

TÜRKİYE'DEKİ KARIYER TATMİNİ KONULU TEZLERİN İNCELENMESİ: BİR İÇERİK ANALİZİ ÇALIŞMASI

Analysis of Career Satisfaction Studies Conducted in Turkey: A Content Analysis

Öğretim Görevlisi. Muhammet TORTUMLU

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Tefenni Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Burdur/TÜRKİYE
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7245-1017>

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de 2003-2020 yılları arasında kariyer tatmini konusunda yapılan tez çalışmalarının kapsamlı ve bütüncül bir şekilde analiz edilmesidir. Bu çalışmada, içerik analizi türlerinden, betimsel içerik analizi yöntemi ve kategorik çözümleme tekniği kullanılmıştır. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan, 2003-2020 yılları arasında yapılan kariyer tatmini ile ilgili tezler çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini, çalışmada belirlenen ölçütlere uyan Türkiye'de yapılmış, ölçütlere uyan, erişime açık 34 tez (yüksek lisans ve doktora) oluşturmaktadır. Verileri toplamak için kariyer tatminine ilişkin yapılan tezleri inceleme formu hazırlanmıştır. Çalışma sonucunda toplanan veriler Excel programına aktarılmış, özet tablolar kullanılmıştır. Akabinde görsel olarak tabloştürmeler yapılarak, elde edilen verilerin frekansları verilerle analizler yapılmıştır. Tezler incelendiğinde, kariyer tatmini konusunda yapılan tezlerin; en fazla sayıda 2019 yılında yapıldığı, devlet üniversitelerinde daha çok tez çalışması yapıldığı, İstanbul ve Ankara ve Antalya illerinde örneklemin yoğunlaştığı, tezlerin çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu anlaşılmıştır. Tezlerde çoğunlukla Kariyer tatmini konusu ile örgütsel bağlılık, demografik değişkenler ve iş tatmini konularının ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. Çalışmaların tamamına yakının nicel araştırma yöntemi kullanıldığı, verilerin anket yöntemi ile toplandığı, kolayda örneklem yönteminin kullanıldığı görülmüştür. Tezlerde en fazla örneklem gruplarının sırasıyla şirket personelleri, otel çalışanları ve banka personelleri olduğu saptanmıştır. Ayrıca kariyer tatmini konusunda en fazla tez çalışmasının Marmara Üniversitesi'nde yapıldığı tespit edilmiştir. Özellikle bu konuda yapılması planlanan gelecek araştırmalarda, ortaya çıkan kuram ve istatistik analizler derinlemesine ele alınabilir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Tatmini, Betimsel İçerik Analizi, Kategorik Çözümleme

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the thesis studies on career satisfaction in Turkey between 2003-2020 in a comprehensive and holistic way. In this study, one of the content analysis forms which is descriptive content analysis and categorical analysis techniques were used. The theses related to career satisfaction made between 2003 and 2020 in the database of Higher Education National Thesis Center constitute the universe of the study. The sample of the study consists of 34 thesis (master's and doctoral) made in Turkey, which meet the criteria determined in the study, and which are open to access. The data collected at the end of the study were transferred to the Excel program and summary tables were used. Then, by making tables visually, the frequencies of the obtained data were given and analyzes were made. When the theses are examined, the theses on career satisfaction; it has been understood that the highest number of theses were made in 2019, more thesis studies were conducted in state universities, the sample was concentrated in the provinces of İstanbul, Ankara and Antalya, and the majority of theses were master's thesis. In theses, it has been determined that the subject of career satisfaction is mostly related to organizational commitment, demographic variables and job satisfaction. It was observed that almost all of the studies used quantitative research method, data were collected by questionnaire method, and convenience sampling method was used. It was determined that the most sample groups in the theses were company personnel, hotel employees and bank personnel, respectively. In addition, it was determined that the most thesis work on career satisfaction was done at Marmara University. In particular, the theory and statistical analyzes emerging in future research on this subject can be dealt with in depth.

Key Words: Career Satisfaction, Descriptive Content Analysis, Categorical Analysis

1. GİRİŞ

İnsan, yaşamı boyunca ailesinden, yaptığı işten, arkadaş çevresinden doyum olarak bireysel refaha ulaşma çabası içerisinde. Bu doyumlar hiç şüphesiz yapılan doğru ya da yanlış tercihlerle yön değiştirebilmektedir. Özellikle birey, çocukluk ve gençliğe geçiş dönemlerinde kendini keşfetmeye; hangi mesleği seçeceğine, ilgi alanlarına karar verme çabasıyla, gençlik ve üniversite dönemlerinden sonra kariyer yolunu belirlemiş ve bir aşama kat etmiş duruma gelmektedir (Çakır ve Uzun, 2021). Karar verilen mesleğin gelecekte bireye ne kadar uygun olup olmadığı bireyin kariyerinden alacağı doyumunu

belirlemektedir. Kariyer tatmini, bireylerin mesleğine yönelik olumlu duygularını kapsamaktadır (Shawer ve Alkahtani, 2012).

Kariyer tatmini konusu son yıllarda araştırmacılarının ilgi gösterdiği, araştırmalarına konu ettiği bir konudur. Bunun en temel sebebinin de bireyin meslek hayatında kariyerinden doyum almasının iş doyumunu (Yüksel, 2005), iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti (Gerçek, Atay ve Dündar, 2015) ve yaşam doyumunu (Tortumlu ve Uzun, 2021) gibi çıktılarla önemli düzeyde etkili olduğunun bilinmesidir. Hiç şüphesiz, bireylerin kariyerinden tatmin olabilmesi uygun meslek seçimine, görevlerine yönelik gerekli niteliklere ve bilgi ve birikime sahip olmaya bağlıdır. Nitekim Rol Teorisine göre çalışanların, görev aldıkları pozisyonlar ile ilgili yeterli bilgi ve birikime sahip olmaması durumunun; memnuniyetsizliği meydana getireceği, kaygı düzeyini yükselteceği ve gerçeklikten uzaklaştırıp performansı düşüreceği belirtilmiştir (Rizzo, House ve Lirtzman, 1970). İfade edilen tüm bu durumlar kariyer tatmini konusunun önemini ortaya koymaktadır.

Bu araştırmada amaç, örgütsel davranış yazınında günden güne önem kazanan kariyer tatmini konusunda yapılan tez çalışmalarının, yayım yılları, örneklem illeri, üniversite türleri, yayım türleri, ilişkilendirilmiş konu alanları ve değişkenleri, araştırma yöntemleri, veri toplama araçları, örneklem belirleme yöntemleri, tezlerin yapıldığı üniversiteler ve örneklem gruplarını incelemektir. Zira bu amacın gerçekleştirilmesi sonucunda, kariyer tatmini konusunda araştırma yapmayı planlayan araştırmacılara ve bu konuya özel ilgi duyan kişilere bütüncül bir bakış açısı kazandırılabilir.

2. KARİYER TATMİNİ

Son yıllarda kariyer kavramının önemi artarak devam etmektedir. Nitekim yıllardır Türkçe ve yabancı yazında birçok araştırma yapılmıştır. Bireyler ilgi ve becerileri doğrultusunda bir kariyer yolu belirleyerek iş ve meslek yaşamında doyum ve başarıyı elde etme çabasıdır. Ancak bireyler kariyeri sadece iş hayatından ibaret görerak terfi ve unvandan ibaret olduğunu düşünmektedirler. Fakat kariyer kavramı düşünüldüğü kadar sığ bir konu değildir. Zira bu görüş geleneksel kariyer yaklaşımını yansıtmaktadır. Oysa kariyer, bir bireyin tüm hayatı boyunca elde ettiği tecrübe ve olaylar sıralamasıdır. Kariyer kavramına yönelik farklı bakış açılarıyla birçok farklı tanımlama yapılmıştır. Bir görüşe göre kariyer, örgüt içinde yukarı doğru hareketliliğe dayanan bir olgu (Arthur vd., 2005:27); bir başka görüşe göre kariyer, bir kurum içinde hiyerarşik olarak ilerleme (Eby vd., 2003:689); başka bir görüşe göre ise kariyer, bir bireyin iş yaşamı boyunca meslek alanında adım adım ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Aytaç ve Keser, 2017:7). Türk Dil Kurumu ise kariyer kavramını ‘‘ Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık’’ olarak tanımlamıştır (TDK, 2021). Bu temel ve tanımlamalardan hareketle kariyer kavramından, kariyer planlama (Creed, Patton ve Prideaux, 2007), kariyer geliştirme (Barnett ve Bradley,2007), kariyer uyumu (Tolentino vd., 2014), kariyer bağlılığı (Aryee ve Tan, 1992) , kariyer çapası (Schein, 1985), kariyer engelleri (Swanson, Daniels ve Tokar, 1996), kariyer kararsızlığı (Osipow, 1999), kariyer danışmanlığı (Savickas, 2019), kariyer yönetimi (Greenhaus, Parasuraman ve Wormley 1990), kariyer kaygısı (Pisarik, Rowell ve Thompson, 2017) gibi birçok kavram türetilmiştir. Bunlardan bir diğeri de kariyer tatmini kavramıdır.

Kariyer tatmini, Holland ve Super tarafından Kariyer Seçimi Teorisinden hareketle alan yazına kazandırılmıştır. Akabinde kariyer tatmini ile ilgili derinlemesine çalışmalar Greenhaus ve arkadaşları (1990) tarafından yapılmıştır. Holland kariyer tatminini, çalışanların yetenek, inanç, değer, tecrübe ve başarılarından kaynaklandığını ifade etmiş; Super ise kariyer tatmininin örgütte meydana gelen değişikliklerden de etkilenebildiğini ileri sürmüştür (Gürkan ve Koçoğlu, 2014). Kariyer tatmini, kişinin anlık yaşadığı kariyer başarısı ile gelecekte ulaşmak istediği kariyer gelişimleri ile ilgili beklentileridir (Nauta, Vianen, Heijden, Dam ve Willemsen, 2009). Kariyer tatmini, kişinin mesleki hedeflerine, ilerlemesine ve dolayısıyla başarıya ulaşip ulaşmadığına yönelik yapmış olduğu öz değerlendirmedir (Hofmans, Dries ve Pepermans, 2008). Bu tanımdan yola çıkarak kariyer tatmininin, kişinin iş hayatında ki mesleki hedeflerine ulaşma yolunda aldığı doyumunu ifade ettiği söylenebilir. Bu bakımdan kariyer tatmini, kişinin mesleği ile ilgili olumlu duygularını içermektedir (Shawer ve Alkahtani, 2012). Bireylerin hali hazırda buldukları kariyer aşamaları ile hedeflediklerinin uyumlu olması durumunda kariyer tatmini yaşayacakları düşünülmektedir. Bu doğrultuda Greenhaus ve arkadaşları (1990), bireylerin kariyer tatminini yaşamaları için mesleki başarılar, genel mesleki hedefler, gelire ilişkin hedefler, meslekteki ilerlemeler ve yeni beceriler edinme olarak toplamda 5 temel faktörün etkili olduğu ifade etmiştir. Bu faktörlerin bireyin yaşamında önemli bir yerinin olduğu söylenebilir. Zira kariyer tatmini, bireylerin



mutluluğunu etkilemektedir (Tortumlu ve Uzun, 2021). Buna ek olarak çalışanların örgüt içerisindeki konumlarına göre kariyer tatminlerinin değiştiği (Uzunbacak, 2004), öğretmenlerin kariyer tatminlerinin branşlarına göre farklılık gösterdiği; özellikle Fen Bilimleri ve Temel Eğitim Bilimleri branşlarında öğretmenlik yapanların diğer branşlara nazaran daha fazla kariyerinden tatmin olduğu tespit edilmiştir (Kılınç, Tortumlu ve Uzun, 2021).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada bir içerik analizi türü olan betimsel içerik analizi yöntemi kullanılarak kategorik çözümleme tekniği uygulanmıştır. Kategorik çözümleme tekniği, bir mesajın birimlere bölünerek, önceden saptanmış ya da inceleme sırasında dâhil edilen ölçütlere göre kategoriler halinde gruplandırılmasıdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan, 2003-2020 yılları arasında yapılan kariyer tatmini ile ilgili tezler oluşturmaktadır. Çalışmada yeterli büyüklükte örneklem ulaşabilmek için amaçlı örneklem metoduna başvurulmuştur (Büyüköztürk vd., 2012). Özellikle çalışma kapsamına alınan tezlerde başlık, anahtar kelimeler, özet, dizin, konu bilgilerine dikkat edilerek, çalışmanın amacına hizmet eden tezler çalışmanın örnekleme dâhil edilmiştir. Sıralanan arama ölçütlerine uyan tezlerin içerikleri derinlemesine incelenmiş ve bir adet psikoloji alanında yapılmış bir tez örneklem dışında tutulmuştur. Sonuç olarak örneklemini örgütsel davranış bağlamı göz önüne alınarak, Türkiye’de yapılan ve erişime açık olan yüksek lisans ve doktora olmak üzere toplam 34 adet tez oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışma kapsamında *Kariyer Tatmini Konusuna İlişkin Yapılan Tezleri İnceleme Formu* oluşturulmuştur. Formda çalışılan tezlerin; yayım yılları, üniversite türleri, örneklem illeri, yayım türleri, ilişkili çalışılmış konuları, araştırma yöntemleri, veri toplama araçları, örneklem belirleme yöntemleri, üniversite isimleri ve örneklem gruplarının yer aldığı kutucuklar yer almaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışma içerisinde yer alacak olan araştırmalara ilişkin birkaç ölçüt belirlenmiştir. Bunlar sırasıyla; çalışmaya dâhil edilecek tezlerin saptanmasında YÖK Ulusal Tez Merkezi’nin veri tabanından faydalanılmış, tezlerin çalışma kapsamına alınmasında 31 Aralık 2020 tarihi son tarih olarak belirlenmiş, örneklem grubu Türkiye ile sınırlanmıştır. Ayrıca çalışmaların örgütsel davranış alanına uygun olması kararlaştırılmış, ortaya konan çalışmalarda başlığa, özete, dizine, konuya, anahtar kelimelere dikkat edilmiş ve verilerin toplanmasında saptanan anahtar kelimeler Türkçe ve İngilizce olarak taramalarda kullanılmıştır.

Son olarak kariyer tatmini kavramı alan yazında “kariyer başarısı” ve “subjektif kariyer başarısı” kavramlarıyla eşdeğer kullanılabildiğinden dolayı yapılan aramalara bu iki anahtar kavram da dâhil edilmiştir.

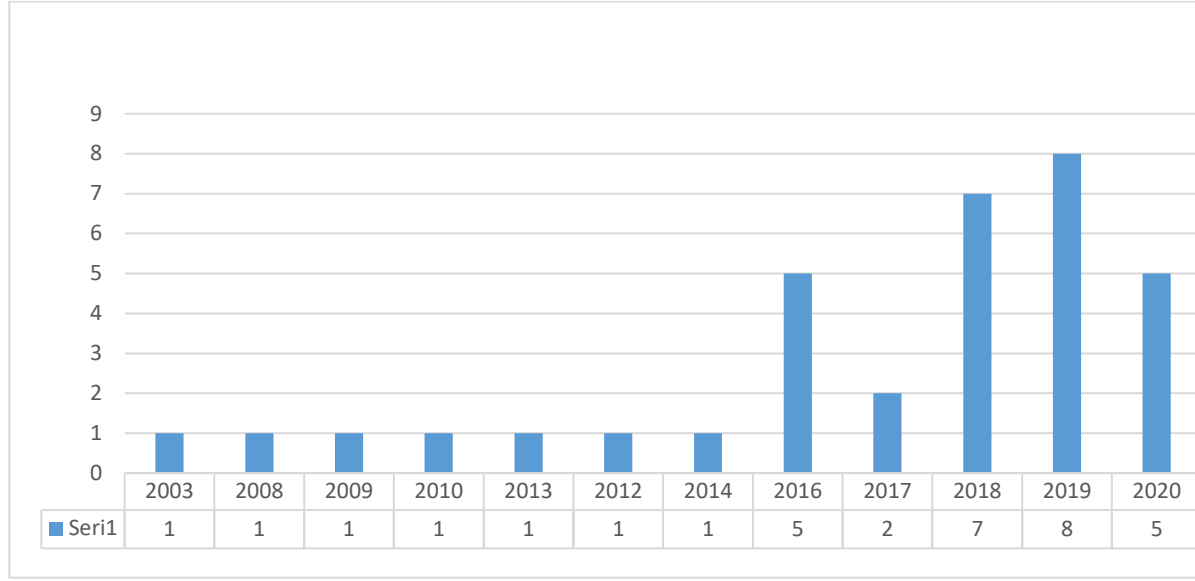
3.5. Verilerin Analizi

Bu çalışmada içerik analiz yöntemlerinden biri olan kategorik çözümleme tekniği uygulanmıştır. Yapılan aramalar konuya, anahtar kelimelere, özete, ilişkilendirilmiş konulara göre daraltılarak yapılmış, tekrarlı ve amaca hizmet etmeyen yayınlar veri setinden çıkartılmıştır. Kategorik çözümleme tekniğinde yazarların yapmış oldukları çalışmalarda belirtmiş oldukları beyanlar esas alınmaktadır. Çalışma sonucunda elde edilen veriler Microsoft Office programlarından Excel programına aktarılmış, özet tablolar kullanılmış, elde edilen kategorilerin frekansı verilmiştir. Ayrıca güvenilirlik ve geçerlilik için, veri toplanması ve analiz süreçlerinin ayrıntılı olarak anlatılması, kariyer tatmini konusuna ilişkin ortaya konan tezleri inceleme formu ile kodlama anahtarının çıkarılması, bağımsız bir kodlayıcıdan yardım alınması, kodlayıcılar arası tutarlılığın (Miles ve Huberman, 1994), (Güvenilirlik= Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)*100) hesaplanması ve uyum yüzdesinin %89 olarak saptanması ve değerlerin kabul edilebilir seviyede çıkması şeklindedir.

4. BULGULAR

Çalışmada belirlenmiş olan alt amaçlara yönelik bulgular grafik gösterimleri şeklinde sunulmuştur.

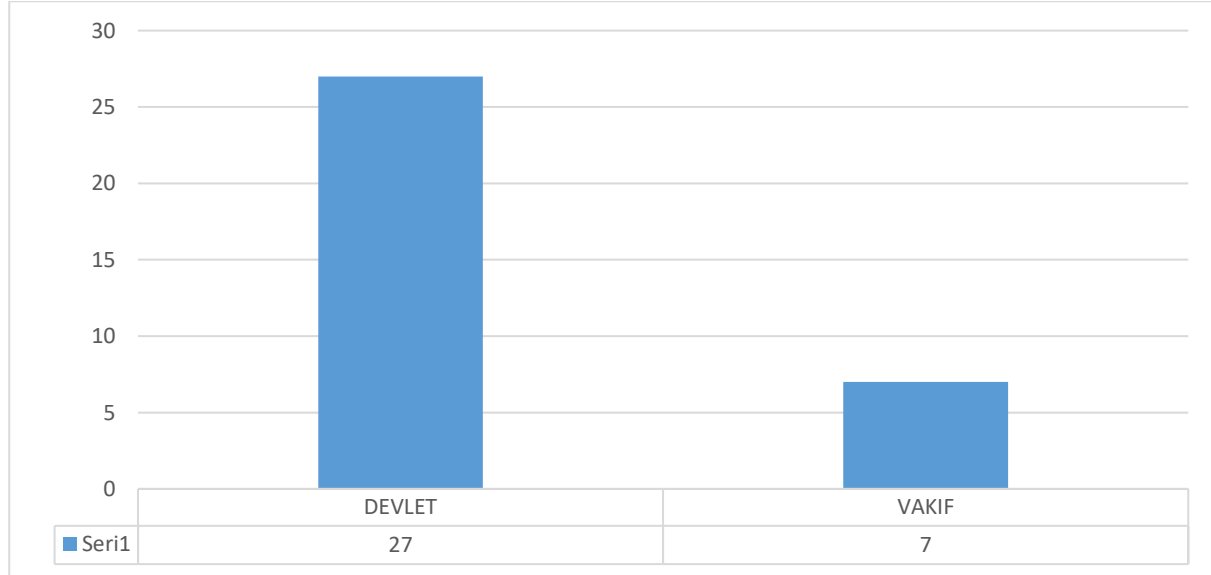
4.1. Kariyer Tatmini Konusunda Yapılan Tezlerin Yayın Yıllarına Göre Dağılımı



Grafik 1. Tezlerin Yayın Yılları

Grafik 1 incelendiğinde, kariyer tatmini konusunda 2003 ile 2014 yılları arasında her yılda bir adet tezin yayımlandığı, 2016 yılında n=5, 2017 yılında n=2, 2018 yılında n=7, 2019 yılında n=7, 2020 yılında n=5 olmak üzere toplamda n=34 tez çalışması yapılmıştır. Görüldüğü üzere özellikle son 5 yıldır kariyer tatmini konusuna ilgi artmış durumdadır. Kariyer tatmini konusunda en fazla tez çalışması 2019 yılında (n=8) yapıldığı tespit edilmiştir.

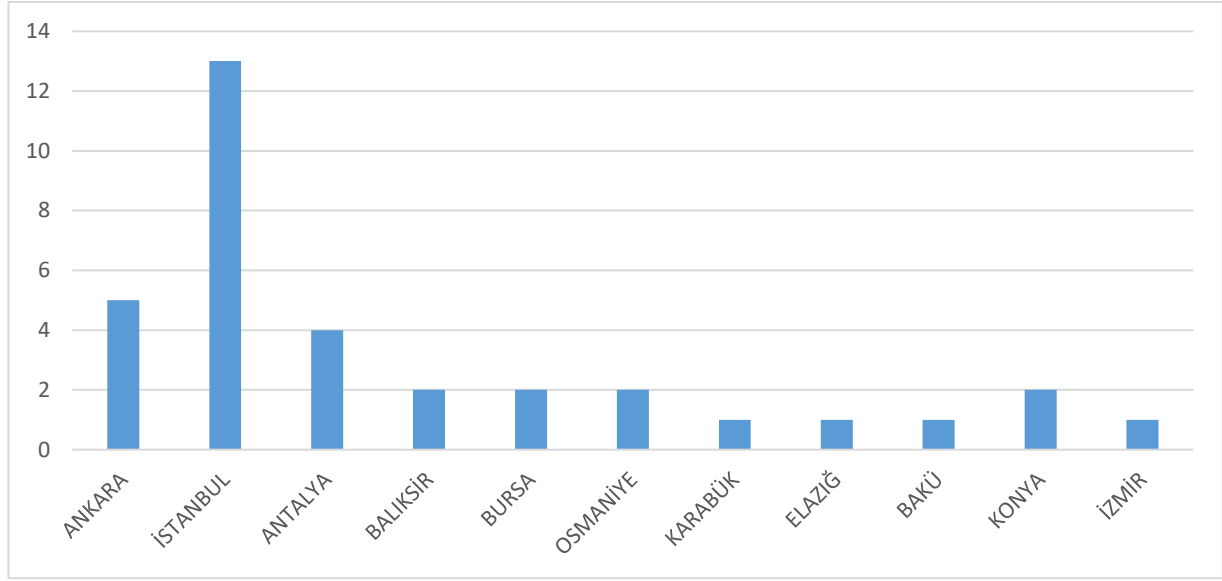
4.2. Kariyer Tatmini Konusunda Yapılan Tezlerin Üniversite Türlerine Göre Dağılımı



Grafik 2. Tezlerin Yapıldığı Üniversite Türleri

Grafik 2 incelendiğinde, kariyer tatmini konusu ile ilgili yapılan tez çalışmalarının büyük bir çoğunluğunun devlet üniversitelerinde (n=27) yapıldığı, vakıf üniversitelerinde de (n=7) tez konusu olarak çalışıldığı görülmektedir.

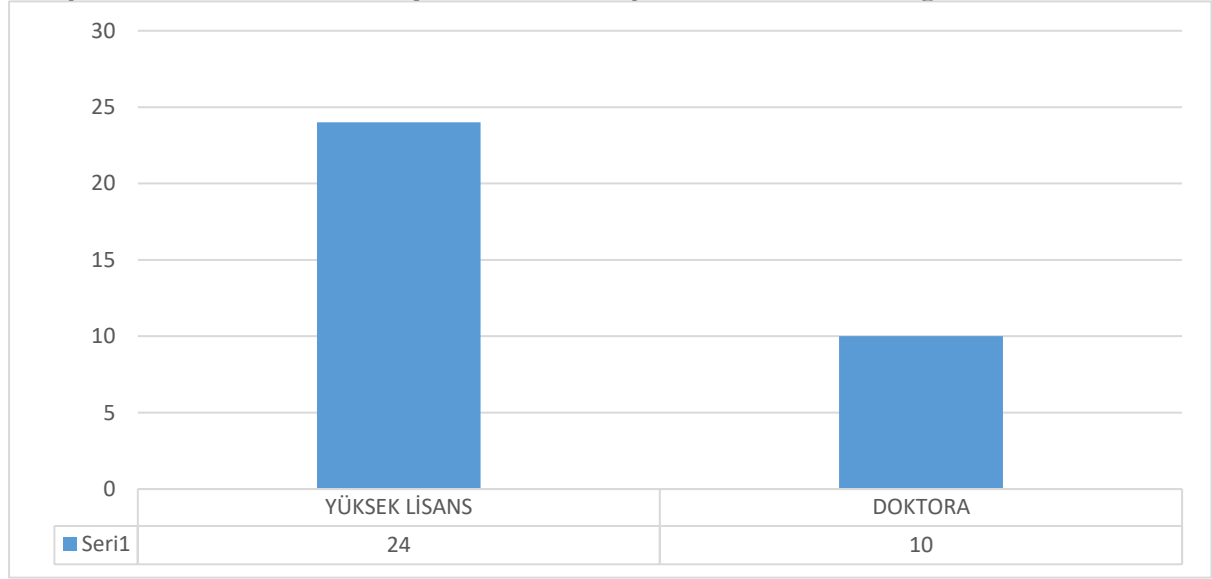
4.3. Kariyer Tatmini Konusunda Yapılan Tezlerin Örneklem İllerine Göre Dağılımı



Grafik 3. Tezlerin Örneklem İlleri

Grafik 3 incelendiğinde, kariyer tatmini konusunda yapılan tezlerin örneklem illerine göre dağılımı sırasıyla Ankara (n=5), İstanbul (n=13), Antalya (4), Balıkesir (n=2), Bursa (n=2), Osmaniye (n=2), Karabük (n=1), Elazığ (n=1), Bakü (n=1), Konya (n=2) ve İzmir (n=1) şeklindedir. Bu veriler sonucunda kariyer tatmini konusunda ortaya konulan tezlerin büyük bir kısmının örnekleminin İstanbul ilinde olduğu görülmektedir.

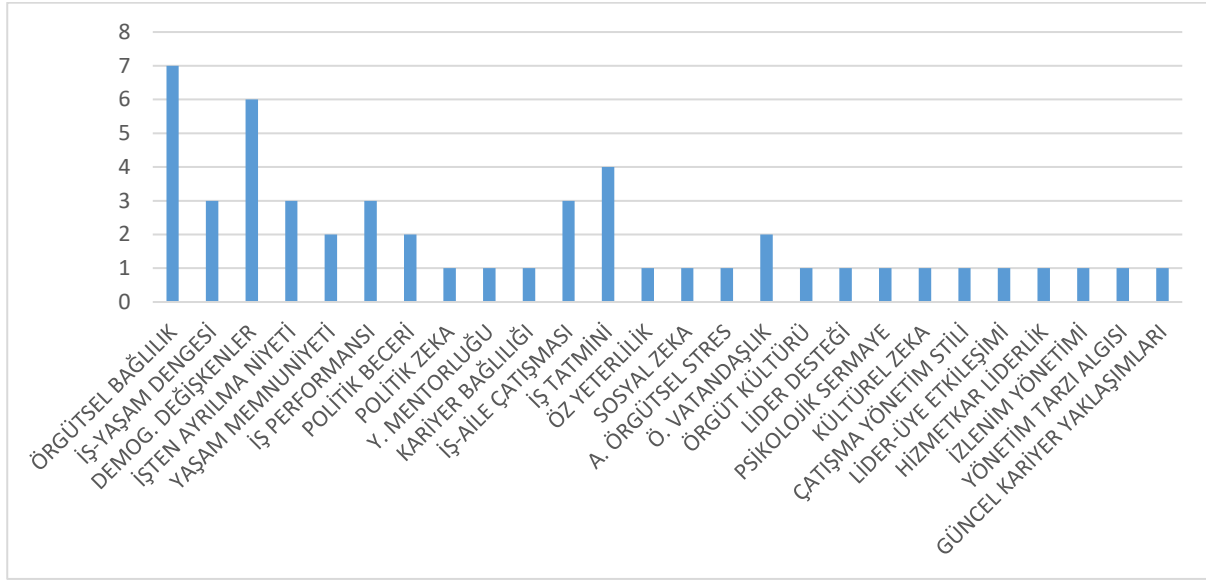
4.4. Kariyer Tatmini Konusunda Yapılan Tezlerin Yayım Türlerine Göre Dağılımı



Grafik 4. Tezlerin Yayım Türleri

Grafik 4 incelendiğinde, kariyer tatmini konusunda yapılan tezlerin çoğunluğunu yüksek lisans tezlerinin (n=24) oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca doktora tezinde de (n=10) kariyer tatmini konusu çalışıldığı anlaşılmaktadır.

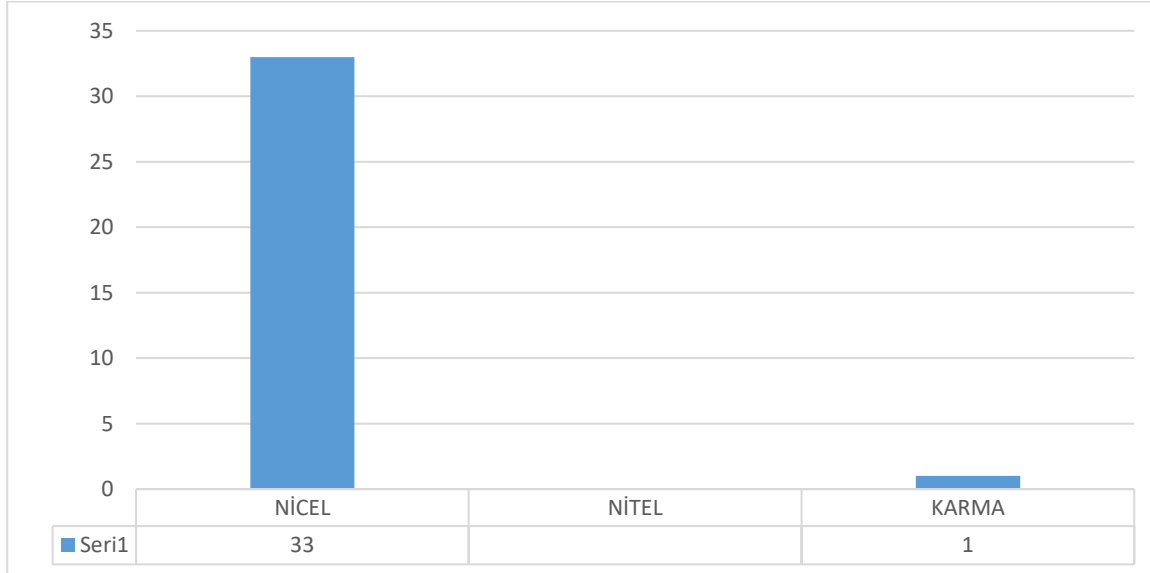
4.5. Kariyer Tatmini Konusunda Yapılan Tezlerin Konu Alanları ve Değişken Türlerine Göre Dağılımı



Grafik 5. Tezlerin Konu Alanları ve Değişkenleri

Grafik 5 incelendiğinde yapılan tezlerde kariyer tatmini konusu ile ilişkilendirilerek en fazla araştırılan konunun örgütsel bağlılık (n=7) konusunun olduğu, bunu sırasıyla demografik değişkenlerin (n=6) ve iş tatmini (n=4) konusunun takip ettiği görülmektedir. Bunları sırasıyla iş-yaşam dengesi (n=2), İşten ayrılma niyeti (n=3), İş performansı (n=3), iş-aile çatışması (n=3), yaşam memnuniyeti (n=2), politik beceri (n=2), örgütsel vatandaşlık (n=2), politik zekâ (n=1), yönetici mentörlüğü (n=1), kariyer bağlılığı (n=1), öz-yeterlilik (n=1), kariyer sermayesi (n=1), sosyal zekâ (n=1), algılanan örgütsel stres (n=1), örgüt kültürü (n=1), tükenmişlik (n=1), lider desteği (n=1), psikolojik sermaye (n=1), kültürel sermaye (n=1), çatışma yönetim stili (n=1), lider-üye etkileşimi (n=1), hizmetkâr liderlik (n=1), izlenim yönetimi (n=1), yönetim tarzı algısı (n=1), güncel kariyer yaklaşımları (n=1) konularının takip ettiği görülmektedir.

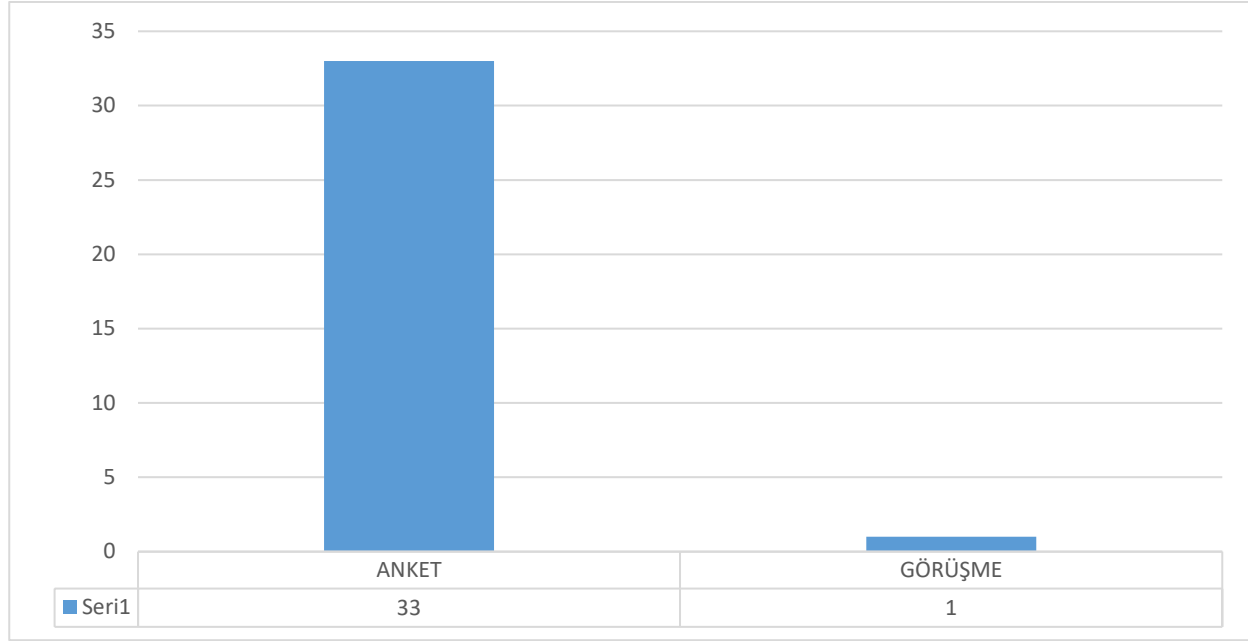
4.6. Kariyer Tatmini Konusunda Yapılan Tezlerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı



Grafik 6. Tezlerin Araştırma Yöntemleri

Grafik 6 incelendiğinde kariyer tatmini konusunda yapılan tezlerin tamamının nicel yöntemlerle (n=33), karma yöntemlerle de (n=1) tezin bulunduğu görülmektedir.

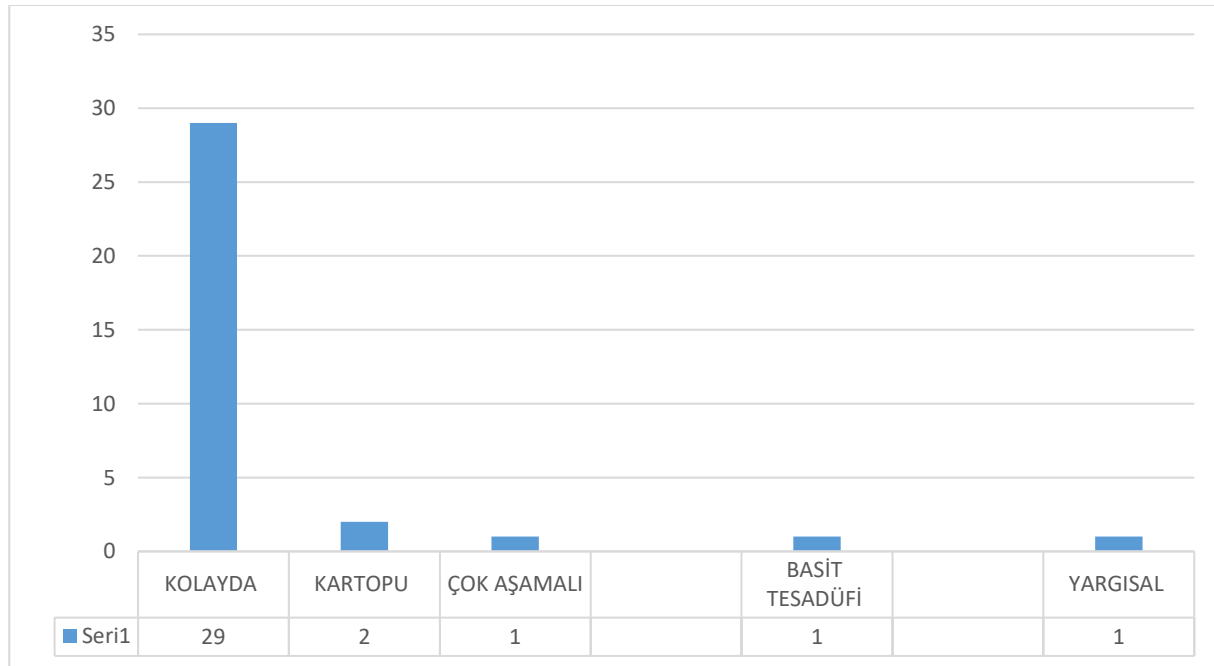
4.7. Kariyer Tatmini Konusunda Yapılan Tezlerin Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı



Grafik 7. Tezlerin Veri Toplama Araçları

Grafik 8 incelendiğinde, kariyer tatmini konusunda yapılan tezlerin tamamına yakınının veri toplama aracı olarak anketin (n=33), geri kalanın ise görüşme (n=1) kullanıldığı görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasının en temel sebebi de çalışmalarda çoğunlukla nicel yöntem kullanılmış olmasıdır. Görüşme aracının kullanılması da tezlerden sadece birinde karma yöntem kullanılmasından kaynaklanmaktadır.

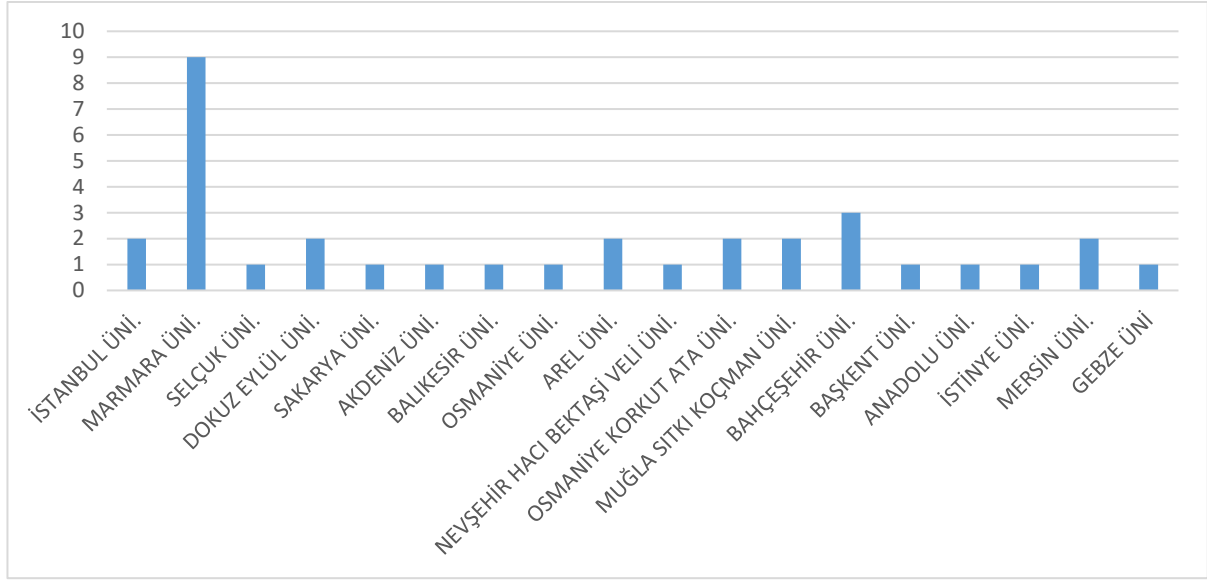
4.8. Kariyer Tatmini Konusunda Yapılan Tezlerin Örneklem Belirleme Yöntemlerine Göre Dağılımı



Grafik 8. Tezlerin Örneklem Belirleme Yöntemleri

Grafik 8 incelendiğinde, kariyer tatmini konusunda yapılan tezlerin büyük çoğunluğunda kolayda örnekleme yöntemi (n=29) kullanıldığı, geri kalanının sırasıyla kartopu örnekleme yöntemi (n=2), çok aşamalı örnekleme yöntemi (n=1), basit tesadüfi örnekleme yöntemi (n=1) ve yargısal örnekleme yöntemi (n=1) kullanıldığı görülmektedir.

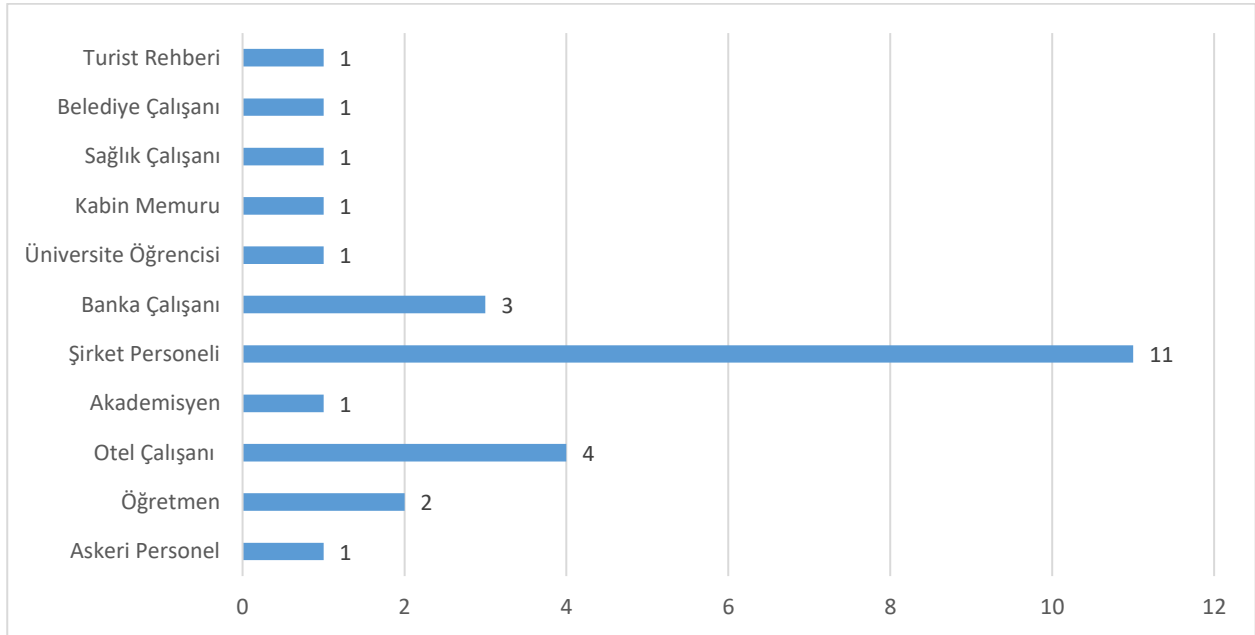
4.9. Kariyer Tatmini Konusunda Yapılan Tezlerin Üniversite İsimlerine Göre Dağılımı



Grafik 9. Tezlerin Yapıldığı Üniversiteler

Grafik 9 incelendiğinde, kariyer tatmini konusunda Marmara Üniversitesinde (n=9), Bahçeşehir Üniversitesinde (n=3), Mersin, Muğla Sıtkı Koçman, Arel, Dokuz Eylül ve İstanbul Üniversitelerinde (n=2), Selçuk, Sakarya, Gebze, Akdeniz, Balıkesir, Osmaniye, Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Başkent, Anadolu ve İstinye Üniversitelerinde (n=1) yapılan tez bulunmaktadır. Görüldüğü gibi kariyer tatmini konusunda, diğer üniversitelerden çok daha fazla sayıda Marmara Üniversitesinde tez çalışması yapılmıştır.

4.10. Kariyer Tatmini Konusunda Yapılan Tezlerin Örneklem Gruplarına Göre Dağılımı



Grafik 10. Tezlerin Örneklem Grupları

Grafik 10 incelendiğinde, kariyer tatmini konusunda yapılan tezlerin örneklem grupları içerisinde en fazla örneklem şirket personeli (n=11) olduğu görülmektedir. Burada şirket personeli olarak organize sanayi bölgelerinde üretim yapan işletmeleri, lojistik firmaları, hizmet sektöründe çeşitli alanlarda hizmet veren işletmelerde çalışan personeller kastedilmektedir. Bunun dışında sırasıyla otel çalışanı (n=4), banka çalışanı (n=3), öğretmen (n=2), askeri personel (n=1), akademisyen (n=1), üniversite öğrencisi (n=1), kabin memuru (n=1), sağlık çalışanı (n=1), belediye çalışanı (n=1) ve turist rehberi (n=1) örneklem grupları bulunmaktadır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada, Türkiye’de bulunan üniversitelerde 2003-2020 yılları arasında kariyer tatmini teması başlığı altında yapılmış olan 34 adet yüksek lisans ve doktora tezinin betimsel analiz yöntemiyle incelenmesi amaçlanmıştır. Ortaya konan tezler, yayım yılları, üniversite türleri, örneklem illeri, yayım türleri, ilişkili konuları ve alanları, araştırma yöntemleri, veri toplama araçları, tezlerin yapıldığı üniversiteler ve tezlerin örneklem grupları açısından incelenmiştir.

Bu çalışmanın sonuçları incelendiğinde, örgütsel davranış alanında önemli bir yeri olan kariyer tatmini konusunda ortaya konan tezlerin birbirine benzer bilimsel araştırma geleneği ile gerçekleştirdiği görülmektedir. Kariyer tatmini konusunda ortaya konan tezler incelendiğinde yıldan yıla günümüze kadar artan bir ilginin olduğu söylenebilir. Kariyer tatmini konusunda ilk tez çalışmasının 2003 yılında yapıldığı görülmüş; konu ile ilgili en fazla tez çalışmasının 2019 yılında yapıldığı tespit edilmiştir. Konu ile ilgili özellikle 2016 yılından sonra artarak devam eden bir yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Bu yükselen seyirden, kariyer tatmini konusunun canlılığını yitirmediğine, aksine yıldan yıla artan bir araştırma talebi gördüğü anlaşılmaktadır. Ayrıca son yıllarda kariyer kavramına ilginin artmış olması ve yüksek lisans programlarının sayısının artması bu sonucu doğrulamış olabilir. Tezlerin çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu anlaşılmıştır. Bunun nedeni olarak Türkiye’de genel olarak yüksek lisans eğitimi aldıktan sonra doktora eğitimine devam etme oranının düşük olduğu göz önüne alındığında, bu sonucun normal bir durum olduğu söylenebilir. Bu kapsamda yapılan araştırmalarda benzer sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir (Zengin ve Çalış, 2017; Koşar, 2018; Kılınç ve Uzun, 2020).

Kariyer tatmini teması ile yazılan tezlerin büyük çoğunluğunun devlet üniversitelerinde yürütüldüğü, vakıf üniversitelerinde ise kariyer tatmini konulu tez sayısının az sayıda olduğu görülmüştür. Vakıf üniversitelerinin kariyer tatmini konusuna yüksek derecede ilgi göstermediğı, ancak devlet üniversitelerinin kariyer tatmini temasına önem verdiğini anlaşılmaktadır. Nitekim kariyer tatmini temasında en fazla tez çalışması yapan üniversitenin de Marmara Üniversitesi olduğu görülmüştür. Devlet ve vakıf üniversitelerinde yazılan tezlerin sayısında ortaya çıkan farkın, kariyer tatmini konusundaki farktan kaynaklanabileceğı de söylenebilir.

Kariyer tatmini konusunda yapılan tezlerin büyük çoğunluğunda yöntem olarak nicel araştırma yöntemlerini kullandığı, anketlerle veri toplamanın daha sık tercih edildiğı, örneklem illerinde İstanbul’un başı çektiğı görülmüştür. Bilimsel olarak hakim paradigmanın hala pozitivist paradigma olması nedeniyle nicel yöntemlerin kullanılmaya devam ettiğı söylenebilir. Bu durumun ortaya çıkmasının temel sebebinin nicel araştırma yöntemlerinin daha kısa zaman almasından dolayı tercih edildiğı düşünülmektedir. Ayrıca nicel araştırmanın daha kolay uygulanabilir oluşu da bu sonucun ortaya çıkarmış olabilir.

Kariyer tatmini konusunda yapılan tezler incelendiğinde konunun en çok, örgütsel davranış konularından örgütsel bağlılık ile ilişkilendirilerek çalışıldığı anlaşılmıştır. Nitekim yapılan birçok araştırma kariyer tatminin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu saptanmıştır (Oruç, 2019; İleri, Karaman ve Cengiz, 2009). Ayrıca demografik değişkenlerle ilişkilerinin ortaya konulduğu tez sayısı da kayda değerdir. Kariyer tatmini konusunda ortaya konan tezlerin çoğu devlet üniversitelerinde gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmada, kariyer tatmini teması ile ilgili tezlerin betimsel analizleri yüzeysel olarak yapılmıştır. Ancak gelecek araştırmalarda kariyer tatmini ile ilgili yapılan tezlerin örneklem kitleleri detaylı incelenebilir ve ortaya konan istatistikî analizler derinlemesine incelenerek karşılaştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Arthur, B.M., Wllderom, C. PM., Khapova, S. N., (2005), Career Success In a Boundaryless Career World”, *Journal of Organizational Behavior*, 26, ss. 177– 202

Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288-305.

Aytaç, S., Keser, A., (2017), Çalışma Yaşamında Kariyer, 3. Baskı, Umuttepe Yayınları, İzmit

Barnett, R. B. & Bradley, L. (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617–636.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Atif İndeksi, 2017, 1-360.



- Creed, P. A., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of adolescence*, 30(3), 377-392.
- Çakır, M. A., & Uzun, K. (2021). Mesleki grup rehberliği programına katılan lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerinin incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 442-456.
- Eby, L.T., Butts M., Lockwood, A., (2003), Predictors of success in the era of the boundaryless Career, *Journal of Organizational Behavior*, 24, pp. 689-708.
- Gerçek, M., Atay, S. E., & Dündar, G. (2015). Çalışanların İş-Yasam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İsten Ayrılma Niyetine Etkisi. Kafkas University. *Faculty of Economics and Administrative Sciences. Journal*, 6(11), 67.
- Gürkan, Ç. G. ve Koçoğlu, M. (2014). Yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatmini üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracı değişken rolü: Türkiye’de bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 588-602.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Career management (3rd ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 397-403. Doi:10.1016/j.jvb.2008.08.001
- İleri, H., Karaman, A., & Engiz, G. (2009). Çalışanlarda Kariyer Tatmini Ye Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 12(1-2), 78-96.
- Kılınç, M., Tortumlu, M., & Uzun, K. (2021). Öğretmenlerin Kariyer Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(24), 231-252.
- Kılınç, M., & Uzun, K. (2020). Türkiye’de yaşam boyu öğrenme temalı 1980-2020 yılları arasında yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 701-743.
- Koşar, D. (2018). Türkiye’deki örgütsel vatandaşlık davranışı konulu tezlerin incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(2), 777-800.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational behavior*, 55(1), 147-154.
- Oruç, P. (2019). *Sağlık çalışanlarında kariyer tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Konya ilinde bir uygulama* (Master's thesis, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Pisarık, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 339-352.
- Rizzo, J. R., House, R. J. ve Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Savickas, M. (2019). Career counseling (pp. xvi-194). Washington, DC: American Psychological Association.
- Shawer, S. F. ve Alkahtani, S. A. (2012). The relationship between program evaluation experiences and stakeholder career satisfaction. *Creative Education*, 3(8), 1336-1344. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2012.38196>
- Tavşancıl, E., & Aslan, A. E. (2001). Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri. Epsilon.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Tortumlu, M., Uzun, K. (2021). Öğretmenlerin yaşam doyumları ile kariyer tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3)
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2021). Türk Dil Kurumu güncel sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu
- Shawer, S. F., & Alkahtani, S. A. (2012). The relationship between program evaluation experiences and stakeholder career satisfaction. *Creative Education*, 3(8), 1336-1344. Doi:10.4236/ce.2012.38196



Schein, E. H. (1985). Career anchors. San Diego: University Associates.

Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244.

Uzunbacak, H. H. (2004). Türk emniyet teşkilatının amir sınıfının mesleki durgunluk (kariyer platosu) döneminin geciktirilmesine yönelik kariyer planlaması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini Ve İş Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244.

Zengin, O., & Çalış, N. (2017). Türkiye'de Sosyal Hizmet Araştırması: Son 10 Yılda Sosyal Hizmet Anabilim Dallarında Yazılan Tezler Üzerine Bir İnceleme. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 6(2).

