

KARİYERİZM BİR DAVRANIŞ EĞİLİMİ OLARAK NEGATİF MİDİR? POZİTİF MİDİR?

CAREER AS A BEHAVIOR'S TENDENCY IS IT NEGATIVE? IS IT POSITIVE?

Dr. Burcu ÜZÜM

Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli MYO, İşletme, Kocaeli/Türkiye



Article Type : Review Article / İnceleme Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.997>

Reference : Üzüm, B. (2018). "Kariyerizm Bir Davranış Eğilimi Olarak Negatif Midir? Pozitif Midir?", International Social Sciences Studies Journal, 4(25): 5351-5354

ÖZ

Bu çalışmanın amacını, kariyerizm kavramını yaratan unsurları açıklamak ve konu ile ilgili yapılan araştırmaları ve araştırmaların sonuçlarını incelemek oluşturmaktadır. Kariyer, güç, başarı, saygınlık, statü, gelir gibi durumları belirleyen bir kavram olarak olumlu bir çizgiye sahiptir. Ancak kariyer yapabilmek becerisi bir takım kişisel ya da örgütsel nedenlerden dolayı olumlu bir durumdan olumsuz bir duruma dönüşebilmektedir. Kariyerizm, bireylerin, iş performansını dışında bireysel ilişkilerini kendi çıkarları doğrultusunda kullanarak kariyer yapmak amacı gütmeleri şeklinde tanımlanabilmektedir. Kariyerizm pozitif ve negatif olarak incelenebilir. Bireysel gelişim için motivasyon kaynağı olarak pozitif örgütsel davranış eğilimi gösterilmesi pozitif bir davranıştır. Ancak kendi kariyer başarısı için her türlü yolu denemekten çekinmeyen bireylerin gösterdiği davranış negatiftir. Bu negatif davranışlar içerisinde örgütün amacından sapmak, çalışma arkadaşlarını kendi amaçları doğrultusunda manipüle etmek gelir. Manipüle edilmiş davranışlar, örgüt içerisinde yıkıcı davranışlara neden olmaktadır. Yazında pek fazla çalışılmayan bir konu olarak kariyerizm örgüt kültürü, kişilik, değişen organizasyon yapısı, kariyer memnuniyeti, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık, sinisizm, liderlik, iş tatmini, ödüllendirme, motivasyon, kariyer yönetimi, örgütsel destek, örgütsel adalet, iş etiği, makyavelizm gibi konularla ilişkilendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyerizm, Olumlu ve Olumsuz Davranışlar

ABSTRACT

The aim of this study is to explain the elements that create the concept of careerism and to examine the researches and the results of the researches. Career, power, success, dignity, status, income, such as a concept that determines the situation has a positive line. However, the ability to make a career can turn into a negative situation from a positive situation for some personal or organizational reasons. Careerism can be defined as the intention of individuals to pursue a career by using their individual relationships in line with their own interests. Careerism can be examined as positive and negative. Positive behavior of individuals as a source of motivation for individual development is a positive behavior. However, the behavior of individuals who do not hesitate to try every way for their own career success is negative. Within these negative behaviors, it is to turn away from the aim of the organization and to manipulate the colleagues for their own purposes. Manipulated behaviors cause destructive behavior within the organization. Career culture, personality, changing organization structure, career satisfaction, intention to leave, organizational citizenship, sinisism, leadership, job satisfaction, rewarding, motivation, career management, organizational support, organizational justice, business ethics, can be related to issues such as makyavelizm.

Keywords: Career, Careerism, Positive and Negative Behaviors.

1. GİRİŞ

Çalışma hayatındaki değişiklikler, artan küresel rekabet nedeniyle çalışanlar ve örgütler açısından kariyer daha da fazla ilgi gören bir konu haline gelmiştir (Chay ve Aryee, 1999). Bireyler için örgütlerdeki mekanik ve hiyerarşik yapı, kariyeri öngörülebilir, güvenli ve doğrusal (Baruch, 2006) olarak hissettirenken, esnek ve basık hale gelen örgütlerin hızlı değişen yapısına uyum sağlayabilmek adına bireyler, kariyerleri için proaktif bir yönelimi benimsemektedirler.

Kariyer, birey için çalışma hayatında olumlu bir durumu çağrıştırmaktadır. Kariyer; bireye güç, saygınlık, statü sunar. Aynı zamanda kariyer, bireysel gelişim ve performans açısından daha iyisine ulaşmak için bir motivasyon kaynağıdır. Kariyer, bireysel beklentileri gerçekleştirebilmek adına örgütsel hedeflere ulaşılmasına da katkıda bulunur. Ancak bazı durumlarda kariyer çok masum bir durum olmayabilir. Bireyin beklentilerinin karşılanmaması, kişilik ve aile yapısı, toplumsal ve örgütsel değişim gibi birçok faktörün de etkisiyle kariyer, kariyerizm gibi yıkıcı bir olguya dönüşebilir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Kariyer, Kariyerizm Kavramları

Kariyer, “bireyin karşısına çıkabilecek fırsatlar, görkem, psikolojik ödüller veya daha iyi yaşam şekli” olarak tanımlanabilir (İrmiş ve Bayrak, 2001). Baruch ve Rosenstein (1992)’e göre kariyer, “bir veya daha fazla organizasyonda ilerlenen işler ve kazanılan tecrübe yolu” dur (akt. Baruch, 2004).

Bireylerin beklentileri, değerleri, algıları, duygusallığı ve tecrübeleri onların kariyer memnuniyeti, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyeti ile kariyere bakışlarını etkilemektedir (Igbaria vd., 1991). Bireyler, kariyerlerini motivasyon unsurlarını devreye sokarak yönetmeye çalışırlar. Yeni kariyer yaklaşımları bu durumun bir yansımasının sonucudur. Bireyler, kendi kariyerlerini performans artışı gösterme, terfi ve kariyer ilerlemesi gibi olumlu sonuçlar elde etmek için yönetirler. Bu aynı zamanda örgütler için bir başarı göstergesi sayılmakta ve bireylerin kariyer gelişimleri için fırsat yaratmaktadır (Braekkan ve Tunheim, 2013). Kariyer bu yönüyle pozitif davranış ve sonuçlara neden olmaktadır.

Organizasyonların, çalışanları için işlevsel ve kişiye yönelik tatmin edici kariyer yönetimi uygulayamıyor olması, kariyerizme zemin hazırlamaktadır (Yıldız ve Ayaz-Arda, 2018). Basıklaşan organizasyon yapısı kariyerin merdiven gibi tırmanılmasına izin vermeyen yatay hiyerarşik yapıya dönüşürken dolayı organizasyon içindeki terfi olanaklarının kısıtlı olmasına neden olmaktadır. Kariyerizm, Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde “kariyer yapmayı en yüksek amaç olarak gören düşünce sistemi” olarak tanımlanır. Kariyer bu görüş doğrultusunda pozitif değer yaratmaktan çok negatif değer yaratan davranışların sergilenmesine zemin hazırlar. Kariyerizm eğilimi gösteren çalışanlar, kısıtlı kariyer basamaklarına ulaşmak için makyavelist davranışlar sergileyebilirler.

Kariyerizm (*careerism*), “çalışanların kariyer ilerlemelerini performansa dayalı olmayan bir şekilde sürdürmeye yönelik çabalarıdır” (Feldman ve Weitz, 1991). Bratton ve Kacmar (2004) ise uç kariyerizm (*extreme careereism*) olarak adlandırdıkları bu kavramı; “çalışanların güç, itibar, statü kazanmak uğruna kariyer yapabilmek için görev performanslarının dışında kalan olumlu veya olumsuz davranış ve eylemlerde bulunmak” şeklinde ifade etmişlerdir (akt. Yıldız ve Ayaz-Arda, 2018).

Kariyer yapmak için yetkinlik dışında elde edilmeye çalışılan başarı, çalışanları ve örgütü olumsuz olarak etkilemektedir (Chiaburu vd., 2013b). Örgütün kariyer gelişimine karşılık vermediğini düşünen çalışanlar, kariyerlerinde daha fazlasını isteyerek, kişisel hedeflerinin örgüt hedefleriyle uyumlu olmadığına inanırlar. Bu düşünce yapısındaki çalışanlar örgütün çıkarları yerine, kişisel çıkarlarını korumak için kısa vadeli çabalara odaklanma konusunda güçlü bir eğilime sahiptirler (Shelton, 2011). Kariyerizmin bir göstergesi olarak çalışanlar, örgüte ya da örgütteki diğer çalışanlara karşı negatif davranışlar sergileyebilirler. (Yıldız, 2016).

Kariyerizmin doğuşuna etki eden bireysel inançları aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür (Feldman ve Weitz, 1991):

- ✓ Örgütlerde ilerlemek zordur.
- ✓ İlerleyebilmek için üstlerle ve iş arkadaşlarıyla sosyal ilişkilerin kullanılması gereklidir.
- ✓ Başarılı olmadan da başarılıymış gibi görünmek önemlidir. Bu durum ilerleme açısından etkili bir faktördür.
- ✓ İlerleyebilmek için bazen aldatici davranışlarda bulunmak gerekir.
- ✓ Uzun vadeli kariyer hedefleri, belirsizliğine neden olacağından bireysel çıkarlarda tutarsızlık yaratır.
- ✓ Örgüte sadakat ödüllendirilmez.
- ✓ Örgütün çıkarından ziyade kişisel ilerlemeyi sağlamak gerekir.

Kariyerizm odaklı bireylerin tek amacı kendi kariyer ilerlemelerini gerçekleştirmektir. Bu uğurda tüm ahlaki değerlerden ödün verebilirler. İletişim ve ahlaki destek eksikliği kariyerist davranışlara eğilimi artırmaktadır (Shelton, 2011).

Kariyerizm, bireylerin psikopat kişiliğinin bir göstergesidir (Chiaburu vd., 2013b). Psikopati, kuralların ve sosyal normların ihlali ile bağlantılı olarak yüzeysellik, pişmanlık, huzursuzluk ve dürtüsellik eksikliği gibi özelliklerin birleşmesinden oluşur (Vitacco ve Kosson, 2010). Psikopat kişiliğe sahip bireyler toplum düzeninin kural ve normlarına uymazlar ve bu kural ve normlara uygun olmayan davranışlarının sonuçlarından da pişmanlık duymazlar. Makyavelizm ve psikopatinin antagonistik (karşı hareket) davranış tarzı oldukça benzerdir (Rauthmann, ve Kolar, 2012).

Kariyerizm, makyavelist davranışlar sergilemeyi normal olarak görür. Kariyerizm düşüncesine göre amaçlara ulaşmak için kariyer yapmaya yönelik her türlü davranış gösterilebilir. Makyavelizm, “duygusal bağlılık göstermeyen ilişkiler, kişilerarası manipülatörel bir tarz, başkalarını istismar etme isteği” olarak tanımlanabilir (Brewer ve Abell, 2017).

Kariyerizmin bireyin çalışma tutum ve davranışlarında etkileri olduğu görülmüştür. (Feldman ve Weitz, 1991), kariyer yöneliminin iş katılımı, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu bildirmiştir. Ancak bireysel motivasyon mevcut durumu değiştirmek için olumlu bir eğilim ile ilgilidir. Çünkü gelecekteki kariyer hareketlerinde meydana gelebilecek olası tikanıkları gidermek amacıyla bireysel çaba harcanmaktadır.

Kariyerizm, yataylaşan örgütlerin yapılandırılmadığı kariyer basamaklarıyla karşılaşan bireyler, istihdam ilişkisinin işlemsel sözleşmeye doğru dönüşümünü yansıtabilmeye ve çalışanların kendi kariyerlerini kontrol edebilmelerine imkan tanımaktadır. Ayrıca örgüt sınırlarından bağımsız hareket edebilme imkanı sağlayan sınırsız kariyer ile çalışanlar kariyerlerini kendilerini yönetme imkanına kavuşurlar (Hamilton ve Treuer, 2012).

Negatif anlamda kariyerizm, işe yabancılaşmayla da ilgili bir kavramdır. İşe yabancılaşma kişisel ve sosyal olarak iki boyutta incelenirken, kişisel yabancılaşma kişiye özeldir ve kişinin çıkarları ve değerleri doğrultusunda çelişki içinde olmasını ifade eder (Chaiburu, vd., 2013a).

Kariyerizm, uzun vadeli bakış açısına sahip olmadığından ilişkisel sözleşmelerle olumsuz yönde, işlemsel sözleşmelerle olumlu yönde ilişkilidir (Braekkan ve Tunheim, 2013). Yıkıcı özelliği ile kariyerizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür (Yıldız vd., 2015).

3. SONUÇ

Kariyer, insan hayatında ve sosyal hayatta büyük bir yer tutsa da, literatürde kariyerizmle ilgili çalışmaların az olduğunu vurgulamak gereklidir.

Kariyerizm bir skalanın iki ucudur. Bireyi bir taraftan pozitif davranış sergilemeye yöneltirken bir taraftan da negatif davranış sergilemeye yöneltebilir. Kariyeri motivasyon aracı olarak kullanan hem kendi amaçlarına hem de örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlıyorsa böylesi bir durumda pozitif bir kariyerizmden bahsetmek mümkün olacaktır. Pozitif kariyerizm, kendi kariyerini kendi yaratmaktadır. Örgütlerin kariyer geliştirme basamaklarının yetersiz kalması, bireylerin kariyer ihtiyaçlarını yeni kariyer yaklaşımlarına doğru yöneltmesine neden olmuştur. Pozitif kariyerizme örnek olarak sınırsız kariyer, esnek kariyer, portföy kariyer verilebilir. Belirtilen kariyer yaklaşımlarında örgüte bağlı kalmadan yapılan işte uzmanlaşmaya gitmek esas alınır.

Kariyerizm odaklı kişiler için adil ve ahlaki olmayan etik davranışlar sergilemek yerinde bir davranıştır. Negatif yönüyle kariyerizm, başarılıymış gibi görünerek çalışma ilişkilerini ve örgüt iklimini bozucu davranışların sergilenmesine neden olabilmektedir. Kariyerizm, bireyi kısa vadeli sonuçlara yönelterek örgütsel bağlılığı azaltmaktadır.

Kariyerizmin negatif davranışsal etkileri ele alındığında ise çalışma arkadaşları ile ilişkilerden, yöneticilerle olan ilişkilere ve dahası örgüte karşı takınan tavıra kadar istenmeyen olumsuzluklara sebep olabilir. Pozitif kariyerizm, narsist ve psikopatik eğilim gösteren kişilik bozukluğunu nedeniyle negatif kariyerizme dönüşmektedir.

Örgütler, bireylere bekledikleri kariyer olanaklarını sunamadıklarında rotasyon, kariyer danışmanlığı, ödüllendirme gibi örgütsel destek sunarak kendi çıkarlarıyla örgüt çıkarları arasında ikilem yaşamamasına yardımcı olabilirler.

Kariyerizmi; örgüt kültürü, kişilik, değişen organizasyon yapısı, kariyer memnuniyeti, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık, sinisizm, liderlik, iş tatmini, ödüllendirme, motivasyon, kariyer yönetimi, örgütsel destek, örgütsel adalet, iş etiği, makyavelizm gibi konularla ilişkilendirilmek mümkün görünmektedir.

KAYNAKÇA

Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1): 58-73.

Baruch, Y. (2006). Career development and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16: 125-138.

Braekkan, K. F. ve Tunheim, K. A. (2013). Psychological contracts, careerism, and goal orientations. *International Journal Of Organization Theory and Behavior*, 16(2): 245-263.

Brewer, G. ve Abel, L. (2017). Machiavellianism, relationship satisfaction, and romantic relationship quality. *Eur J Psychol*, 13(3): 491-502.

Chay, Y. W. ve 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: 613-623.

Chiaburu, D.S., Diaz, I. ve De Vos, A. (2013a). Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1): 4-20.

Chiaburu, D. S., Munoz, G. J. ve 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.

Feldman, D. C. ve Weitz, B. A. (1999). From the invisible hand to the gladhand: understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*, 30(2): 237-257.

Hamilton, S. M. ve Treuer, K. V. (2012). An examination of psychological contracts, careerism and ITL. *Career Development International*, 17(5): 475-494.

Igbaria, M., Greenhaus, J. ve Parasuraman, S. (1991), "Career orientations of MIS employess: An empirical analysis", *MIS Career Orientation*, June: 151-169.

İrmiş, A. ve Bayrak, S. (2001). İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetimi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(2) 177-186.

Rauthmann, J. ve Kolar, G. (2012). How "dark" are the Dark Triad traits? Examining the perceived darkness of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Personality and Individual Differences*. 53(7): 884-889.

Shelton, A. (2011). *Extreme careerism in the workplace*. <https://www.best10resumewriters.com/extreme-workplace-careerism/>, (10.10.2018).

Vitacco, M. J., ve Kosson, D. S. (2010). Understanding psychopathy through an evaluation of interpersonal behavior: Testing the factor structure of the interpersonal measure of psychopathy in a large sample of jail detainees. *Psychological Assessment*, 22(3), 638-649.

Yıldız, B. (2016). Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin moderatör etkisi. 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 29-31 Mayıs 2016, 196-203, İstanbul.

Yıldız, B. ve Ayaz-Arda, Ö. (2018). İyi bir asker mi? İyi bir illüzyonist 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.