Kariyer Geleceği Algısının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma

*The Effect Of Career Future Perception On Job Satisfaction And Turnover
Intention: A Research In A Public Organization*

Alev SÖKMEN

Başkent Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Ankara, Türkiye
alev@baskent.edu.tr

Belgin AYDINTAN

Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Ankara, Türkiye
abelgin@gazi.edu.tr

Özet

Çalışanlar bireysel kariyer planlaması yaparak kişisel yetenekleri, ilgi alanları, bilgi birikimleri, güçlü ve zayıf yönleri hakkında bilgi sahibi olurlar ve bu doğrultuda geleceğe ilişkin kariyer hedeflerini belirlerler. Örgütler de misyonlarını ve vizyonlarını gerçekleştirmek ve bu sayede yaşamlarını sürdürebilmek için çalışanlarına kariyer hedeflerini gerçekleştirebilecekleri örgüt ortamını (gerekli koşulları/imkânları) sağlamak durumundadırlar. Bu nedenlerle kariyer planlaması, öncelikle bireysel anlamda çalışanların ve dolayısıyla da örgütlerin geleceği açısından önemi nedeniyle araştırmacıların dikkatini çeken konuların başında yer almaktadır. Bu çalışmada çalışanların kariyer geleceği algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Söz konusu etki, bir kamu işletmesinde çalışan 196 kişi örnekleminde incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kariyer geleceği algısı boyutlarından kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, algılanan bilgi boyutunun ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Diğer taraftan kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu, ancak algılanan bilginin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı da tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Planlaması; İş Tatmini; İşten Ayrılma Niyeti.

Abstract

Employees know their personal abilities, interests, knowledge, strengths and weaknesses through individual career planning and in this direction determine their career goals for the future. Also organizations are obliged to provide, organization environment (required conditions/opportunities) that can fulfill employees' career goals, for performing their mission, vision, and for their survival. Career planning is among the attractive issues for researchers, because of its importance for the future of the employees and organizations. This study aims to reveal the effect of career future perception on job satisfaction and turnover intention. This effect have been examined in

the sample of 196 people working in a public organization. According to the findings of the study, career adaptability and optimism dimensions of career future perception have a significant and positive impact on job satisfaction, but no significant impact observed with perceived knowledge dimension and job satisfaction. On the other hand, career adaptability and career optimism have a significant and negative impact on turnover intention, however, no significant impact observed with perceived knowledge and turnover intention.

Keywords: *Career Planning; Job Satisfaction; Turnover Intention.*

1. Giriş

İnsanlar, yetenekleriyle uyumlu bir mesleği seçmek, seçilen bu mesleğe uygun bir işte çalışmak, çalışma hayatları boyunca mesleklerinde kariyer yapma ve yukarılara doğru çıkma isteğindedirler (Bingöl, 2014:328). Kariyer kavramı ilk olarak 1970’li yıllarda ele alınmış ve iş dünyasında kullanılmaya başlanmıştır. 1970’lerden bu yana kariyerin ve insanın yaşamındaki gelişim ve değişimi akademisyenlerin yoğun ilgisini çekmiştir. 1980’lerden sonra ise küreselleşmenin etkisiyle oluşan yeni yönetim yaklaşımları örgütlerde kariyer konusunu ön plana çıkarmıştır. Kariyer kavramının bu gelişiminde insan psikolojisi ve örgüt içindeki insan davranışlarının da önemli olduğu vurgulanmaktadır (Şimşek vd., 2004:4-5). Aynı zamanda kariyer, örgütsel davranış disiplini de ilgilendiren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel davranış bireylerin, grupların ve yapının örgüt içindeki tutum ve davranışlara etkisini inceler ve amacı örgütlerdeki insan davranışlarını açıklamak, öngörmek ve etkilemektir. Örgütsel davranış disiplinine, bireysel veya mikro düzeyde öğrenme, motivasyon, kişilik, duygular, algı, eğitim, liderlik etkinliği, iş tatmini, bireysel karar verme, performans değerlendirme, tutum ölçümü, çalışan seçimi, iş tasarımı ve iş stresi gibi konularda psikolojinin katkıları ön plana çıkmaktadır. Kariyer geleceği algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada hem insan kaynakları yönetimi politikaları ve uygulamaları açısından önem taşıyan kariyer planlaması, hem de örgütsel davranış alanında sıklıkla araştırmalara konu olan iş tatmini ve işten ayrılma niyeti kavramları birlikte ele alınmıştır. Bunun nedeni mevcut literatürde iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile kariyer geleceği algısı arasındaki ilişkinin yeterince incelenmemiş olmasıdır. Bu doğrultuda çalışmamızda öncelikle kariyer planlaması, iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin kavramsal çerçevesi ele alınmış, ardından geliştiren hipotezleri test etmek üzere gerçekleştiren ampirik araştırmaya yer verilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kariyer Planlaması

Kariyer kavramının sözlük anlamı; “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2016). Yaygın kullanımda ise kariyer “ilerleme” (Örneğin; kariyerde yukarı doğru ilerleme), “uzmanlık” (Örneğin; sağlık alanında bir kariyer seçimi yapılması) veya “zaman içerisinde kararlılık” (Örneğin; orduda kariyer yapma) anlamlarına gelmektedir. Kariyer kavramı kısaca kişinin yaşam sürecini de kapsayan işle ilgili deneyimlerinin bir biçimi olarak tanımlanabilir. Herhangi bir işte uzun bir süre boyunca, ücretli veya ücretsiz çalışan herkes kariyer oluşturabilir. Ayrıca, resmi bir işte kariyer yapılabileceği gibi gönüllülük kapsamındaki işlerde de kariyer yapılabilir. Kariyer başarısı objektif anlamda genellikle terfi ile açıklanabildiği gibi, aynı zamanda subjektif anlamda bireysel tatmin ile de açıklanabilir (DeCenzo ve Robbins, 2005:224-225).

Kariyer hem örgüt, hem de çalışan bakımından önem taşımaktadır. Çalışanlar açısından kariyer; güçlü ve zayıf yönlerin keşfedilmesine, değerlerin ve ilgi alanlarının belirlenmesine, örgütlerindeki iş fırsatlarına yönelik bilgi edinmelerine, kariyer hedefleri saptamalarına ve bu hedefleri gerçekleştirmek için eylem planı hazırlamalarına destek olabilecektir. Örgütlerin de gelecekte ihtiyaç duydukları çalışanları önceden belirli bir sistem çerçevesinde geliştirmelerine imkân verecektir (Sadullah, vd., 2015:269). Bununla birlikte çalışanın geleceğe ilişkin yükümlülük, sorumluluk ve performans beklentileri ile örgütün çalışandan beklediği beceri ve çalışanın işi yapabilmesi, kariyerde örgüt ve çalışan açısından işi/pozisyonu odak noktası haline getirmektedir (Bakan, vd., 2014:297).

Öte yandan kariyer planlama ise çalışanın; kişisel yetenekleri, ilgi alanları, bilgi birikimi, motivasyonu ve diğer nitelikleri hakkında bilgi sahibi olması, fırsatlar ve tercihlerle ilgili hedeflerini tanımlaması ve belirgin hedeflere ulaşmak için gerekli eylem planlarını oluşturmalarına ilişkin formal bir süreçtir (Dessler, 2011:373). Başka bir tanıma göre ise kariyer planlama, bireylerin gelecekteki kariyer gelişimini ana hatlarıyla belirlemesini ve kariyer hedeflerini devam ettirmesini ifade etmektedir. Hedefler de kişisel çabanın (efor) iyi bir göstergesidir ve çalışanlar kariyer planlama ile daha başarılı bir kariyere ulaşırlar (Zikic ve Klehe, 2006:398).

Geleceğe ilişkin kariyer beklentisi olan kişi kendi kariyerini geliştirmekten sorumludur. Bu sorumluluğu yerine getirmek isteyen çalışanlar ilk olarak, güçlü yönlerini ve geliştirmesi gereken zayıf yönlerini, ilgi alanlarını, değerlerini, amaçlarını ve beklentilerini çok iyi bilmelidir (Budak, 2008:270). Bireysel kariyer planlamasında çalışanların “Şimdi neredeyim?”, “Nerede olmak istiyorum?”, “İstediğim konum örgütüme nasıl uyum sağlar?” ve “O konumu nasıl elde ederim?” sorularından oluşan kariyer planlama adımlarını bir döngü halinde takip ederek kendi kariyer planları üzerinde etkin bir şekilde çalışmaları ve düşünmelerine ihtiyaçları vardır. Bu adımlar öncelikle çalışana kendini daha iyi tanıma fırsatı kazandırır, ayrıca kariyer çalışmaları (workshops) ve psikometrik değerlendirmeler yoluyla da çalışanlar becerilerini ve değerlerini analiz edebilirler. Aynı zamanda, çalışanın kendisiyle ilgili iş olanaklarını araştırmasına ve öğrenmesine, ya da kariyer kılavuzlarından yararlanmasına neden olur. Son olarak ise çalışanın uygun eğitimleri alarak veya destek almak için ilişkilerini kullanarak bir sonraki görevine hazırlanmasına katkıda bulunur (Yarnall, 2008:194).

Bireysel kariyer planlaması yukarıda ifade edilen adımlardan nispeten farklı olarak da ele alınmaktadır. Ancak literatürdeki bireysel kariyer planlama aşamaları birbirine benzer yapıdadır. Bireysel kariyer planlama aşamaları; (1) Bireyin yeteneklerini belirlemesi, (2) İlgi alanlarını değerlendirmesi, (3) Kariyer olanaklarını ve fırsatlarını araştırması, (4) Kariyer amaç ve hedeflerini açıklaması, (5) Kariyer isteklerine göre geliştirici uygulamaların yapılması, şeklinde ifade edilmektedir. Bir diğer sıralamaya göre bireysel kariyer planlama; (1) Kendini değerlendirme, (2) Fırsatları belirleme, (3) Hedefleri belirleme, aşamalarından oluşmaktadır (Kök ve Halis, 2007:95).

Literatürde kariyer ile örgütsel davranış konuları arasındaki ilişkiyi ele alan çeşitli çalışmalar mevcuttur. Örneğin; Kim vd., (2016)’nin çalışmasında kariyer başarısı ve etik davranışın örgütsel politika algısını negatif yönde etkilediği ve kariyer bağlılığının eğitim motivasyonu ve işten ayrılma niyeti üzerinde aracı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Supeli ve Creed (2016)’in boylamsal araştırmasında ise bağımsız değişken olarak kariyer oryantasyonunun iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde

etkilediği ve işten ayrılma niyetini ise olumlu yönde etkilediğine yönelik bulgular elde edilmiştir. Öte yandan Litano ve Major (2016)'ın çalışmasında iş-yaşam dengesinin ve örgütsel liderliğin çalışanların yaşam boyu kariyer gelişimini kolaylaştıracağı belirtilmiştir.

Çalışanların kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek için literatürde yaygın olarak Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen *Kariyer Geleceği Ölçeği* kullanılmaktadır. Nitekim bu çalışmanın araştırma kısmında da bu ölçekten yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek; kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Rottinghaus vd.,2005:11);

Kariyer Uyumluluğu: Kişinin gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimleri kendi menfaatine çevirme konusunda sahip olduğu kapasitesine yönelik bakış açısı, yeni iş sorumluluklarına karşı kendisini hazır hissetme seviyesi ve kariyer planlarının değişmesine neden olan öngörülemez olayların gerçekleşmesi durumunda iyileştirmeler yapma yeteneğidir.

Kariyer İyimserliği: Kişinin mümkün olan en iyi sonucu beklemesine veya gelecek kariyer gelişiminde en olumlu yönleri vurgulamasına ve kariyer planlama görevlerini yerine getirirken kendini rahat hissetmesine ilişkin bir eğilimdir.

İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi: Kişinin iş piyasasını ve istihdam eğilimlerini ne kadar iyi algıladığına ilişkin değerlendirmesidir.

2.2. İş Tatmini

İş tatmini; çalışanın iş başarısını kolaylaştıran ya da çalışanı başarıya ulaştıran, çalışanın işini değerlendirilmesinden kaynaklanan hoş giden duygusal durumdur (Schwepker, 2001:41). Benzer bir ifadeyle iş tatmini bir çalışanın işini veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya olumlu duygusal durum olarak da tanımlanabilir (Locke, 1976:1304). İş tatmini, bir çalışanın yaptığı işin ve işten elde ettiklerinin, ihtiyaçlarıyla ve kişisel değerleriyle uyumunun sağladığı memnuniyet duygusudur. Diğer taraftan iş tatmini çalışanın işine karşı genel tavrını ifade eder ve tatmini yüksek seviyede olan bir çalışanın işine karşı olumlu, düşük seviyede olanın ise olumsuz bir tutumu vardır (Robbins ve Coulter, 2012:375).

İş tatminini ortaya çıkaran faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlıkta ele alınabilir. Bireysel faktörler; kişinin özerklik ve kişisel gelişim gibi güdüleyici etkisi yüksek olan üst düzey ihtiyaçlarını karşılayan faktörlerdir. Örgütsel faktörler ise ücretlendirme, motivasyon, işin özellikleri yükselme (kariyer) olanağı, kontrol, iletişim, örgütsel itibar ve çalışma koşulları, örgüt vizyonu ve misyonu, örgüt kültürü, lider güvenilirliği, baskı, örgütsel cesaretlendirme ve teşvik, yönetimin desteği, takım desteği ve işin iddialı olması gibi faktörlerdir (Tutar, 2013:219-220).

Çalışanlar bireysel veya örgütsel faktörlerden olumsuz etkilendiğinde tatminsizliğini birkaç şekilde gösterir. Örgütten ayrılabilir, başka bir örgütte iş bulabilir veya tatminsizliğini dile getirir. Bu sayede koşullarının iyileşmesine olanak bulunmasını ister. Kimi zaman koşulların daha iyi olacağı inancıyla bekleyebilir; yöneticilerin veya örgütün doğru yaptıklarını düşünerek pasif bir şekilde fakat olumlu düşüncelerle bekleyebilir. Diğer taraftan da koşulların tamamen kötüleşmesine seyirci kalabilir. Bu durumda işe sıklıkla geç gelir, devamsızlıkları artar, hataları artar ve işe ilişkin daha az çaba harcar (Ergeneli, 2006:110).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın bilinçli ve amaçlı olarak çalıştığı örgütü terk etmeyi planlamasıdır. Çoğunlukla, belirli bir zaman dilimine (gelecek 6 ay içinde) atıfta bulunularak ölçülür ve işi sonlandırma fikrini ve alternatif iş olanakları arama niyetini ifade eder (Tett ve Meyer, 1993:262). İşten ayrılma niyeti; çalışanların örgütlerindeki olumsuz örgüt ikliminin etkisiyle bağlılıklarının düşük olması, örgütleriyle özdeşleşememeleri ve işlerinden gerektiğince tatmin olamamaları sonucunda ortaya çıkabilir. İşten ayrılma niyetine sahip bir çalışanın verimliği azalabilir. Bununla birlikte sahip olduğu olumsuz duygular çalışma arkadaşlarının verimliliğini de etkileyebilir. Diğer taraftan işten ayrılma niyeti örgütün elindeki yetişmiş personeli kaybetmesi anlamına da gelir. İşten ayrılma niyeti nedeniyle oluşabilecek bu olumsuz durumların giderilmesi gerekliliği örgütlerin bu konu üzerinde durmasını gerektirmektedir (Sıgı ve Gürbüz, 2013:73).

İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılma veya düşünsel ve davranışsal eylem arasındaki geçici bağlantıyı kurma ile sonuçlanacak bir karar verme sürecini kapsar. Kişinin gelecek bir zaman diliminde örgütten ayrılması olasılığıdır. Bu olasılık kişinin davranışına (örgütten ayrılma), davranışın hedefine (örgüt) ve davranışın ne zaman oluşacağına bağlıdır (Hughes vd., 2010:353). İşten ayrılma niyeti çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Bu faktörler; yaş, cinsiyet, görev süresi, tazminat, tecrübe, eğitim ve iş piyasası yapısıdır. Öte yandan yönetim tarzından memnun olma durumu, ücret düzeyi, örgütsel bağlılık ve prosedürel adalet gibi faktörler de işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Kaur vd., 2013:1220). İşten ayrılma niyeti ile ilişkilendiren konuların başında iş tatmini gelmektedir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur (Shore ve Martin, 1989; Tett ve Meyer, 1993; Hellman, 1997; Schwepker, 2001; Lambert vd., 2001; Allen vd., 2003; Poon, 2004; Van Dick vd., 2004; Castle vd., 2007).

3. Araştırma

Bu araştırmada çalışanların kariyer geleceği algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine olan etkisi bir kamu işletmesi örnekleminde incelenmiştir. Mevcut literatürde iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile kariyer geleceği algısı arasındaki ilişkinin incelenmediği gözlenmiştir. Buna bağlı olarak araştırmanın sonuçlarının literatüre önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın modeli ve hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli

- H₁: Kariyer uyumluluğu iş tatminini anlamlı ve pozitif olarak etkiler.
- H₂: Kariyer uyumluluğu işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif olarak etkiler.
- H₃: Kariyer iyimserliği iş tatminini anlamlı ve pozitif olarak etkiler.
- H₄: Kariyer iyimserliği işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif olarak etkiler.
- H₅: Algılanan bilgi iş tatminini anlamlı ve pozitif olarak etkiler.
- H₆: Algılanan bilgi işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif olarak etkiler.

2016 Ocak-Nisan ayları arasında gerçekleştirilen araştırmada bir kamu işletmesinde çalışan toplam 254 çalışana hazırlanan anketler hem elden, hem de elektronik olarak dağıtılmıştır. Anketlerin 203'ünden geri dönüş olmuş ancak 7'sinin eksik veya hatalı doldurulmasından dolayı bu anketler analiz dışında tutulmuştur. Buna göre toplam 196 anket analize tabi tutulmuştur. Buna göre seçilen örneklemin evrenin yaklaşık % 77'sini temsil ettiği ifade edilebilir. Araştırmaya katılan çalışanların % 60,2'si erkek (n=118), %39,8'i kadındır (n=78). % 49'u 25-30 yaş arası (n=96); % 33,7'si 31-36 yaş arası (n=66); % 12,8'i 37-42 yaş arası (n=25); % 4,6'sı 43-48 yaş arasındadır (n=9).

Mevcut araştırmada gelecek kariyer algısını ölçmek için toplam 25 maddeden oluşan Rottinghaus, Day ve Borgen (2005)'in geliştirmiş olduğu ölçek kullanılmıştır. Çalışmada aynı zamanda Agho, Price ve Müller (1992)'in 6 maddeden oluşan iş tatmini ölçeği ve Bluedorn (1982)'un geliştirdiği ve 3 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği de kullanılmıştır. Her bir ölçekte cevaplar 5'li Likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Kariyer Geleceği Ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizine bağlı olarak KMO değerinin 0,77; Barlett küresellik testinin [$\chi^2(300) = 2221,841, p < 0,001$] anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda Rottinghaus, Day ve Borgen (2005)'in çalışmasında olduğu gibi üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ancak 8, 9 ve 10. maddeler, binişik madde olduklarından ölçekten çıkarılarak tekrar analiz gerçekleştirilmiştir. 21 ve 22. maddelerinde faktör yükünün 0,30'dan düşük olmasından dolayı ölçekten çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır. Buna göre kalan 20 maddeden oluşan ölçek için tekrar yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda değişkenlerin 3 faktörden oluştuğu görülmüştür. Bu 3 faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans % 40,93'tür. Birinci faktör olan "kariyer uyumluluğu" toplam varyansın % 23,86'ını; ikinci faktör olan "kariyer iyimserliği" toplam varyansın % 10,10'unu; üçüncü faktör olan "algılanan bilgi" ise toplam varyansın % 6,97'sini açıklamaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,38-0,79 arasında değişmektedir. Kariyer geleceği ölçeğinde kariyer uyumluluğu boyutunda, "kariyer planlarımdaki değişikliklere kolay uyum sağlarım", "İş yaşamının artan taleplerine kolaylıkla uyum sağlarım" gibi ifadeler; Kariyer iyimserliği boyutunda "Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir", "Mesleki ilgilerimin farkındayım" gibi ifadeler; algılanan bilgi boyutunda ise "İş yaşamındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim" ve "Gelecekte mesleklerde meydana gelecek değişimleri görebilmek çok kolaydır" gibi ifadeler yer almaktadır.

İş tatmini ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizine göre KMO değerinin 0,85; Barlett küresellik testinin [$\chi^2(15) = 656,002, p < 0,001$] anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda toplam varyansın % 57,37'sini açıklayan 6 maddeden oluşan tek faktörlü yapı elde edilmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,53-0,87 arasında değişmektedir. İş tatmini ölçeğinde "İşimi ortalama bir çalışandan daha fazla severim", "İşimden nadiren sıkılırım" gibi ifadeler yer almaktadır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda KMO değerinin 0,67; Barlett küresellik testinin [$\chi^2(3) = 136,288, p < 0,001$] anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre toplam varyansın % 51,19'unu açıklayan 3 maddeden oluşan tek faktörlü yapı elde edilmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,60-0,89 arasında değişmektedir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinde “En kısa zamanda başka bir iş bularak kurumumdan ayrılmak istiyorum”, “Bir süre daha burada çalışıp, sonra başka bir kuruma geçmek istiyorum” gibi ifadeler yer almaktadır.

Tablo 1. Korelasyon Analizi (n=196)

Değişkenler	Ort.	S.s.	1	2	3	4	5
1.Kariyer Uyumluluğu	3,76	0,50	(0,81)				
2.Kariyer İyimserliği	3,65	0,55	0,34**	(0,80)			
3.Algılanan Bilgi	3,15	0,58	0,39**	0,19**	(0,65)		
4.İş Tatmini	3,50	0,71	0,36**	0,54**	0,11	(0,88)	
5.İşten Ayrılma Niyeti	2,82	0,91	-0,30**	-0,33**	-0,17*	-0,59**	(0,75)

**p<0,01; * p<0,05; Parantez içindekiler Cronbach Alpha değerleridir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların kariyer uyumluluğu ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ($r=0,36; p<0,01$) vardır. Kariyer uyumluluğunun işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve negatif bir ilişki söz konusudur ($r=-0,30; p<0,01$). Kariyer iyimserliğinin iş tatmini ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi ($r=0,54; p<0,01$) varken; işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,33; p<0,01$). Algılanan bilginin işten ayrılma niyetiyle anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktayken ($r=-0,17; p<0,05$); iş tatminiyle pozitif ancak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,11; p>0,05$). Kariyer uyumluluğu ile kariyer iyimserliği ($r=0,34; p<0,01$); kariyer uyumluluğu ile algılanan bilgi ($r=0,39; p<0,01$); kariyer iyimserliği ile algılanan bilgi ($r=0,19; p<0,01$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 2. Kariyer Geleceği Algısı Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model		Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	0,352	0,380		0,924	0,357
	Kariyer Uyumluluğu	0,316	0,095	0,223	3,314	0,000
	Kariyer İyimserliği	0,598	0,080	0,470	7,449	0,000
	Algılanan Bilgi	-0,070	0,079	-0,057	-0,885	0,377
Bağımlı Değişken: İş tatmini; $R^2=0,33$; S.H. =0,59001; $F=30,783$; $p=0,000$						

Tablo 2’ye göre bağımsız değişkenler olan kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilginin bağımlı değişken olan iş tatmini üzerindeki etkisi istatistiki açıdan anlamlıdır ($p<0,001$). Analiz sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu ($p<0,001$) ve kariyer iyimserliğinin ($p<0,001$) iş tatmini üzerindeki etkileri anlamlı iken; algılanan bilginin ($p=0,377>0,05$) iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlı değildir.

Standardize edilmiş Beta katsayılarına göre bağımsız değişkenlerin iş tatminine etkisindeki önem sırası kariyer iyimserliği ($\beta=0,470$); kariyer uyumluluğu ($\beta=0,223$); algılanan bilgi ($\beta=-0,057$)’dir. Aynı zamanda kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi iş tatminindeki değişimin % 33’ünü açıklamaktadır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda matematiksel model aşağıdaki gibidir.

$$\text{İş Tatmini} = 0,352 + 0,316 * \text{Kariyer Uyumluluğu} + 0,598 * \text{Kariyer İyimserliği} - 0,070 * \text{Algılanan Bilgi}$$

Elde edilen bulgulara göre kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre hipotez 1 ve hipotez 3 kabul edilmiştir. Algılanan bilginin iş tatminine olan etkisi negatif ve anlamlı değildir. Buna göre hipotez 5 kabul edilememiştir.

Tablo 3. Kariyer Geleceği Algısı boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Model		Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	5,865	0,547		10,723	0,000
	Kariyer Uyumluluğu	-0,338	0,137	-0,187	-2,467	0,015
	Kariyer İyimserliği	-0,424	0,115	-0,260	-3,672	0,000
	Algılanan Bilgi	-0,069	0,113	-0,044	-0,612	0,541
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti; $R^2=0,15$; S.H. =0,84812; $F=11,114$; $p=0,000$						

Tablo 3’e göre kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilginin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistiki açıdan anlamlıdır ($p<0,001$). Analiz sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu ($p<0,05$) ve kariyer iyimserliğinin ($p<0,001$) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri anlamlı iken; algılanan bilginin ($p=0,541>0,05$) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Standardize edilmiş Beta katsayılarına göre bağımsız değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisindeki önem sırası kariyer iyimserliği ($\beta=-0,260$); kariyer uyumluluğu ($\beta=-0,187$); algılanan bilgi ($\beta=-0,044$)’dir. Kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi işten ayrılma niyetinde ki değişimin % 15’ini açıklamaktadır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda matematiksel model aşağıdaki gibidir.

$$\text{İşten Ayrılma Niyeti} = 5,865 - 0,338 * \text{Kariyer Uyumluluğu} - 0,424 * \text{Kariyer İyimserliği} - 0,069 * \text{Algılanan Bilgi}$$

Elde edilen bulgulara göre kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre hipotez

2 ve hipotez 4 kabul edilmiştir. Algılanan bilginin işten ayrılma niyetine olan etkisi negatif ve anlamlı değildir. Buna göre hipotez 6 kabul edilememiştir.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Bireyler, sahip oldukları yetenekleriyle örtüşen bir mesleği seçmek, seçtikleri mesleğe uygun bir işte tatmin düzeyleri yüksek bir şekilde çalışmak, iş hayatları boyunca mesleklerinde kariyer yapma ve kariyer basamaklarında hep ileriye doğru çıkma amacını taşırlar. Örgütler de benzer bir amaca sahiptir, yani rekabet ortamında üst sıralarda olmak ve yaşamlarını devam ettirmek isterler. Bu ortak amaç günümüzde kariyer konusunun hem birey ve işletmeler, hem de toplum için oldukça büyük bir önemi olduğunu göstermektedir. Çalışanlar kariyer planlaması sayesinde kişisel yetenekleri, ilgi alanları, bilgi birikimleri, güçlü ve zayıf yönleri hakkında bilgi sahibi olurlar ve bu doğrultuda kendilerine geleceğe ilişkin kariyer hedefleri belirlerler. Misyonlarını ve vizyonlarını gerçekleştirmek için örgütler de, çalışanlarına kariyer hedeflerini gerçekleştirebilecekleri uygun çalışma koşullarını sağlarlar. Sonuçta her iki taraf da yani hem bireyler, hem de örgütler amaçlarına ulaşmaya gayret edeceklerdir. Bu nedenlerle kariyer planlaması, ilk olarak bireysel anlamda çalışanların geleceğini yönlendirmesi ve dolayısıyla da örgütlerin geleceği açısından önemi nedeniyle araştırmacıların ilgisini üzerine çeken konuların başında yer almaktadır.

Bu çalışmada kariyer geleceği algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisini incelemek amaçlanmıştır. Yapılan analizler doğrultusunda kariyer geleceği algısı boyutlarından kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, ancak algılanan bilgi boyutunun iş tatminine anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç çalışanların kariyer geleceği algısının iş tatmini artırdığını göstermektedir. Bir başka ifadeyle kariyer geleceğine ilişkin pozitif ve yüksek bir algı düzeyine sahip olan çalışanların iş tatmini seviyesinin de yüksek olacağı söylenebilir. Diğer taraftan kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin işten ayrılma niyetine anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu, ancak algılanan bilginin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların kariyer geleceği algısının olumlu yönde artması durumunda işten ayrılma niyetinin azalacağı söylenebilir.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, kariyer geleceği algısının çalışanların örgütteki tutum ve davranışlarından iş tatmini olumlu, işten ayrılma niyetini ise olumsuz anlamda etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla örgütlere ve yöneticilerine, çalışanların kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için gereken koşulları oluşturmaları ve mevcut kaynaklarını buna imkân tanıyacak şekilde kullanmaları tavsiye edilebilir. Bu sayede kariyer bilinci gelişmiş, nitelikli ve gelecek odaklı çalışanları elde tutabilecek ve potansiyel çalışanlar için de cezbedici bir örgüt haline gelebileceklerdir. Öte yandan araştırmacılara yönelik olarak ise kariyer geleceği algısı ile ilgili literatürü zenginleştirmek adına öncelikle bu araştırmada kullanılan değişkenleri farklı örneklemeler üzerinde araştırma konusu yapmaları, bununla birlikte kariyer geleceği algısının örgütsel davranış alanında sıklıkla araştırmalarda kullanılan örgütsel destek, kişi-örgüt uyumu, duygusal zeka, sosyal sermaye, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik, motivasyon, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgüt iklimi gibi değişkenlerle ilişkisini ele almaları önerilebilir.

Kaynakça

- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185-195.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- Bakan, İ., Soysal, A., Yeşil, S., ... & Doğan, İ. F. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 9. Baskı, Beta Basım AŞ, İstanbul.
- Bluedorn, A.C., (1982), “A unified model of turnover from organizations”, *Human Relations*, 35, 135–153.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*, Fakülteler Kitabevi, İzmir.
- Castle, N. G., Engberg, J., Anderson, R., & Men, A. (2007). Job satisfaction of nurse aides in nursing homes: Intent to leave and turnover. *The Gerontologist*, 47(2), 193-204.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2005). *Fundamentals of human resource management*, 8th Edition, Hoboken.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. 12.ed., Pearson Education Limited. England.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan*. Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri Basımevi, Ankara.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677-689.
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Nixon, D. R. (2010). Relationships between leadership and followers' quitting intentions and job search behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 351-362.
- Kaur, B., Mohindru & Pankaj (2013). Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*. 3(10), 1219-1230.
- Kim, H., Kang, D. S., Lee, S. W., & McLean, G. (2016). Career Commitment as a Mediator between Organization-Related Variables and Motivation for Training and Turnover Intentions. *Journal of Career Development*. 43(2) 130-144.
- Kök, S. B., & Halis, M. (2007). *Kariyer Yönetimi*, Orion Yayınevi, Ankara.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250.
- Litano, M. L., & Major, D. A. (2016). Facilitating a Whole-Life Approach to Career Development The Role of Organizational Leadership. *Journal of Career Development*, Vol. 43(1) 52-65.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed), Handbook of industrial and organizational psychology (1297-1343). Chicago. Rand McNally.
- Poon, J. M. (2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Personnel review*, 33(3), 322-334.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management. 11th. Ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A. C., ... & Tüzüner, L. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım AŞ, İstanbul.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42(7), 625-638.
- Sığrı, Ü., & Gürbüz, S. (2013). Örgütsel Davranış. Beta Yayınları, İstanbul.
- Supeli, A., & Creed, P. A. (2016). The longitudinal relationship between protean career orientation and job satisfaction, organizational commitment, and intention-to-quit. *Journal of Career Development*, 43(1), 66-80.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Abdullah, S. (2004). Kariyer yönetimi. Gazi Kitabevi, Ankara.
- TDK, (2016). Güncel Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr/index.php> Erişim: 14.05.2016
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Tutar, H. (2013). İşletme & Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., ... & Tislington, P. A. (2004). Should i stay or should i go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction*. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.
- Yarnall, J. (2008). Strategic Career Management. Elsevier Ltd. Burlington, USA.
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.

The Effect Of Career Future Perception On Job Satisfaction And Turnover Intention: A Research In A Public Organization

Alev SÖKMEN

Başkent University
Vocational Scholl of Social Sciences
Ankara, Türkiye
alev@baskent.edu.tr

Belgin AYDINTAN

Gazi University
Faculty of Economics and Administrative
Sciences, Ankara, Türkiye
abelgin@gazi.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

Individuals are willing to choose a profession which is compatible with their ability, to work at a job which is compatible with this profession and making a career and advance in this career through their work life (Bingöl, 2014:328). The term ‘career’ is described as “level, success and expertise which is achieved by time and work at a profession” (TDK, 2016). Career planning on the other hand, means that deciding future career development roughly and continuing career goals (Zikic ve Klehe, 2006:398).

There are studies which are addressing the relationship between career and topics of organizational behaviour in the literature. For example, in the study of Kim et al. (2016) noted that career success and ethical behaviour affect organizational policy perception negatively and career commitment has a mediating effect on education motivation and turnover intention.

Job satisfaction, is an emotional state which ease the success of the employee or make the employee successful (Schwepker, 2001:41). Turnover intention can be described as planning to quit the job intentionally and purposefully. Generally it is measured based on a specific time period (within the next 6 months) and explain the idea of sealing the deal and the intention of searching alternative job opportunities (Tett ve Meyer, 1993:262). There are plenty of studies which show the negative relationship between the work commitment and turnover intention (Shore ve Martin, 1989; Tett ve Meyer, 1993; Hellman, 1997; Schwepker, 2001; Lambert vd., 2001; Allen vd., 2003; Poon, 2004; Van Dick vd., 2004; Castle vd., 2007).

The objective of this study is to determine the effect of career future perception on job satisfaction and turnover intention.

Methodology

The survey is used to collect data from 254 employee working in a public organization between January to April 2016. The questionnaire was conducted both electronically and face to face. However, only 196 of them were sufficient for analysis. Most of the participants are men (60,2 % and the rest are women (39,8 %). Most of the participants (49 %) have the age range between 25-30.

In order to measure career perception Career Future Scale developed by Rottinghaus, Day and Borgen (2005) which has 25 items and consists of three subscales referred to career adaptability (CA), career optimism (CO) and perceived knowledge (PK) was used. In addition, job satisfaction scale which is developed by Agho, Price and Müller (1992) consists of 6 item and turnover intention scale developed by Bluedorn (1982) which has 3 items are used. All of the scales were 5-point Likert (1= totally disagree, 5= totally agree).

Explanatory factor analysis was done for all three scales. KMO value and Barlett Test results for Career Future Scale, Job Satisfaction Scale and Turnover Intention Scale are presented respectively 0,77; [$\chi^2(300) = 2221,841, p < 0,001$] , 0,85; [$\chi^2(15) = 656,002, p < 0,001$] and 0,67; [$\chi^2(3) = 136,288, p < 0,001$]. According to Explanatory factor analysis 5 items are removed from Career Future Scale (The subscales remain same).

Findings and Results

According to the findings of the study, career adaptability and optimism dimensions of career future perceptions have a significant and positive impact on job satisfaction respectively ($r=0,36; p<0,01$) and ($r=0,54; p<0,01$). However, perceived knowledge dimension does not have a significant impact on job satisfaction ($r=0,11; p>0,05$). Career adaptability, career optimism and perceived knowledge has a significant and negative impact on turnover intention respectively ($r=-0,30; p<0,01$), ($r=-0,33; p<0,01$) and ($r=-0,17; p<0,05$).

As a result, career adaptability and optimism dimensions of career future perception have a significant and positive impact on job satisfaction, but no significant impact observed with perceived knowledge dimension and job satisfaction. On the other hand, career adaptability and career optimism have a significant and negative impact on turnover intention, however, no significant impact observed with perceived knowledge and turnover intention.