılan geniş çaplı bir saha çalışmasıyla elde edilen ham verilerin analiz edilmesi sonucunda genel olarak bu savın desteklendiği, akademisyenlerin mesleki performansını da ifade eden akademik üretkenliğin genel olarak kariyer sermayesi değişkenleriyle kariyer başarısı değişkenleri arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olduğu bilimsel olarak ortaya konulmuştur.

Bunun yanında mentorlar ile birlikte yapılan çalışmaların akademisyenlerin yayın yapma kültürlerini ve kabiliyetlerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre mentor ile birlikte yapılan yayınların daha nitelikli olması durumunda akademisyenler daha sonraki çalışmalarında da daha nitelikli çalışmalara yönelmektedir. Örneğin mentorla yapılan WOS yayınlarının akademisyenleri daha çok WOS kapsamında yayın yapmaya teşvik ettiği veya mentorla birlikte alan indeksli yayınlara ağırlık verilmesi durumunda akademisyenlerin sonraki çalışmalarında da buraya yöneldikleri verilerden anlaşılmaktadır. Bu durumda Türkiye'de akademik sistemin tasarlanmasında akademik danışmanlık sisteminin daha etkin hale getirilmesinin daha üretken araştırmacılar yetiştirilmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında öne çıkan ve araştırılması gereken hususların başında gelen kariyer kimliği açısından İİBF'li akademisyenlerin hem

mühendislere hem de eğitimcilere göre daha düşük ortalamalara sahip olmasıdır. WOS üretkenliği değişkeninde de benzer aynı yönlü sonuç ortaya çıktığından bu durumun araştırılmasının ve WOS üretkenlik değişkeninin bu durum ile bir ilişkisinin olup olmadığının tespit edilmesinin önemli olabileceği düşünülmektedir.

Kariyer sermayesi değişkenlerinin akademik üretkenliği ve kariyer başarısını etkilediği araştırma sonuçlarından açıkça anlaşılmaktadır. Ancak kariyer sermayesi boyutlarının açıkladıkları toplam varyansa bakıldığında söz konusu değişkenlerin aracı etkisinin olması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Kuramsal olarak da böyle bir çalışmaya ihtiyaç olduğu kolayca ortaya konulabilir. Örneğin kariyer (mesleki) bağlılığı yüksek olan bir akademisyen daha fazla yayın yapmaya çalışacaktır. Bu çabası yüksek mesleki bilgi ve beceriler ile desteklenirse akademik üretkenliğin daha yüksek olması büyük olasılıktır. Diğer kariyer sermayesi değişkenleri arasında da benzer mantıksal ilişkiler kurulabilir. Dolayısıyla da kariyer sermayesi değişkenlerinin hem kariyer başarısı hem de üretkenlik değişkenlerindeki varyansı birlikte açıklama olasılığı bulunmaktadır. Bu durumun ise ileriki çalışmalarda araştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Adamson, S.J., Doherty, N. and Viney, C. (1998) 'The meaning of career revisited: Implications for theory and practice', British Journal of Management, 9(4), 251–259.

Adler, P.S.; Kwon, S-W. (2002), "Social capital: prospects for a new concept", Academy of Management Review, 27, 17 – 40.

Akat İ., Budak G., Budak G. (2002). "İsletme Yonetimi", Genisletilmis Gözden Gecirilmis 4. Bası, İzmir, Barıs Yayınları Fakulteler Kitabevi.

Akın A. (2005). "Takım Kariyer Modeli ile Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme", Erciyes Üniversitesi İİBF. Dergisi, 25 (2).1-18.

Akkermans J., Brenninkmeijer V., Huibers M., Blonk R.W.B. (2013). "Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire", Journal of Career Development, 40 (3) 245-267.

Al, U., ve Soydal, İ. (2011). Atıf Dizinlerindeki Türkiye Adresli Dergiler üzerine bir değerleme, Bilgi Dünyası, 12 (1), 13-29.

Allison, P.D.; Long, J.S., (1990), "Departmental effects on scientific productivity", American Sociological Review, 55, 469–478.

Allison, P.D.; Stewart, J.A., (1974), "Productivity differences among scientists: evidence for accumulative advantage", American Sociological Review, 39, 596–606.

Altbach, P. G.; Lewis, L. S., (1996), "The academic profession in international perspective", in: P. G.Altbach (Ed), "The international academic profession: Portraits of fourteen countries", Princeton, NJ:Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. 3 – 48.

Aranya, N.; Pollock, J., Armenic, J. (1981), "An examination of professional commitment in public accounting", Accounting, Organizations and Society, 6, 271-280.

Arnold, J., (1990), "Predictors of career commitment: A test of three theoretical models". Journal of Vocational Behavior, 37, 285 – 307.

Arnold J., Cohen L. (2008). "The Psychology of Career in Industrial and Organizational Settings: A critical but Appreciative Analysis". İn: G.P. Hodgkinson., J. K. Ford "International Review of Industrial and Organizational Psychology", 23. New York: Wiley, 1–44.

Arthur, M. B.; (1994), "The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry" Journal of Organizational Behavior, 15, 295–306.

Arthur, M. B.; Claman, P. H., DeFillippi, R. J., (1995), "Intelligent enterprise, intelligent careers", Academy of Management Executive, 9, 7–22.

Arthur, M.B.; Hall, D.T., Lawrence, B.S., (1989), "Handbook of Career Theory", Cambridge University Press, Cambridge.

Arthur, M.B.; Inkson, D., Pringle, J., (1999), "The New Careers: Individual Action and Economic Change". London: Sage.

Arthur, M.B.; Khapova, S.N., Wilderom, C.P.M., (2005), "Career success in a boundaryless career world", Journal of Organizational Behavior, 26, 177–202.

Arthur MB., Rousseau DM. (1996). "Intoduction: The Boundaryless Career as a New Employement Principle", İn, Arthur, M.B., Rousseau, D.M., (ED) "The Boundaryless Career: A New Employment Principle For A New Organizational Area", Oxford University Press, P: 3 – 20.

Aryee, S.; Chay, Y. W., Tan, H.H., (1994), "An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore", Human Relations, 47, 487–509.

Aryee, S.; Tan, K., (1992), "Antecedents and outcomes of career commitment", Journal Of Vocational Behavior, 4, 288-305.

Ashforth, B. E.; Fugate, M., (2001), "Role transitions and the life span". In B. E. Ashforth (Ed.), "Role transitions in organizational life: An identity-based perspective" (pp. 225–257). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Austin, A. E., (2002), "Preparing the next generation of faculty: Graduate school as socialization to the academic career", The Journal of Higher Education, 73, 94–122.

Bailyn, L., (1989), "Understanding individual experience at work: comments on the theory and practice of careers". In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), "Handbook of career theory" (pp. 477–489). New York: Cambridge University Press.

Bal M., Kooij D., (2010). “The relations Between Work Centrality, Psychological Contracts, and Job Attitudes: The İnfluence of Age”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1, 1-14.

Baldwin, R.G., (1990), "Faculty career stages and implications for professional development. In J.Schuster & D. Wheeler (Eds), Enhancing faculty careers. San Francisco: Jossey-Bass, 1990, pp. 20–40.

Baldwin, R.G.; Blackburn, R.T., (1981), “The academic career as a developmental process implications for higher education”, The Journal of Higher Education, 52, 598-614.

Ballout, H.I., (2007), "Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support”, Journal of Managerial Psychology, 22, 741-765.

Banai M., Harry W. (2005). “Boundaryless Global Careers: The International Itinerants”, İnternational Studies of Management and Organization, 34 (3) 990- 999.

Barley, S. R., (1989), “Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology”. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), “Handbook of Career Theory (pp. 41–65). New York: Cambridge University Press.

Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1173-1182.

Baruch, Y. (2004), "Managing Careers: Theory and Practice”, FT-Prentice Hall, Pearson Education, Harlow.

Baruch, Y., (2006), “Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints”, Human Resource Management Review, 16, 125-38.

Baruch, Y.; Hall, D.T., (2004), "The academic career: A model for future careers in other sectors? Journal of Vocational Behavior, 64, 241–262.

Bartlett, M.S. (1950). Tests of significance in factor analysis, British Journal of Psychology, Statistical Section, 3, 77-85.

Becker, G. S., (1962), "Investment in human capital: A theoretical analysis”, Journal of Political Economy, 70, 9–49.

Becker, G.S,. (1964), "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education”, Third Edition, The University of Chicago Press.

Becker K.H., Haunschild A. (2003). “The Impact of Boundaryless Careers on Organizational Decision Making: An Analysis from the Perspective of Luhmann’s Theory of Social Systems”, International Journal of Human Resource Management, 14 (5), 713–727.

Belliveau M., O’Reilly C. Wade J. (1996). ‘Social Capital at the Top: Effects of Social Similarity and Status on CEO Compensation’, Academy of Management Journal, 39, 1568–693.

Berings, M.; Poell, R., Gelissen, J., (2008), "On-the-job learning in the nursing profession: Developing and validating a classification of learning activities and learning themes", Personnel Review, 37, 442–459.

Berk R.A., Berg J., Mortimer R., Walton-Moss B., Yeo T.P. (2005). "Measuring the Effectiveness of Faculty Mentoring Relationships", Academic Medicine, 80 (1), 66-71.

Bird, A., (1994), "Careers as repositories of knowledge: a new perspective on boundaryless careers", Journal of Organizational Behavior, 15, 325-344.

Blackburn, R.T.; Lawrence, J., (1995), "Faculty at work: Motivation, Expectation, Satisfaction", Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press.

Blau, G.J., (1985), "The measurement and prediction of career commitment", Journal of Occupational Psychology, 58, 277-288.

Blau, G., (1988), "Further exploring the meaning and measurement of career commitment", Journal of Vocational Behavior, 32, 284-297.

Blau, G., (1989), "Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover", Journal of Vocational Behavior, 35, 88-103.

Blau, G.J., (1999), "Early-career job factors influencing the professional commitment of medical technologists", Academy Of Management Journal, 42, 687-695.

Bossard A.B., Peterson R.B. (2005), "The repatriate experience as seen by American expatriates", Journal of World Business, 40 (1), 9-28.

Bozeman B., Dietz J.S., Gaughan M. (2001). Scientific and technical human capital: An alternative model for research evaluation, International Journal of Technology Management, 22, (7/8), 716-740.

Briscoe, J.; Hall, D., (2006), "The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications", Journal of Vocational Behavior, 69, 4–18.

Briscoe, J.P.; Hall, D.T., DeMuth, R. L. F., (2006), “Protean and boundaryless careers: An empirical exploration”, Journal of Vocational Behavior, 69, 30–47.

Broadbridge, A., (2010),"Social capital, gender and careers: evidence from retail senior managers", Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 29, 815-834.

Brockner, J., Tyler, T.R., Cooper-Schieder, R. (1992). ‘The influence of prior commitment to institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall’, Administrative Science Quarterly, 37, 241–61.

Burt R.S. (1997), "The contingent value of social capital”, Administrative Science Quarterly, 42, 339–365.

Cappellen T., Janssens M. (2005), “Career paths of global managers: towards future research”, Journal of World Business, 40, 348-60.

Cappellen T., Janssens M. (2008),"Global managers' career competencies", Career Development International, 13(6), 514 – 537.

Cappelli, P., (1999), "The New Deal At Work: Managing The Market-Driven Workforce”. Boston, MA: Harvard Business School Press

Carson, K.D.; Bedeian, A.G., (1994), "Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties”, Journal of Vocational Behavior, 44, 237–262.

Chenevert, D.; Tremblay, M. (2002), “Managing career success in Canadian organizations: is gender a determinant?, The International Journal of Human Resource Management, 13 (6).

Cheng, E.W.L., Ho, D.C.K. (2001). The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer. Career Development International, 6 (1), 20–27.

Colarelli, S. M.; Bishop, R. C., (1990), "Career commitment. Functions, correlates and management". Group and Organization Studies, 15, 158-176.

Coleman J.C. (1993). 'The impact of Becker, Gary on sociology', Acta Sociologica, 36(3), 169–178.

Cole, S., (1979), "Age and scientific performance". American Journal of Sociology, 84, 958–977.

Comfort, M. (1997), Portfolio People, London: Century.

Crant J.M. (2000). "Proactive behavior in organizations", Journal of Management, 26 (3), 435–462.

Creswell J.W. (1985). "Faculty Research Performance; Lessons from theSciences and the Social Sciences", ASHE-ERIC Higher Education Reports, No. 4, 1985.

Crites J.O. (1969). "Vocational psychology". New York: McGraw-Hill.

Cronan-Hillix T., Gensheimer L.K., Cronan-Hillix W.A., Davidson W.S. (1986). "Students' Views of Mentors in Psychology Graduate Training", Teaching of Psychology, 13 (3) 123-127.

Culpan, O., Wright G.H. (2002), "Women abroad: getting the best results from women managers", The International Journal of Human Resource Management, 13 (5), 784-801.

Cytrynbaum, S.; Crites, J. O., (1989), "The utility of adult development theory in understanding career adjustment process". In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), "Handbook Of Career Theory" (pp. 66–88). New York: Cambridge University Press.

Dalton, G. W., (1989), "Developmental views of careers in organizations", In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), "Handbook Of Career Theory", New York: Cambridge University Press.

D'Amico M.M.; Rios-Aguilar C., Salas S., Canché M.S.M.,(2012), "Career capital and the community college", Community College Journal of Research and Practice, 36, 251-261.

Dany F., Mallon M., Arthur M.B.(2003). "The Odyssey of Career and The Opportunity for International Comparison", International Journal of Human Resource Management, 14 (5), 705 -712.

Dasgupta, P.; David, P.A., (1994), "Toward a new economics of science", Policy Research, 23, 487–521.

Day, R.; Allen, T.D., (2004), "The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success, Journal of Vocational Behavior, 64. 72–91

De Janasz S., Sullivan S.E. (2004). "Multiple mentoring in academe: Developing the professorial network", Journal of Vocational Behavior, 64, 263–283.

De Janasz S.C., Sullivan S.E. and Whiting V. (2003). "Mentor networks and career success: lessons for turbulent times", Academy of Management Executive, 17 (4), 78-91.

DeFillippi, R. J.; Arthur, M. B., (1994), "The boundaryless career: A competency-based perspective", Journal of Organizational Behavior, 15, 307–324.

DeFillippi R.J., Arthur M.B. (1996). "Boundaryless contexts and Careers: A Competency – Based Perspective, İçinden, Arthur, M.B., Rousseau, D.M., (ED) "The Boundaryless Career: A New Employment Principle For A New Organizational Area", Oxford University Press, P: 116-131.

DeFillippi R.J., Arthur M.B., Parker P. (2003). "Internet Odysseys: Linking Web Roles to Career and Community İnvestments", International Journal Of Human Resource Management, 14 (5), 751 – 767.

De Vos A., Soens A (2008). "Protean attitude and career success: The mediating role of self-management", Journal of Vocational Behavior, 73, 449–456.

Diamond Jr., A.M., (1984), "An economic model of the life-cycle research productivity of scientists. Scientometrics, 6, 189–196.

Dickmann, M.; Harris, H.,(2005), "Developing career capital for global careers: The role of international assignments, Journal of World Business, 40, 399–408.

Dickmann, M.; Doherty, N., (2008), “Exploring the career capital impact of international assignments within distinct organizational contexts”, British Journal of Management, 19, 145–161.

Dobrow, S.R.; Higgins, M.C., (2005), "Developmental networks and professional identity: a longitudinal study”, Career Development International, 10, 567-583.

Donnelly, R., (2008), “Careers and temporal flexibility in the new economy: An Anglo-Dutch comparison of consultancy”, Human Resource Management Journal, 18, 197–215.

Donnelly, R., (2009), “Career behavior in the knowledge economy: Experiences and perceptions of career mobility among management and IT consultants in the UK and the USA”, Journal of Vocational Behavior, 75, 319–328.

Donovan P., Hannigan K., Crowe D. (2001). “The Learning Transfer System Approach To Estimating The Benefits of Training: Empirical Evidence”, Journal of European Industrial Training. 25, 2-4.

Dreher, G. F.; Ash, R. A., (1990), "A comparative study of mentoring men and women in managerial, professional, and technical positions”, Journal of Applied Psychology, 75, 539– 546.

Drucker, P., (1993), “Post-Capitalist Society”, London: HarperCollins.

Duberley, J.; Cohen, L., (2010), "Gendering career capital: An investigation of scientific careers”, Journal of Vocational Behavior, 76, 187–197.

Dura, C.; Atik, H., (2002), “Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye”, 1. Baskı, Literatür Yayınları, İstanbul.

Durbin, J., and Watson G.S. (1951). Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression, Biometrika, 38 (1/2), 159-177.

Eby, L.T., (2001), “The boundaryless career: experiences of mobile spouses in dual-earner marriages”, Group & Organization Management, 26, 343 – 368.

Eby, L.T.; Butts, M., Lockwood, A., (2003), “Predictors of success in the era of the boundaryless career”, Journal of Organizational Behavior, 24, 689–708.

Erdoğmuş, N. (1999). “Yönetim ve Organizasyonda Yeni Yaklaşımlar ve Kariyer Etkileri”, Verimlilik Dergisi, 1, 15-30.

Etzkowitz, H., (2003), “Innovation in innovation: the triple helix of university - industry -government relations”, Social Science Information, 42, 293 – 336.

Etzkowitz, H.; Leydesdorff , L., (2000), “The dynamics of innovation: from national systems and “Mode 2” to a triple helix of university – industry - government relations”, Research Policy, 29, 109 -123.

Etzkowitz, H.; Leydesdorff, L., (1997), “Universities in the Global Knowledge Economy: A triple helix of university-industry-government relations”, First Edition, London: Cassell.

Etzkowitz, H.; Webster, A., Gebhardt, C., Terra, B. R. C., (2000), “The future of the university and the university of the future: Evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm”, Research Policy, 29, 313.330.

Faia, M.A., (1975), "Productivity among scientists: a replication and elaboration”, American Sociological Review, 40, 825– 829.

Ferreira J.A., Santos J.R.E., Foncesa A.C., Haase R.F. (2007). “Early Predictors Of Career Development: A 10-Year Follow-Up Study”, Journal Of Vocational Behavior, 70: 61-77.

Ferris G.R., Judge T.A. (1991). “Personnel/human resources management: A political perspective”, Journal of Management, 17, 447–88.

Fetzer, J., (2003), "Becoming an integral part of your field (or networking for more success)”, Analytical and Bioanalytical Chemistry, 376, 943 – 944.

Fox, J. A., Levin, J., (1993). “How To Work The Media”. London: Sage.

Fox, M.F., and Faver. C.A. (1985). "Men, Women, and Publication Productivity: Patterns among Social Work Academics." The Sociological Quarterly, 26:537- 49.

Fugate, M., Kinicki, A.J., Ashforth, B.E. (2004), “Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications”, Journal of Vocational Behavior, 65, 14–38.

Gattiker, U.; Larwood, L. (1988), “Predictors for managers’ career mobility, success, and satisfaction”, Human Relations, 41, 569-91.

Gibb S. (2001), “The state of human resource management evidence from employees’ views of HRM systems and staff”, Employee Relations, 23, 318-336.

Gibson D.E. (2004). “Role Models İn Career Development: New Directions For Theory And Research”, Journal Of Vocational Behavior, 65: 134-156.

Gmelch, W. H., (1993), "Coping With Faculty Stress”. London: Sage.

Gould, G.; Penley, L.E., (1984), “Career strategies and salary progression: a study of their relationships in a municipal bureaucracy”, Organizational Behavior and Human Performance, 34, 244-65.

Granovetter M.S. (1973). ‘The strength of weak ties’, American Journal of Sociology, 78, (6), 360–1380.

Grant, R.M., (1996), “Toward a knowledge-based theory of the firm”, Strategic Management Journal, 17: 109-122.

Greenhaus J.H. (1987). “Career Management”, New York: Dryden Press, 94.

Greenhaus, J.H.; Collanan, G., Godshalk, V.M., (2010). “Career Management”, SAGE Publications, 4. Edition, Thousand Oaks.

Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Wormley, W.M. (1990). “Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes”, Academy of Management Journal, 33 (1), 64 – 86.

Gunz, H.P.; Jalland, R.M., (1996), “Managerial careers and business strategies”, Academy of Management Review, 21, 718 – 756.

Guo, W.; Xiao, H., Yang, X., (2012), "An empirical research on the correlation between human capital and career success of knowledge workers in enterprise”, Physics Procedia 25 (2012) 715 – 725.

Hacking, I., (1975), "Why Does Language Matter To Philosophy?” Cambridge: Cambridge University Press

Hall, D., (1971), “A theoretical model of career subidentity in organizational settings”, Organizational Behavior and Human Performance, 6, 50-76.

Hall, D.T., (1996), “Protean careers of the 21st century”, Academy of Management Executive, 12(4), 8-16.

Hall, D. T., (1996), “The Career Is Dead—Long Live The Career”, San Francisco: Jossey-Bass.

Hall, D.T., (2002), “Careers In and Out of Organizations”, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Hall, D.T., Mirvis, P.H. (1996) ‘The new protean career: psychological success and the path with a heart’, in Hall D.T. (ed.) The Career is Dead – Long Live the Career, San Francisco: Jossey-Bass, pp. 15–45.

Hall, D. T., Moss, J. E. (1998), “The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt”, Organizational Dynamics, 22–37.

Hall, D. T.; Briscoe, J. P., Kram, K. E., (1997), “Identity, values and learning in the protean career”. In C. L. Cooper & S. E. Jackson (Eds.), Creating Tomorrow’s Organizations, (pp. 321–332). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Hamel G., Prahalad C.K. (1990). “The Core Competence Of The Corporation” Harvard Business Review, 68, 1990, 69-94.

Harley, S., Muller-Camen, M., Collin, A., (2004), “From academic communities to managed organizations: the implications for academic careers in UK and German universities”, Journal of Vocational Behavior, 64, 341.

Harold L. W., (1961), “Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass”, American Sociological Review, 26, 521-539.

Hasselback J.R., Reinstein A., Schwan E.S. (2000). “Benchmarks for evaluating the research productivity of accounting faculty”, Journal of Accounting Education. 18, 79 – 97.

Hayek, F.A., (1945), “The use of knowledge in society”, The American Economic Review, 35: 519-530.

Higgins, M. C. (2000). The more, the merrier. Multiple developmental relationships and work satisfaction.Journal of Management Development, 19(4), 277–296.

Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. Academy of Management Review, 26, 264–288.

Hiltrop, J.M. (1995). 'The changing psychological contract: The human resource challenge of the 1990s', European Management Journal, 13(3), 286–94.

Horibe, F., (1999), "Managing Knowledge Workers: New Skills and Attitudes to Unlock the Intellectual Capital in Your Organization", John Wiley & Sons Canada Limited. Canada,

Ibarra, H., (1999), "Provisional selves: experimenting with image and identity in Professional adaptation", Administrative Science Quarterly, 44, 764-91.

Inkson, K. (2000). Rewriting career development principles for the new millennium. In R. Weisener, & B. Millett (Eds.), Contemporary challenges and new directions in organizational behaviour and management. Sydney: Wiley.

Inkson K. (2004). "Images of Careers: Nine Key Metaphors", Journal of Vocational Behavior, 65, 96-111.

Inkson, K.; Arthur, M. B., (2001), "How to be a successful career capitalist? Organizational Dynamics, 30, 48–61.

Ismail, M.; Rasdi, R.M., (2007), "Impact of networking on career development: Experience of high-flying women academics in Malaysia", Human Resource Development International, 10, 153-168.

Ituma A., Simpson R.(2009). "The 'boundaryless' Career and Career Boundaries: Applying an Institutionalist Perspective to ICT Workers in the Context of Nigeria", Human Relations, 62(5), 727–761.

Jokinen, T., (2010), "Development of Career capital through international assignments and its transferability to new contexts", Thunderbird International Business Review, 52,

Johnson, R. (1996). “Antecedents and outcomes of corporate refocusing”. Joumal of Management, 22: 439-483.

Johnson W.B. (2010). “Student – Faculty mentorship outcomes”, in: Allen, T.D., Eby,L.T., (Ed.) “The blackwell handbook of mentoring: A multiple perspect,ves approach”, Blackwell Publishing

Jones C.; DeFillippi, R.J., (1996), "Back to the future in film: Combining industry and self-knowledge to meet the career challenges of the 21st century", Academy of Management Executive, 10, 89-103.

Jones, C., (1996), “Careers in project networks: The case of the film industry”, In M. Arthur & D. Rousseau (Eds.), “The Boundaryless Career” (pp. 58–75). New York: Oxford University Press.

Jones, C.; Lichtenstein, B., (2000), “The ‘architecture’ of careers: how career competencies reveal firm dominant logic in professional services”, in Peiperl, M., Arthur, M., Goffee, R. and Morris, T. (Eds), “Career Frontiers”, Oxford University Press, Oxford.

Jorgenson, D.W., (2001), “Information technology and The U.S. economy”, The American Economic Review, 91, 1-32.

Jaskolka, G.; Beyer, J.M., Trice, H.M., (1985), “Measuring and predicting managerial success”, Journal of Vocational Behavior, 26, 189-205.

Judge, T. A.; Cable, D., Boudreau, J.,Bretz, R., (1995), “An empirical investigation of the predictors of executive career success”, Personnel Psychology, 48, 485–519.

Judge, TA.; Higgins, C.A., Thoresen, C.J., Barrick, M.R., (2006), "The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span, Personnel Psychology, 52, 621-652.

Kaplan, R.B., and Saccuzzo, D.P. (1982). Psychological Testing: Principles, Applications, and issues,Pasific Grove, CA: BrooKs / Cole Publishing Co.

Kauffeld, S. (2006), “Self-directed work groups and team competence”, Journal of Occupational & Organizational Psychology, 79, 1-21.

Kegan, R., (1994), “In over Our Heads: The Mental Demands of Modern Life”, Harvard University Press, Cambridge, MA.

Khapova, S.N.; Arthur, M.B., Wilderom, C.P.M., Svensson, J.S., (2007), "Professional identity as the key to career change intention”, Career Development International, 12, 584-595.

Khapova, S.N.; Korotov., (2007), “Dynamics of western career attributes in the Russian context”, Career Development International, 12, 68-85.

King Z. (2001). “Career self-management: A framework for guidance of employed adults”, British Journal of Guidance and Counseling, 29(1), 65–78.

King Z. (2004). “Career self-management: Its nature, causes and consequences”, Journal of Vocational Behavior, 65, 112–133.

Kirchmeyer C. (1998), "Determinants of managerial career success: evidence and explanation of male/female differences", Journal of Management, 24, 673-692.

Kirchmeyer C. (2005). “The effects of mentoring on academic careers over time: Testing performance and political perspectives”, Human Relations, 53 (5), 637–660.

Kong H. (2012). “Relationships among work-family supportive supervisors, career competencies, and job involvement”, International Journal of Hospitality Management (2012), http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.006.

Kong H., Cheung, C., Song, H., (2012), “Determinants and outcome of career competencies: Perspectives of hotel managers in China”, International Journal of Hospitality Management, 31: 712– 719.

Kossek E.E., Roberts K., Fısher S., Demarr B. (1998). “Career Self-Management: A Quasıexperımental Assessment Of The Effects Of A Traınıng Interventıon”, Personnel Psychology, 51, 935-962.

Kram, K.E. (1985). “Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life”, Glenview, II. Scott, Foresman.

Krejcie R.V., Morgan D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”, Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

Kuijpers, M.A.C.T., Meijers F. (2012). “Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands”, Studies in Higher Education, 37 (4), 449–467.

Kuijpers, M.A.C.T.; Meijers, F., Gundy, C, (2011), “The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education”, Journal of Vocational Behavior, 78, 21–30.

Kuijpers, M.A.C.T.; Scheercns, J., (2006), “Career competencies for the modern career”, Journal of Career Development, 32, 303-319.

Lamb M., Sutherland M. (2010). “The components of career capital for knowledge workers in the global economy”, The International Journal of Human Resource Management, 21(3), 295-312.

Lau, V.P.; Shaffer, M.A., Au, K., (2007), “Entrepreneurial career success from a Chinese perspective: conceptualization, operationalization, and validation”, Journal of International Business Studies, 38, 126–146.

Lawler E.E. (1994), “From job-based to competency-based organization”, Journal of Organizational Behavior, 15, 3-15.

Lazarova, M.; Taylor, S., (2009), “Boundaryless careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance”, Journal of Organizational Behavior, 30, 119–139.

Leana CR., Van BurenIII H.J. (1999). "Organizational Social Capital and Employment Practices." Academy of Management Review, 24 (3), 538-555.

Lertwannawit, A.; Serirat, S., Pholpantin, S., (2009), "Career Competencies and career success of thai employees in tourism and hospitality sector", The International Business & Economics Research Journal; 8, 65-72.

Levin S.G., Stephan P.E. (1991) 'Research productivity over the life cycle: Evidence for academic scientists', American Economic Review, 81 (1), 114–132.

Levinson, D.J.; Darrow, C.N., Klein, E.B., Levinson, M.H., McKee, B., (1978), "The Seasons of a Man's Life", Knopf, New York, NY.

London, M., (1983), "Toward a theory of career motivation", Academy of Management Review, 8, 620-630.

London, M. (1989). "Managing the Training Enterprise", Jossey-Bass, San Francisco.

London, M., (1993), "Relationships between career motivation, empowerment and support for career development", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66, 55–69.

London M., Noe R. (1997). "London's career motivation theory: An update on measurement and research", Journal of Career Assessment, 5(1), 61–80.

London M., & Smither J.W. (1999). "Career-related continuous learning: Defining the construct and mapping the process". In Ferris, G. R. (Ed.), "Research in Human Resources Management", 17, 81-121.

Long, J.S.; Fox, M.F., (1995), "Scientific Careers: Universalism and Particularism", Annual Review of Sociology, 21: 45-71.

Long J.S., Mcginnis R (1985). "The effects of the mentor on the academıc career", Scientometrics, (7), Nos 3-6, 255-280.

Lucia A.D., Lepsinger R. (1999). “The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in Organizations”, San Francisco: Jossey-Bass/Pfieffer.

MacKinnon, D. P., Warsi, G., & Dwyer, J. H. (1995). A simulation study of mediated effect measures.*Multivariate Behavioral Research*, *30*, 41-62.

Martins L.L., Eddleston K.A., Veiga J.F. (2002). “Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction”. Academy of Management Journal, 45(2), 399–409.

McArdle, S.; Waters, L., Briscoe, J.P., Hall, D.T., (2007), "Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital, Journal of Vocational Behavior, 71, 247–264.

McGregor J., Tweed D., Pech R. (2004). ‘Human Capital in the New Economy: Devil’s Bargain?’ Journal of Intellectual Capital, 5(1), 153–164.

McLagan, P.; Suhadolink, D., (1989), “The Models For HRD Practice: The Research Report”, Alexandria, VA: American Society for Training and Development.

Meera Komarraju, Jane Swanson and Dustin Nadler (2014). Increased Career Self-Efficacy Predicts College Students' Motivation, and Course and Major Satisfaction, Journal of Career Assessment, 22 (3), 420-432.

Meijers, F., (1998), “The development of a career identity”, International Journal for the Advancement of Counselling, 20, 191-207.

Meijers F., Kuijpers M., Gundy C. (2013). “The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice”, International Journal of Education adn Vocational Guidance, 13:47–66.

Melamed, T., (1996), “Career success: an assessment of a gender-specific model”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69, 217-42.

Merton, R.K., (1957), “Priorities in scientific discoveries: a chapter in the sociology of science”, American Sociological Review, 22, 635–659.

Miner A.S., Robinson D.F. (1994). “Organizational and Population Level Learning as Engines for Career Transitions”, Journal of Organizational Behavior, 15, 345-364.

Mirvis, P. H.; Hall, D. T., (1994), “Psychological success and the boundaryless career”, Journal of Organizational Behavior, 15, 365–380.

Morrow, P.; Wirth, R., (1989), “Work commitment among salaried professionals”, Journal of Vocational Behavior, 34, 40-56.

Murphy S., Ensher E. (2001). “The role of mentoring support and self-management strategies on reported career outcomes” Journal of Career Development, 27 (4), 229–246.

Nahapiet, J.; Ghoshal, S., (1998), “Social capital, intellectual capital and the organizational advantage”, Academy of Management Review, 23, 242 – 266.

Nerlove, M., & White K.J. (1977). The Durbin-Watson test for serial correlation with extreme sample size zor many regressors, Econometrica: Journal of the Econometric Society, 45 (8). 1989-1996

Ng, T.W.H.; Eby, L.T., Sorensen, K.L., Feldman, D.C., (2005), “Predictors of objective and subjective career success: a meta- analysis”, Personal Psychology, 58, 367-408.

Nicholson N., (1996). “Career System in Crisis: Chance And Opportunity in The Information Age”, Academy of Management Executive, 10 (4), 40 – 51.

Nielson T.R., Carlson D.S., Lankau M J. (2001). “The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict”, Journal of Vocational Behavior, 59, 364–381.

Noe R.A. (1996). “Is Career Management Related To Employee Development And Performance?” Journal Of Organızatıonal Behavıor, 17, 119-133.

Noe, R. A.; Noe, A.W., Bachhuber, J. A., (1990), "An investigation of the correlates of career motivation", Journal of Vocational Behavior, 37, 340–356.

Noe R.A,, Noe A.W., Bachhuber J.A. (1990). "Correlates of career motivation", Journal of Vocational Behavior. 37, 340-356.

Nonaka, I., (1994), "A dynamic theory of organizational knowledge creation", Organization Science, 5.

O'Neil Jr., H.FJr. Bensimon, M.E., Diamond, M. A., Moore, M. R., (1999), "Designing and implementing an academic scorecard", Change, 31, 32–40.

Orpen C. (1994), 'The Effects of Organisational and Individual Career Management on Career Success', International Journal of Manpower, 15 (1) 27–37.

Orpen, C., (1995), "The effects of mentoring on employees_ career success", Journal of Social Psychology, 135(5), 667–668.

Osipow S.H. (2012). "Career Development", Encyclopedia of Human Behavior (Second Edition, 430-433.

Parker, H.; Arthur, M.B., (2000), "Careers, organizing, and community", in Peiperl, M.A., Arthur, M.B., Coffee, R. and Morris, T. (Eds), "Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives", Oxford University Press, Oxford.

Parker P., Arthur M.B. (2004)."Coaching for career development and leadership development: An intelligent career approach", Australian Journal of Career Develoopment, 13 (3), 55-60.

Parker, P.; Khapova, S.N., Arthur, M.B., (2009), "The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry", Journal of Vocational Behavior, 75, 291–302.

Peiperl M.A., Baruch Y. (1997) 'Back to square zero: The post-corporate career', Organizational Dynamics, 25(4), 7–22.

Pett, M.A., Lackey, N.R., and Sullivan J.J. (2003). Making sense of factor analysis. Sage Pres.

Pezzoni, M.; Sterzi, V., Lissoni, F. (2012), “Career progress in centralized academic systems: Social capital and institutions in France and Italy”, Research Policy, 41: 704– 719

Pfeffer, J., (1977), “Effects of an MBA degree and socioeconomic origins on business school graduates’ salaries”, Journal of Applied Psychology, Vol. 6, pp. 698-705.

Polanyi, M., (1962), “Personal knowledge: Towards a post-critical philosophy”. London: Routledge & Kegan Paul.

Poole, M. E.; Langan-Fox, J., Omodei, M., (1993), "Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: a longitudinal study”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66, 39–54.

Powell, W.W.; Snellman, K., (2004), “The knowledge economy”, Annual Review of Sociology, 30, 199-220.

Pringle, J.; Mallon, M., (2003), "Challenges for the boundaryless career odyssey”, International Journal of Human Resource Management, 14, 839–853.

Quinn, J. B., (1992), “Intelligent Enterprise: A Knowledge And Service Based Paradigm For Industry”, New York: The Free Press.

Ragins B.R. (2010). “Diversity and workplace mentoring relationships: A review and positive social capital approach”; İn: Ed: Allen, T.D., Eby,L.T., “The blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach”, Blackwell Publishing.

Raider, H.; Burt, R., (1996), "Boundaryless careers and social capital, In M. Arthur, & D. Rousseau (Eds.), “The Boundaryless Career: A New Employment Principle For A New Organizational Era (pp. 187–200). New York: Oxford University Press.

Raulapati M., Vipparthi M., Neti S. (2010). “Managing Psychological Contract”, The IUP Journal of Soft Skills, 9 (4), 3-17.

Reitman F., Schneer J.A. (2008). “Enabling the New Careers of the 21st Century”, Organization Management Journal, 5, 17–28.

Richardson, J.; McKenna, S., (2003), “International experience and academic careers: What do academics have to say?”, Personnel Review, 32, 774 – 95.

Richardson M.S. (1996). “From career counseling to counseling/psychotherapy and work, jobs and career”. In M. L. Savickas, &W. B.Walsh (Eds.), “Handbook of career counseling theory and practice”. Palo Alto, CA: Davies-Black.

Robertson, M.; Swan, J., (2004), "Going public: The emergence and effects of soft bureaucracy within a knowledge-intensive firm”, Organization, 11(1), 123–148.

Robinson, S.L., Kraatz, M.S. and Rousseau, D.M. (1994) ‘Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study’, Academy of Management Journal, 37(1), 137–52.

Roe, A., (1956), “The Psychology of Occupations”, Wiley, New York.

Rousseau D.M. (1995). “Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements”, Thousand Oaks, CA: Sage.

Rousseau D.M., Arthur M.B. (1997). “The Boundaryless Human Resource Function: Building Agency and Community in the New Econdmic Era”, Organizational Dynamics, 7 – 18.

Rowold J., Kauffeld S.(2009). “Effects of career-related continuous learning on competencies”, Personnel Review, 38 (1), 90-101.

Saxenian, A. L., (1996), "Beyond boundaries: Open labor markets and Learning in Silicon Valley”. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), “The Boundaryless Career” (pp. 23–39). New York: Oxford University Press.

Scandura, T.A., (1992), "Mentorship and career mobility: An empirical investigation", Journal of Organizational Behavior, 13, 169–174.

Schein, E.H., (1971), "The individual, the organization, and the career, a conceptual scheme", Journal Of Applied Behavioral Science, 7, 401-426.

Schein, E.H., (1978), "Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs", Addison-Wesley, Reading, MA.

Schippmann JS, Ash RA, Battista M, Carr L, Eyde LD, Hesketh B, et al. (2000). "The practice of competency modeling", Personnel Psychology, 53, 703–740.

Schlosser L.Z., Gelso C.J. (2001). "Measuring the working alliance in advisor-advisee relationships in graduate school", Journal of Counseliing Psychology, 48, 157-167.

Schultz T.W. (1971). 'Investment in human capital', in Kiker, B.F. (Ed.), "Investment inHuman Capital", Columbia, University of South Carolina Press.

Seibert S.E.; Kraimer, M.L., (2001), "The five-factor model of personality and career success", Journal of Vocational Behavior, 58, 1–21.

Seibert, S. E.; Crant, J. M., Kraimer, M. L., (1999), "Proactive personality and career success", Journal of Applied Psychology, 84, 416–427.

Siemensa J.C., Burtonb S., Jensenb T., Mendoza, N.A. (2005). "An examination of the relationship between research productivity in prestigious business journals and popular press business school rankings", Journal of Business Research, 58, 467– 476.

Simendinger E., Puia G.M., Kraft K., Jasperson M. (2000). "The career transition from practitioner to academic", Career Development İnternational, 5(2), 106-111.

Smola K.W., Sutton C.D., (2002). "Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium", Journal of Organizational Behavior, 23(4), 363–382.

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhart (Ed.), *Sociological methodology 1982* (pp.290-312). San Francisco: Jossey-Bass.

Spindler, G.S. (1994). 'Psychological contracts in the workplace – a lawyer's view', Human Resource Management, 33(3), 325–333.

Stebbins, R.A. (1970), "Career: the subjective approach", Sociological Quarterly, 11, 32–49.

Stephan P.E., Levin S.G. (1997) 'The critical importance of careers in collaborative scientific research', Revue d'Economie Industrielle, 79, 45–61.

Stier H., Lewin-Epstein N, Braun M. (2001). 'Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment Along the Life-Course', American Journal of Sociology, 106 (17), 31–60.

Sturges J., Guest D., Conway N., Mackenzie D.K. (2002). "A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work", Journal of Organizational Behavior, 23(6), 731–748.

Sturges J., Simpson R.,Altman Y. (2003). "Capitalising on learning: an exploration of the MBA as a vehicle for developing career competencies", International Journal of Training and Development 7 (1), 53-66.

Suddaby, R., (2010), "Editor's Comments: Construct Clarity in Theories of Management and Organization", Academy of Management Review, 35, 346–357.

Sullivan S. E., Carden W. A., Martin D. F. (1998). "Careers in the next millennium: Directions for future research", Human Resource Management Review, 8(2), 165–185.

Sullivan S.E., Arthur M.B. (2006). “The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility”, Journal of Vocational Behaviour, 69 (1), 19–29.

Super, D.E., Savickas, M.L., Super, C.M., (1996), “The life-span, life-space approach to careers”, in Brown, D. and Brooks, L. (Eds), Career Choice and Development, Jossey-Bass, San Francisco, CA, pp. 121-78.

Suutari, V.; Makela, K., (2007), “The career capital of managers with global careers”, Journal of Managerial Psychology, 22, 628-648.

Tams, S.; Arthur, M.B., (2010), “New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world”, Journal of Organizational Behavior, 31, 629–646.

Tatlıdil, H. (2002). Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel analiz, Akademi Matbaası, Ankara.

Templer A.J., Cawsey T.F. (1999),"Rethinking career development in an era of portfolio careers", Career Development İnternational, 4(2), 70-76.

Tharenou, P., (2001), “Going up? Do Do traits and informal social processes predict advancing in management?”, Academy of Management Journal, 44, 1005-17.

Tharenou, P.; Latimar, S., Conroy, D., (1994), "How to make it to the top? An examination of influences on women’s and men’s managerial advancement”, Academy of Management Journal, 37, 899-931.

Valcour P.M., Tolbert P.S. (2003). “Gender, family and career in the era of boundarylessness: determinants and effects of intra- and inter-organizational mobility”, International Journal of Human Resource Management, 14 (5), 768-787.

Van Buren III, H.J. (2003). “Boundayrless Careers And Employability Obligations”, Business Ethics Quarterly, 13(2), 130-144.

Van Den Born A., Van Witteloostuijn A.(2013). “Drivers of freelance career success”, Journal of Organizational Behavior, 34, 24–46.

Van Maanen, J., (1977), "Experiencing organization: notes on the meaning of careers and socialization”. Ib (ED) Arthur M.B., Khapova, S.N., Wilderom, C.P.M., (2005), “Career success in a boundaryless career world”, Journal of Organizational Behavior, 26, 177–202.

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1977). Career development. In J. Hackman, & J. L. Suttle (Eds.), Improving life at work. Santa Monica, CA: Goodyear. Aktaran, Tams, S & Arthur MB (2010). New directions for boundaryless career: Agency and interdependence in a changing world, Journal of Organizational Behavior, 31(5) 629-646.

Verbruggen M., Sels L., Forrier A. (2007). “Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling”. Journal of Vocational Behavior, 71(1), 69–83.

Wallace J.E. (2001). “The benefits of mentoring for female lawyers”, Journal of Vocational Behavior, 58, 366–391.

Wayne, S.J.; Liden R.C., Kraimer M.L., Graf, I.K., (1999), "The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success”, Journal of Organizational Behavior, 20, 577–595.

Weick K.E., Berlinger L.R. (1989). “Career İmprovisation in Self-Designing Organizations”, İn, M. B. Arthur, D. T. Hall ve B. S. Lawrence, “Handbook of Career Theory”, Cambridge University Press, Cambridge, 315-316

Wilensky H.L. (1961). “Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass”, American Sociological Review, 26, 521-539.

Xie, Y., and Shauman, K.A. (1998). “Sex Differences in Research Productivity: New Evidence about an Old Puzzle” American Sociological Review, 63 (6), 847-870.

Yamashita M., Uenoyama T. (2006). “Boundaryless Career and Adaptive HR Practice İn Japan’s Hotel Industry”, Career Development International, Special Issue: Careers in Japan, 11(3), 230-242.

Zeitz, G.; Blau, G.,Fertig, J., (2009), “Boundaryless careers and institutional resources”, The International Journal of Human Resource Management, 20, 372 - 389.

Zhao, B.; Li, X., Yu, W., (2007), “Professional Management: The Future of Knowledge Worker Boundaryless Career Management”, Wireless Communications, Networking and Mobile Computing International Conferance, Shanghai, 4497 - 4500.

ÖZGEÇMİŞ

İhsan Aytekin 1980 Malatya doğumludur. 2003 yılında Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden mezun olmuştur. 2011 yılında Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans programını tamamlamıştır. Yüksek lisans tez araştırması esnasında 3 ay süreyle Kanada Ottawa Üniversitesinde misafir araştırmacı olarak çalışmıştır. 2011 yılında başladığı doktora programını 2016 yılında tamamlamıştır. Halen Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesinde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.