

Covid 19 Pandemisi Gölgesinde Demografik Değişkenler ve Kariyerizm İlişkisi (Demographic Variables and Careerism Relationship in the Shadow of Covid 19 Pandemic)

Burcu ÜZÜM^a Leyla ŞENOL^b

^a Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli Meslek Yüksekokulu, Kocaeli, Türkiye. burcugokay@gmail.com

^b Kocaeli Üniversitesi, Ali Rıza Veziroğlu Meslek Yüksekokulu, Kocaeli, Türkiye. senolleyla4@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Covid-19 Pandemisi
Kariyer Algısı
Kariyerizm

Amaç – Bu çalışmada çalışma hayatının bir parçasını oluşturan kariyer kavramını olumsuz yönüyle ele alan kariyerizm konusuna odaklanılmıştır. Çalışanların demografik özelliklerinin covid-19 pandemisi kariyer ve kariyerizm algılarında farklılık yaratıp yaratmadığı araştırılmıştır.

Yöntem – Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli benimsenerek araştırmaya esas olan veriler anket formu ile toplanmıştır. Anket formunda kariyerizm ve covid-19 kariyer algısı ölçeği kullanılmıştır. Örneklemi, Kocaeli ili Başiskele, Kartepe ve İzmit ilçelerinde bir kuruma bağlı, Covid-19 pandemi süreci içerisinde ankete katılmaya gönüllü olan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada 493 katılımcıdan veri toplanmıştır.

Gönderilme Tarihi 18
Şubat 2021
Revizyon Tarihi 1
Haziran 2021
Kabul Tarihi 10 Haziran
2021

Bulgular – Elde edilen verilere açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, t-testi, manova analizleri uygulanmıştır. Analizlerin kabul edilebilirliği için kabul edilen anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda, gelirin covid-19 kariyer algısında, medeni durumun kariyerizm eğiliminde ve covid-19 kariyer algısında farklılık yarattığı tespit edilmiştir.

Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi

Tartışma – Covid-19 kariyer algısının kısa vadeli insan kaynakları planlamasına yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Çalışanların kişisel özellik profiline çıkarılmasını sağlayan demografik değişkenlerin; kariyerizm ve covid-19 kariyer algısında farklılık yaratıp yaratmadığının belirlenmesinin insan kaynakları ve işletme yönetimine katkı sağlayacağı umulmaktadır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Covid-19 Pandemic
Career Perception
Careerism

Purpose - This study is based on the issue of careerism criticizing the term career which constitutes a part of business life. Whether the demographic characteristics of employees make a difference in career perceptions and careerism tendency in the covid-19 pandemic has been investigated.

Design/methodology/approach - In the research, relational scanning from quantitative method was adopted and the data that were the basis of the research were collected with a questionnaire. Careerism and Covid-19 career perception scale were used in the questionnaire. The sample consists of employees who are volunteering to participate in the survey during the Covid-19 pandemic process, affiliated with an institution in the districts of Başiskele, Kartepe and İzmit in Kocaeli province. Data were collected from 493 participants in the research.

Received 1 February 2021
Revised 1 June 2021
Accepted 10 June 2021

Findings - Explanatory factor analysis, reliability analysis, t-test, manova analysis were applied to the data obtained. The accepted significance level for the acceptability of the analysis was determined as 0.05. As a result of the research, it was determined that income made a difference in covid-19 career perception, marital status in careerism perception and covid-19 career perception.

Article Classification: Research Article

Discussion - Covid-19 career perception is thought to be a guide for short-term human resources planning. The demographic variables that provide the personal traits profile of the employees; It is hoped that determining whether careerism and covid-19 make a difference in career perception will contribute to human resources and business management.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Üzüm, B., Şenol, L. (2021). Covid 19 Pandemisi Gölgesinde Demografik Değişkenler ve Kariyerizm İlişkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1341-1349.

1. Giriş

Kariyer, birçok araştırmacının inceleme konusunu oluşturmuş bir kavramdır. Kariyer, bireye statü, motivasyon, ücret, saygınlık sağlarken işletme yönetimine de finansal çıktılar sağlayan katkılarda bulunur. Kariyer ve kariyere etki eden kavramların incelenmesi, örgüt ve birey açısından karşılıklı beklentileri etkileyen faktörlerin belirlenmesine yardımcı olur.

Hays (2005: 193) insanlığı etkileyen salgın hastalıkların bölgesel sınırların ötesine dünya çapına yayılmasını pandemi olarak tanımlamaktadır. Covid-19; SARS-CoV-2 olarak isimlendirilmiş yeni tür koronavirüs hastalığıdır. Bu virüsle ilk defa 31 Aralık 2019'da, Çin Halk Cumhuriyeti'nde Wuhan şehrinde rastlanılmış ve küresel hareketliliğin etkisiyle pandemiye dönüşmüştür (World Health Organization [WHO], 2020). Covid-19 ile ilgili araştırmalar öncelikli olarak tıp alanında başlamış, pandeminin insanlığı etkilemesi nedeniyle sosyoloji, psikoloji ve ekonomi temelli bilimlerin de araştırma konusu olmuştur. Çalışma hayatını yakından etkileyen covid-19 pandemisi Kırpık (2020: 2398)'ın da ifade ettiği gibi çalışanların kariyerlerini ofis, fabrika gibi mekânların dışına daha geniş bir alana yaymıştır. Ücret ve sosyal hakların yanında kariyer, çalışanların yaptığı işin karşılığında elde edeceği kazançları ve beklentileri oluşturmaktadır. Çalışanların covid-19 pandemisi algılama düzeylerinin belirlenmesinin işletme yönetimine ve insan kaynakları yönetimine karar verme sürecinde yardımcı olacağı düşünülmüştür.

Bu çalışmada kariyerin olumsuz yönü olan kariyerizm kavramına etki eden demografik değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca 2020 yılının başından beri dünyayı etkileyen covid-19 pandemisini çalışanların kariyerleri açısından ne düzeyde algıladıkları da belirlenmeye çalışılmıştır. Alan yazını incelemesiyle kariyerizm kavramıyla ilgili çalışma sayısının çok az olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın, özellikle kariyerizm ile ilgili araştırma boşluğunu doldurması yönünden önem taşıdığı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış açısından araştırmalarda kariyer; olumlu yönüyle ele alınmış, Super ve Hall (1978: 334)'a göre "bireyin yaşamı boyunca işgal ettiği pozisyonlar" silsilesi olarak tanımlanmıştır. Özetle kariyer, bireyin iş hayatı boyunca elde ettiği tecrübeler toplamını oluşturmaktadır (Vergiliel Tüz, 2003: 170). Kariyer, iş hayatına başlamadan önce birey tarafından planlanan iş hayatına başlanmasıyla birlikte örgütün de bu planlamaya ortak olduğu bireye ait bir kavramdır (Baruch, 2006: 125-126).

Örgüt hiyerarşisindeki dönüşümler yalın organizasyon yapısının ortaya çıkmasına neden olmuş (Vergiliel Tüz, 2003: 176); bu akım sonucunda örgütün, bireyin kariyer hareketliliği üzerinde etkisi azalmaya başlamış ve kariyer ilerlemesindeki çabalarda birey ön plana gelmiştir.

Birey, kariyeri için gerekli çabayı gösterip gereken planlamayı yapmış olsa bile kariyer ilerlemesi için farklı tutum ve davranışlar sergileyebilir. Bu noktada, liyakatın, kıdem, yüksek performansın geri planda kaldığı sosyal ilişkilerin iyi yönetilmesine dayalı bir felsefe güdülmesi kariyerizm kavramının ortaya atılmasına neden olmuştur. Bratton ve Kacmar (2004: 291) kariyeristik eğilime sahip çalışanların manipülasyon ve çeşitli taktikler kullanarak kariyerlerini sürdürme çabalarına "uç kariyerizm" adını vermişlerdir. Çalışanlar "sıkı çalışma, yetenek geliştirme, bağlılık yerine imaj ve sosyal etki yaratarak örgütsel ilerlemenin sağlanabileceği" algısını taşımaktadırlar (Whitaker, 2011: 1). Kariyerizm; "çalışanların güç ve itibarı kullanarak kariyer ilerlemesi sağlayabilmek için kendi adına olumlu sonuçlara ulaşabileceği olumsuz sayılabilecek tutum ve eylemler" sergilemesidir (Bratton ve Kacmar, 2004: 293).

Kariyerizm; çalışanın, performans temelinden uzak bir şekilde kariyer gelişimi sağlamaları olarak tanımlanmaktadır (Feldman ve Weitz, 1991: 237). Çünkü kariyerizm algısına sahip çalışanlar performans gösterip yetenek geliştirme ile kariyer ilerlemesi yapmanın güç olduğunu düşünürler (Chiaburu vd., 2013b: 473-474). Kariyer ilerlemesi için iş ortamında sosyal ilişkileri başarılı bir şekilde yönetmek daha önemlidir. Diğer bir deyişle kariyerizm, çalışma ortamındaki bireyleri manipüle ederek kariyer basamaklarını tırmanmaktır. Kariyerizm kavramı gerçek iş performansı göstermeden başarı ve kariyer ilerlemesi sağlayan her türlü girişimi ifade etmektedir (Özdemir ve Üzüm, 2019: 132). Bu açıdan kariyer ilerlemesi için her türlü kandırmaca bireye olumlu katkılar sağlarken kariyerizm örgüt için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Whitaker, 2011: 1). Kariyerizm algısına sahip çalışanların kariyer planları ile örgütün planları uyumsuz, bu nedenle örgüt çıkarlarının önceliği ile bireysel çıkarların önceliği yer değiştirir (Shelton, 2011: 1). Kariyerizm,

örgüt tarafından çalışanın kariyer beklentilerinin karşılığını bulamaması nedeniyle, kişilik ve toplum yapısının yanı sıra örgütsel değişimden etkilenerek olumsuz örgütsel davranışın bir konusu haline gelmiştir (Üzüm, 2018: 5352).

Kariyerin olumlu yönüne odaklanılmış pek çok sayıda çalışma varken, kariyerin olumsuz yönüne odaklanan kariyerizm ya da uç kariyerizm içerikli çok az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Yurt dışı alan yazını incelendiğinde; kariyerizm ile kariyer gelişim desteği, örgütsel güven (Aryee ve Chen, 2004), örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti (Chay ve Aryee, 1999), işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık (Adams, 2011), örgütsel bağlılık, kariyer geliştirme ve adalet (Crawshaw vd., 2012), psikolojik sözleşme (Hamilton ve Treuer, 2012), yabancılaşıma ve iş memnuniyeti (Chiaburu vd., 2013), örgütsel bağlılık, performans, memnuniyet (Jain ve Sullivan, 2020: 1553) kavramlarının araştırıldığı görülmüştür.

Yurt içi alan yazınında ise; zorunlu vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018), iş yaşam dengesi (Girdap, 2019), nevroitik kişilik özelliği, ahlaki çözülme (Ağırbaş, 2019) kavramlarının kariyerizm ile ilişkilendirildiği görülmüştür.

Araştırmanın amacına hizmet eden demografik değişkenleri araştıran çalışmalar ise şu şekildedir: Kızıldağ'ın (2010: 164) yapmış olduğu araştırma sonucuna göre işe yeni başlayan genç sayılabilecek çalışanların kariyerizm davranış düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Chiaburu vd. (2013b: 479) ise yapmış oldukları araştırmada cinsiyet ve yaşın kariyerizm algısını farklılaştırmadığını bulmuşlardır. Kariyerizm ile cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum ve çalışma süresi ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (Ağırbaş, 2019: 63). Cinsiyetler arası kariyerizm algısını araştıran Girdap (2019: 54), kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha düşük kariyerizm algısına sahip olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgunun yanı sıra medeni durumun da kariyerizm algısında farklılık yarattığı evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha düşük kariyerizm davranışı gösterdikleri belirlenmiştir. Eğitim düzeyi ile kariyerizm davranışları arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu, çalışma saatleriyle kariyerizm arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu da belirlemiştir. Hindistan'da gerçekleştirilen araştırmanın katılımcılarının erkek olduğu belirtilmiş, yaş azaldıkça kariyerizm eğiliminin arttığı, eğitim ile kariyerizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (Jain ve Sullivan, 2020: 1562).

3.Yöntem

3.1.Araştırmanın Modeli

Alan yazını incelemesi doğrultusunda kariyerizmle ilgili sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışan algılarını etkileyen demografik değişkenlerle kariyerizm ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. 2020 yılında çalışma hayatını etkileyen, 2021 yılı ve sonrasında da etkileyeceği öngörülen Covid-19 pandemisinin çalışan kariyer algısına etkisinin de belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nicel yöntemlerden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmış olup araştırmaya esas olan veriler anket formu ile toplanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini kurumsal bir örgüte bağlı olarak çalışanlar oluşturmaktadır. Ancak araştırmanın doğası gereği evreni oluşturan katılımcıların tamamına ulaşılması bazı kısıtlardan dolayı olasılık dışıdır. Araştırmanın örneklemi Kocaeli ili Başiskele, Kartepe ve İzmit ilçelerinde bir kuruma bağlı olan çalışanlar oluşturmaktadır. Covid-19 pandemi süreci içerisinde ankete katılmaya gönüllü olan çalışanlardan kolayda örneklem tekniği ile veri toplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterli sayılabilmesi için alan yazında farklı yazarlar farklı görüşler sunmaktadır (Büyüköztürk, 2002: 480). Genel kabul gören görüşe göre; örneklem sayısı madde sayısının 20 katı olmalıdır (Aksu vd., 2017: 26). Örneklem 493 katılımcıdan oluşmaktadır. Aksu vd. (2017) belirttiği gibi örneklem büyüklüğü analizler için kabul edilebilir düzeydedir. Anket formları gönüllü katılımcılara 1-31 Ocak 2021 tarihleri arasında online olarak dağıtılmıştır.

3.3.Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir:

Kariyerizm Ölçeği. Anket formunda kullanılan ölçek kariyerizm ölçeğidir. Yıldız vd. (2015) tarafından kullanılan ölçek Feldman ve Weitz (1991) tarafından geliştirilmiştir. 7 maddeden oluşan ölçeğin güvenilirlik kat sayısı 0.72 olarak bulunmuştur.

Covid-19 Kariyer Algısı Ölçeği. Covid-19 pandemisinin çalışanların kariyer algılarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla “Covid 19 pandemisinin kariyerimi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum” ve “Covid 19 pandemisinin kariyerimi durağan hale getirdiğini düşünüyorum” şeklinde iki maddelik soru sorulmuştur. Güvenilirlik katsayısı 0.82 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeklerde 5’li likert ölçeği olarak kullanılmış olup en düşük katılım ifadesi “Kesinlikle katılmıyorum”, en yüksek katılım ifadesi “Kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Ayrıca çalışanların demografik özelliklerini belirlemek için cinsiyet, medeni durum, gelir, mevcut işinde kaç yıldır çalıştığı, kaçınıcı işyerinde çalıştığı, eğitim, yaş, günde kaç saat çalıştığı, hangi yakaya tabi olduğu, hangi sektörde çalıştığı gibi on adet soru sorulmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. Verilere uygulanan analizler sırasıyla açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, t-testi, manova analizidir. Analizlerin kabul edilebilirliği için kabul edilen anlamlılık 0,05 olarak belirlenmiştir.

4. Bulgular

Analizlere öncelikle açıklayıcı faktör analiziyle başlanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri 0,756, ve anlamlılığı 0,00 bulunmuştur. Elde edilen bilgiler örneklemin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğunu göstermektedir. Ölçeğin açıkladığı varyans oranı 47,742’dir. Ölçeğin açıkladığı varyans oranının % 40’tan büyük olması beklenilir (Büyüköztürk, 2002: 479). Araştırmada iki ölçek kullanılmasına rağmen iki maddeden oluşan covid-19 kariyer algısı ölçeği açıklayıcı faktör analizine sokulmamıştır. Kararlı bir faktör yapısından bahsedebilmek için, o faktörün en az üç maddeden oluşan yapıya sahip olması istenir (Karaman vd, 2017: 1178). Ölçek maddelerinin faktör yük değerleri 0.700 ve 0.518 arasında değişmektedir. Ayrıca verilere normallik testi uygulanmış ve verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Değişken Maddelerine Ait Korelasyon Değerleri

Değişkenler	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	CK1	CK2
KARİYERİZM1	1	,333**	,277**	,245**	,201**	,189**	,204**	-,046	-,047
KARİYERİZM2		1	,354**	,220**	,121**	,264**	,170**	-,012	-,070
KARİYERİZM3			1	,406**	,207**	,276**	,228**	-,032	-,027
KARİYERİZM4				1	,345**	,193**	,283**	-,030	,040
KARİYERİZM5					1	,194**	,207**	-,123**	-,085
KARİYERİZM6						1	,384**	-,006	,011
KARİYERİZM7							1	,105*	,168**
COVID-19KA1								1	,699**
COVID-19KA2									1

**p<0,01, *p<0,05

Korelasyon değeri 0-1 arasında bir değer alabilir. Bu değer -/+ olabilir. “-” işaret ilişkinin ters yönlü, “+” işaret ilişkinin doğru yönlü olduğunu gösterir. 0,00-0,29 arasında ise düşük, 0,30-0,69 arası orta, 0,70 ve üzeri ise yüksek düzeyde ilişkili olduğunu belirtmek mümkündür (Çam ve Tümkaya, 2008: 13).

Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Kariyerizm ve Covid-19 Kariyer Algısının Farklılaşması

Faktör	Cinsiyet	N	ss.	ort	t	p
Kariyerizm	Erkek	270	0,64	3,65	1.158	,247
	Kadın	223	0,63	3,59		
Covid-19 Kariyer Algısı	Erkek	270	1,10	3,59	,648	,517
	Kadın	223	1,11	3,66		

Cinsiyet değişkeninin kariyerizm ve Covid-19 kariyer algısında farklılık yaratıp yaratmadığı t-testi ile incelenmiştir. Ancak cinsiyet değişkeninin 0,05 önem düzeyinde kariyerizm ($p=0,247$) ve covid-19 kariyer algısında ($p=0,517$) farklılık yaratmadığı görülmektedir.

Tablo 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Kariyerizm ve Covid-19 Kariyer Algısının Farklılaşması

Faktör	Medeni durum	N	ss.	ort	t	p
Kariyerizm	Evli	173	0,66	3,72	2,441	,015
	Bekâr	320	0,58	3,57		
Covid-19 Kariyer Algısı	Evli	173	1,11	3,46	-2,413	,016
	Bekâr	320	1,10	3,71		

Medeni durum değişkeninin kariyerizm ve Covid-19 kariyer algısında farklılık yaratıp yaratmadığı t-testi ile incelenmiştir. 0,05 önem seviyesinde medeni durumun kariyerizm algısında ($p=0,015$) ve Covid-19 kariyer algısında ($p=0,016$) farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Bu farklılık evli çalışanların (ort=3,72), bekâr çalışanlara (ort=3,57) göre daha yüksek kariyerizm algısına sahip olduğunu göstermektedir. Diğer bir sonuç ise; evli çalışanların (ort=3,46), bekâr çalışanlara (ort=3,71) göre daha düşük Covid-19 kariyer algısına sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Gelir Değişkenine Göre Kariyerizm ve Covid-19 Kariyer Algısının Farklılaşması

Faktör	Gelir	N	ss	ort	F	p
Kariyerizm	2200-3199 TL	241	,625	3,61	1,155	,326
	3200-4199 TL	102	,615	3,63		
	4200-5199 TL	64	,706	3,75		
	5200 TL ve üzeri	86	,653	3,57		
Covid-19 Kariyer Algısı	2200-3199 TL	241	1,03	3,82	7,271	,000
	3200-4199 TL	102	1,19	3,58		
	4200-5199 TL	64	1,12	3,47		
	5200 TL ve üzeri	86	1,07	3,21		

Araştırmaya katılan örneklem grubunun gelir dağılımı gruplarına göre, kariyerizm ve Covid-19 kariyer algıları ortalamalarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup, 0,05 önem seviyesinde kariyerizm ortalamalarında gelir dağılımına göre bir farklılaşma tespit edilememişken ($p=0,326$), Covid-19 kariyer algısı ortalamalarında 0,05 önem düzeyinde farklılaşma tespit edilmiştir ($p=0,00$). Diğer yandan farklılık yaratan grupları belirlemek için Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 5. Gelire Ait Farklılıkların Analizi

Faktör	Gruplararası eşleşme	Ortalama farkı	p
Covid-19 Kariyer Algısı	2200-3199 TL - 5200 TL ve üzeri	0,61*	0,000

Analize göre 2200-3199 TL gelire sahip çalışanların 5200 TL ve üzeri gelire sahip çalışanlardan daha yüksek Covid-19 kariyer algısına sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 6. Mevcut İşyerinde Çalışılan Yıl Değişkenine Göre Kariyerizm ve Covid-19 Kariyer Algısının Farklılaşması

Faktör	Yıl	N	ss	ort	F	p
Kariyerizm	0-1 yıl	194	,627	3,58	,856	,425
	2-4 yıl	173	,639	3,65		
	5 yıl ve üzeri	126	,696	3,63		
Covid-19 Kariyer Algısı	0-1 yıl	194	1,09	3,73	2,715	,067
	2-4 yıl	173	1,09	3,63		
	5 yıl ve üzeri	126	1,24	3,41		

Araştırmaya katılan örneklem grubunun mevcut işyerinde çalışılan yıl gruplarına göre, kariyerizm ve Covid-19 kariyer algıları ortalamalarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup, 0,05 önem seviyesinde kariyerizm ortalamalarında mevcut işyerinde çalışılan yıl süresine göre bir farklılaşma görülememişken ($p=0,425$), benzer şekilde de Covid-19 kariyer algısı ortalamalarında da 0,05 önem düzeyinde bir farklılaşma görülmüştür ($p=0,425$).

Tablo 7. Çalışılan Kaçınıcı İş Olduğu Değişkenine Göre Kariyerizm ve Covid-19 Kariyer Algısının Farklılaşması

Faktör	Çalışılan Kaçınıcı İş	N	ss	ort	F	p
Kariyerizm	1	170	,635	3,61	,519	,762
	2	120	,658	3,67		
	3	90	,661	3,56		
	4	47	,686	3,65		
	5	31	,579	3,70		
	6 ve üzeri	35	,540	3,57		
Covid-19 Kariyer Algısı	1	170	1,00	3,70	,634	,674
	2	120	1,17	3,56		
	3	90	1,12	3,55		
	4	47	1,02	3,76		
	5	31	1,24	3,43		
	6 ve üzeri	35	1,31	3,61		

Örneklem grubu katılımcılarının çalışılan iş yeri sayısı gruplarına göre, kariyerizm ve Covid-19 kariyer algıları ortalamalarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup, 0,05 önem seviyesinde kariyerizm ortalamalarında çalışılan iş yeri sayısına göre bir farklılaşma tespit edilememişken ($p=0,762$), Covid-19 kariyer algısı ortalamalarında da 0,05 önem düzeyinde bir farklılaşma tespit edilememiştir ($p=0,674$).

Tablo 8. Çalışma Saati Değişkenine Göre Kariyerizm ve Covid-19 Kariyer Algısının Farklılaşması

Faktör	Çalışma Saati	N	ss	ort	F	p
Kariyerizm	4 saatten daha az	20	,632	3,71	1,066	,363
	4-8 saat	243	,647	3,67		
	9-12 saat	213	,637	3,57		
	13-16 saat	17	,558	3,51		
Covid-19 Kariyer Algısı	4 saatten daha az	20	,862	3,67	3,011	,030
	4-8 saat	243	1,15	3,48		
	9-12 saat	213	1,06	3,79		
	13-16 saat	17	1,10	3,55		

Araştırmaya katılan örneklem grubunun günlük çalışma saati gruplarına göre, kariyerizm ve Covid-19 kariyer algıları ortalamalarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup, 0,05 önem seviyesinde kariyerizm ortalamalarında çalışma saati dağılımına göre bir farklılaşma tespit edilememişken ($p=0,363$), Covid-19 kariyer algısı ortalamalarında 0,05 önem düzeyinde farklılaşma görülmüştür ($p=0,03$). Diğer yandan farklılık yaratan grupları belirlemek için Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 9. Günlük Çalışma Süresine Ait Farklılıkların Analizi

Faktör	Gruplararası eşleşme	Ortalama farkı	p
Covid-19 Kariyer Algısı	4-8 saat 9-12 saat	-,309*	0,016

Analize göre günlük çalışma süresinin 4-8 saat olduğu çalışanların günde 9-12 saat çalışanlara göre daha düşük covid-19 kariyer algısına sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 10. Eğitim Değişkenine Göre Kariyerizm ve Covid-19 Kariyer Algısının Farklılaşması

Faktör	Eğitim	N	ss	ort	F	p
Kariyerizm	Lise	170	,644	3,66	1,188	,314
	Önlisans	91	,641	3,56		
	Lisans	202	,647	3,65		
	Lisansüstü	30	,499	3,54		
Covid-19 Kariyer Algısı	Lise	170	1,03	3,62	,505	,679
	Önlisans	91	1,12	3,61		
	Lisans	202	1,15	3,59		
	Lisansüstü	30	1,22	3,40		

Araştırmaya katılan örneklem grubunun eğitim seviyesi gruplarına göre, kariyerizm ve Covid-19 kariyer algıları ortalamalarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup, 0,05 önem seviyesinde kariyerizm ortalamalarında eğitim seviyesine göre bir farklılaşma tespit edilememişken ($p=0,314$), Covid-19 kariyer algısı ortalamalarında da 0,05 önem düzeyinde bir farklılaşma tespit edilememiştir ($p=0,679$).

Tablo 11. Yaka Rengi Değişkenine Göre Kariyerizm ve Covid-19 Kariyer Algısının Farklılaşması

Faktör	Yaka rengi	N	ss.	ort	t	p
Kariyerizm	Mavi	244	1,10	3,61	-,272	,786
	Beyaz	249	1,11	3,63		
Covid-19 Kariyer Algısı	Mavi	244	,668	3,70	1,610	,108
	Beyaz	249	,612	3,54		

Araştırmaya katılan örneklem grubunun yaka renkleri değişkeninin kariyerizm ve Covid-19 kariyer algısında farklılık yaratıp yaratmadığı t-testi ile incelenmiştir. Ancak yaka rengi değişkeninin 0,05 önem düzeyinde kariyerizm ($p=0,786$) ve Covid-19 kariyer algısında ($p=0,108$) farklılık yaratmadığı görülmüştür.

Tablo 12. Sektör Değişkenine Göre Kariyerizm ve Covid-19 Kariyer Algısının Farklılaşması

Faktör	Sektör	N	ss.	ort	t	p
Kariyerizm	Hizmet	386	,033	3,62	-,051	,959
	Sanayi	107	,057	3,63		
Covid-19 Kariyer Algısı	Hizmet	386	1,10	3,65	1,029	,304
	Sanayi	107	1,11	3,52		

Araştırmaya katılan örneklem grubunun çalıştıkları sektör değişkeninin kariyerizm ve Covid-19 kariyer algısında farklılık yaratıp yaratmadığı t-testi ile incelenmiştir. Ancak sektör değişkeninin 0,05 önem düzeyinde kariyerizm ($p=0,959$) ve Covid-19 kariyer algısında ($p=0,304$) farklılık yaratmadığı görülmüştür.

5. Sonuç ve Tartışma

Kariyer hem örgütsel hem çalışanlar açısından araştırmalara konu olmuş bir kavramdır. Çalışanların kariyer beklentilerinin örgüt içi davranışlarda değişikliklere yol açtığı, bu davranışların bireysel, örgütsel ve toplumsal çıktıları olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda demografik değişkenlerin hem kariyerizm hem de covid-19 kariyer algısına etkisinin incelenmesinin yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmada cinsiyetin kariyerizm algısında bir farklılığa neden olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç Chiaburu vd. (2013b: 479), Ağırbaş, (2019: 63)'ün araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Girdap (2019: 54) ise yapmış olduğu araştırma sonucunda kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha düşük kariyerizm algı düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir. Araştırmada, medeni durumun kariyerizm algısı üzerinde yarattığı farklılığın evli çalışanlarda daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen bu netice, Ağırbaş (2019: 63)'ün sonucuyla

desteklenmektedir. Evli çalışanlar taşıdıkları sorumlulukları nedeniyle daha manipülatif davranabilmektedirler. Aksine Girdap (2019: 54) ise bekâr çalışanların daha yüksek kariyerizm algısına sahip olduğunu tespit etmiştir. Ancak araştırmaya göre, medeni durumun covid-19 kariyer algısı üzerinde yarattığı farklılık bekâr çalışanlarda evli çalışanlara göre yüksek bulunmuştur. Bu sonuç evli çalışanların çift eşli kariyere sahip olmaları ve kariyer riskini paylaşmaları şeklinde yorumlanabilmektedir. Bekâr çalışanlar Covid-19 kariyer algısını tek başlarına yüklenmektedirler.

Gelirin, kariyerizm eğiliminde farklılık yaratmadığı ancak covid-19 kariyerizm algısında farklılık yarattığı belirlenmiştir. Covid-19 pandemisi sürecinde düşük ücretle çalışanların daha yüksek ücret alan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde covid-19 kariyer algı düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Bu sonuç düşük gelir düzeyine sahip çalışanların covid-19 pandemi sürecini kariyerleri açısından tehdit olarak algıladığı şeklinde yorumlanabilmektedir. Aynı değişkeni ele alan başka araştırma sonucuna da rastlanılmamıştır. Çalışılan iş yerinin kaçınıcı iş yeri olduğu ile mevcut işyerinde çalışma süresi ile kariyerizm ve covid-19 kariyer algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olmaması kişiye ait kültürel eğilimlerle, istihdam şartlarıyla ilişkilendirilebilmektedir.

Ağırbaş (2019: 63), günlük çalışma saatinin kariyerizm algısı üzerinde farklılık yaratmadığını belirtmektedir. Bu durum araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Fakat Girdap (2019: 59) yapmış olduğu çalışmada çalışma saatleri arttıkça kariyerizm algısının düştüğünü belirlemiştir. Diğer bir değişken olan covid-19 kariyer algısının ekstra mesaiye kalan çalışanlarda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu farkı, günlük 9-12 saat çalışma süresine sahip çalışanların covid-19 nedeniyle iş güvencelerinin olmadığını düşünmeleri ve fazla çalışmaya razı olmaları şeklinde yorumlamak mümkündür. Ayrıca kısa çalışma süresine sahip olan çalışanların ya part-time ya da esnek çalışma saatine tabi olan çalışanlar olduğu ve Covid-19'u kariyerleri için tehdit unsuru olarak görmedikleri düşünülmektedir.

Olumsuz kariyerizm davranışları örgüte zarar verici davranış ve tutumları içermektedir. Rasyonel örgütler olumsuz çalışma ortamına neden olabilecek çalışanları tercih etmeyip, olumlu sinerjiye sahip çalışanları tercih edecektir. Covid-19 kariyer algısı ise çalışanların örgüte zarar verici davranış ve tutum sergilemelerine neden olmasa bile çalışanların psikolojilerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum çalışan performansının ve motivasyonunun düşmesine neden olabilir. İşletme yönetiminin bağlayıcı bir örgüt kültürü oluşturması, çalışanlara yönetim desteğinin sunulması önerilmektedir. Ayrıca liderlik eden yöneticilerin tercih ettikleri liderlik tiplerinin gözden geçirilmesi işletmelerin lehine olacaktır. Çalışanlara ilişkin Covid-19 kariyer algısının kısa vadeli insan kaynakları planlamasına yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Çalışanların kişisel özelliklerine ait bir çerçeve sunulmasını sağlayan demografik değişkenlerin; kariyerizm ve covid-19 kariyer algısında farklılık yaratıp yaratmadığının belirlenmesinin insan kaynakları ve işletme yönetimine katkı sağlayacağı umulmaktadır. Bu araştırma covid-19 sürecinde gerçekleştirilmiş olsa bile çalışanların kariyerizm algısını da ortaya koymaktadır. Gelecek araştırmalar için örneklemin belirli bir işletme çalışanlarını ya da tek bir sektörü kapsamasının, ayrıca boylamsal bir araştırma yapılmasının daha farklı sonuçlar elde edilmesine neden olabileceği de varsayılmaktadır.

Kaynakça

- Adams, J. W. (2011), Examination of inter-relationships between psychological contract, careerist orientation, and organizational citizenship behaviour. City University *Doctoral Dissertation*, London.
- Aksu, G., Eser, M. T. ve Güzeller, C. O. (2017), *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ağırbaş, Z. B. (2019), Nevrotik kişilik özelliğinin kariyerizm eğilimi üzerindeki etkisinde ahlaki çözülmenin aracı etkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Aryee, S., and Chen, Z. X. (2004), Countering the trend towards careerist orientation in the age of downsizing: Test of a social exchange model. *Journal of Business Research*, 57(4), 321-328.
- Baruch, Y. (2006), Career Development and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16, 125-138.
- Bratton, V. K. and Kacmar, K. M. (2004), Extreme careerism: The dark side of impression management. *The Dark Side of Organizational Behaviour*, 291- 308.

- Büyüköztürk, Ş. (2002), Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Güz (32): 470-483.
- Chay, Y. W. and Aryee, S. (1999), Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 613-623.
- Chiaburu, D. S., Diaz, I., and De Vos, A. (2013), Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 4-20.
- Chiaburu, D. S., Munoz, G. J. and Gardner, R. G. (2013b). How to spot a careerist early on: psychopathy and exchange ideology as predictors of careerism. *J Bus Ethics*, 118, 473-486.
- Crawshaw, J. R., Van Dick, R. and Brodbeck, F. C. (2012), Opportunity, fair process and relationship value: career development as a driver of proactive work behaviour. *Human Resource Management Journal*, 22(1), 4-20.
- Çam, S. ve Tümkaya, S. (2008), Kişilerarası problem çözme envanteri lise öğrencileri formu'nun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-17.
- Feldman, D. C. and Weitz B. A. (1991), From the invisible hand to the gladhand: Understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*. 30(2), 237-257.
- Girdap, E. (2019), Kariyerizm ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya.
- Hays, J. N. (2005), *Epidemics and pandemics: Their impacts on human history*. California: ABC-CLIO.
- Hamilton, S. M. and Treuer, K. V. (2012), An examination of psychological contracts, careerism and ITL. *Career Development International*, 17(5), 475-494.
- Jain, A. K. and Sullivan, S. (2020), An examination of the relationship between careerism and organizational commitment, satisfaction, and performance. *Personnel Review*, 49, 1553-1571.
- Karaman, H., Atar, B. ve Çobanoğlu Aktan, D. (2017), Açıklayıcı faktör analizinde kullanılan faktör çıkartma yöntemlerinin karşılaştırılması. *GEFAD*, 37(3), 1173-1193.
- Kırpık, G. (2020), COVID-19 Pandemisinin insan kaynakları üzerindeki etkisinin akademi, medya ve iş dünyası perspektifinden incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2393-2406.
- Kızıldağ, D. (2010), Örgütlerde problemlerli davranışlar ve davranışsal risk yönetimi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Basılmamış Doktora Tezi*, Afyon.
- Özdemir, Y. ve Üzüm, B. (2019), Yengeç sendromu. (Ed: E. Kaygın ve G. Kosa). *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış içinde* (125-138). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Shelton, A. (2011), Extreme careerism in the workplace. <https://www.best10resumewriters.com/extremeworkplace-careerism/>, (erişim tarihi: 10.10.2018).
- Super, D. and Hall, D. (1978), Career development exploration and planing. *Annual Reviews Psychology*, 29, 333-372.
- Üzüm, B. (2018), Kariyerizm bir davranış eğilimi olarak negatif midir? Pozitif midir? *International Social Sciences Studies Journal*, 4(25), 5351-5354.
- Vergiliel Tüz, M. (2003), Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *U. Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 169-176.
- Whitaker, B. (2011), Extreme careerism and supervisor reactions to peer intimidation. *Academy of Management Proceedings*, <https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/ambpp.2011.65870181> (erişim tarihi: 15.12.2020).
- WHO (2020), <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>, (erişim tarihi: 10 Aralık 2020).
- Yıldız, B. ve Ö. Ayaz Arda. (2018), İyi Bir asker mi? İyi bir ilizyonist mi? Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 151-167.
- Yıldız, B., Yıldız, H. ve Alpkan, L. (2015), Olağandışı işyeri davranışlarının bir öncülü olarak kariyerizm. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 684-689. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.