

Kariyer Uyum Yeteneği, İşgören Performansı ve Algılanan Örgütsel Desteğin Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: İmalat Sektörü Örneği

Görkem Mucuk¹ Şule Darıcan²

Başvuru/Received: 18/12/2021

Yayın/Online Published: 20/04/2022

Kabul/Accepted: 12/04/2022

Özet

Günümüzde bireylerin kariyer sürecindeki başarısı kariyer uyum yeteneği olarak şekillenmeye başlamıştır. Bireylerin yaşamları boyunca yaşanan değişimlere ayak uydurabilmeleri için kariyer sürecinde kariyer uyum yeteneği önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların sergilemiş olduğu performans düzeyleri işletmelerin başarısını artırdığı gibi kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireyler daha etkili performansı sergilemektedir. İşgörenler tarafından ortaya koyulan performans ve çabaların işletme tarafından algılanması ve değer görmesi çalışanlar için büyük önem taşımaktadır. Değer gördüğünü hisseden işgörenler, daha etkin performans göstererek örgüte bağlılığı artmaktadır. Bu araştırmanın amacı, imalat sektöründe çalışan kişilerin kariyer uyum yeteneği, işgören performansı ve algılanan örgütsel desteğin ne düzeyde olduğunu belirlemektir. Araştırma, İstanbul ilinde İmalat sektöründe görev alan 404 personel ile gerçekleştirilmiştir. Tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleşen anketin güvenirlik katsayısı Cronbach-alfa değerı 0.908 olarak elde edilmiştir. Cinsiyet, eğitim durumu, çalıştığı birim, çalışma süresi, mesleki deneyim, yaş grupları, medeni durum, aylık gelir ve gelir yeterliliği açısından bazı boyutlar için anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer yandan, Kariyer uyum yeteneği ile işgören performansı %43,0 ($r=0,430$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) ilişkilidir. Kariyer uyum yeteneği ile algılanan örgütsel destek %32,6 ($r=0,326$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) ilişkilidir. Algılanan örgütsel destek ile işgören performansı %24,8 ($r=0,248$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) ilişkilidir.

Anahtar Kelimeler: kariyer uyum yeteneği, işgören performansı, algılanan örgütsel destek

JEL Sınıflandırması: M10, M54, C51

Evaluation of Career Adaptability, Employee Performance and Perceived Organizational Support in terms of Demographic Factors: Example of Manufacturing Sector

Abstract

Today, the success of individuals in the career process has begun to take shape as career adaptability. Career adaptability is an important factor in career process for individuals to sustain with the changes experienced during their lives. The performance levels exhibited by the employees increase the success of the enterprises, and individuals with high career adaptability exhibit more effective performance.

Great importance for the employees that the performance and efforts put forward by the employees are perceived and valued by the business. Employees who feel valued increase their commitment to the organization by performing more effectively.

¹ Yüksek is sans ğğ rencssş İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. gorkemmucuk@stu.aydin.edu.tr Orcid no: 0000-0002-2632-2695

² Dr. ğğ r. Üyess, İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu, Pazarlama Programı, İstanbul, Türkiye. suledarican@aydin.edu.tr Orcid no: 0000-0002-0688-6020

The purpose of this research is to determine the level of career adaptability, employee performance and perceived organizational support of people working in the manufacturing sector. The research was carried out with 404 personnel who are working in the Manufacturing sector in Istanbul. The reliability coefficient Cronbach-alfa value of the questionnaire, which was carried out using the random sampling method, was obtained as 0.908. It has been determined that there are significant differences for some dimensions in terms of gender, education level, unit of employment, working time, professional experience, age groups, marital status, monthly income and income adequacy. On the other hand, career adaptability and employee performance are positively (increasingly) related by 43.0% ($r=0.430$, $p=0.000$). Career adaptability and perceived organizational support are positively (increasingly) related by 32.6% ($r=0.326$, $p=0.000$). Perceived organizational support and employee performance are positively (increasingly) related by 24.8% ($r=0.248$, $p=0.000$).

Keywords: career adaptability, employee performance, perceived organizational support

JEL Classification: M10, M54, C51

1. Giriş

Kariyer kavramı, her ne kadar yapılan bir işte yükselme olarak bilinmesinin yanında aslında tüm yaşam süresinde, bireyin meslek alanında edindiği tüm deneyimleridir. Bireylerin kariyerindeki başarısı ise, kariyer uyum yeteneği olarak adlandırılmaktadır. Yaşanan teknolojik gelişmeler ile birlikte kariyer sürecinde de bir takım değişiklikler meydana gelmektedir. Bu değişiklikler ile başa çıkabilmek için bireyler açısından kariyer uyumu önemli bir faktördür. Kariyer uyum yeteneği, tüm bu değişimlere uyum sağlayabilme yeteneğidir. Her birey farklı kişilik özelliklerine sahip olduğundan kariyer uyum yeteneği de her bireyde farklı seyretmektedir. Kariyer uyum yeteneği kaygı, kontrol, merak ve güven boyutlarından oluşmaktadır. Bu dört ana boyut bireylerin kariyerinde başarılı bir şekilde ilerlemesine katkı sağlayarak, kariyer problemlerinin çözümünde de etkili bir rol oynamaktadır.

İşletmelerin amaçlarına ulaşmasındaki en önemli faktör işgören performansıdır. İşgörenin başarısını gösterdiği gibi aynı zamanda da işletmenin başarısında önemli bir unsurdur. İşgören performansı ne düzeyde arttırılırsa işletmeler de amaç ve hedeflerine bu sayede ulaşabileceklerdir. İşgören performansı genel olarak kişisel özellik ve zihinsel yeteneklere bağlı olsa da kariyer yaşamlarında bireylerin yeteneklerine ve işinde yükselmek için göstermiş olduğu çabayı kapsamaktadır. Kariyer uyum yeteneği kazanan ve kendini geliştiren çalışanlar, işlerinde de verimli olacak ve performansları olumlu yönde etkilenecektir. İşgören performansının temeli doğru uyum yeteneğini kazanabilmektir. Tüm değişimlere ayak uyduran ve kariyer uyum yeteneği gelişen bireylerin performans düzeyinin çeşitli eğitim ve destekler ile arttırılması, işgören performansı açısından büyük önem taşımaktadır.

İşgörelere verilen eğitim ve destekler, bireylerin kendilerini önemli hissetmelerine yol açacaktır. Bu sayede hem işgören performansı artacak hemde algılanan örgütsel destek güçlenecektir. Örgütsel destek, işgörelere performansını arttırabilmeleri ve örgütü sahiplenmeleri açısından önemlidir. Diğer taraftan verimli bir çalışma ortamı sağlayabilmektedir. Algılanan örgütsel destek, işveren ve işgören arasındaki ilişkiyi ele alan, çalışanların bağlı bulundukları örgütte saygı gördüğü, takdir edildiği, üyelik, duygusal destek gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılayabildikleri desteklerdir (Kurtessis vd., 2015, s. 18). Eisenberg, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilen algılanan örgütsel destek, çalışanlarına örgütlerinin katkılarına ne derece değer verdiğine ve refahlarına yönelik

gösterilen endişelerin miktarına ilişkin algılar geliştirdiklerini göstermektedir. Algılanan örgütsel desteğin temelleri, kişilerarası ilişkileri sürdürme bağlamında geliştirilen sosyal değişim teorisine dayanmaktadır (Ring, 2011, s. 157) Algılanan örgütsel destek ile işgörenlerin insani değerlerine önem verilmesi yatmaktadır. Çalışanların işine ve örgüte bağlılığı artmakta, kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktadır. İşgörenler tarafından sağlanan destek ve güven duygusu ile birlikte bireyler işlerinde en iyiyi yapabilmek adına çaba harcar ve bu sayede işgören performansında artış görülmektedir.

Bireyler kariyer planlamasında yeteneklerinin farkına vararak gelecek için endişelenmesi kaygı boyutunu oluşturur. Daha sonra kendine olan inancıyla kariyerini kontrol eder. Gelecek konusunda meraklanarak çevresini araştıran birey, kariyer problemlerini çözerek kendine olan güveni artmaktadır. Kariyer uyum yeteneği gelişmiş bireyler, yaşanan zorluk ve değişen çevreye uyum sağlamada zorluk çekmeyerek örgüte fayda sağlayacaktır. Çalışan bağlılığına ve sadakatine önem veren işletmeler, çalışanlarının algılanan örgütsel desteğini güçlendirerek işgören performansını arttıracaktır. Bunun sonucunda işgörenler verimli ve istekli çalışacak, işletme için ise kurumsal hedeflerin gerçekleşmesine katkı sağlayacaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kariyer Uyum Yeteneği ve Boyutları

Kariyer kavramının Türkçe’de tam olarak bir karşılığı bulunmamakla birlikte, eskiye dayanan bir kavram olarak bilinmektedir. Kariyer kelimesinin kaynağı ise Latince “Carrus” (at arabası) ve “Carrera” (yol), Fransızca’da “Carriere” (koşu yolu, arena), İngilizce “Career” (meslek, meslek hayatı) kelimelerinden gelmektedir (Çelik, 2007: 6). Günümüzde ise hem çalışan bireyleri hem de işletmeleri ilgilendiren önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin iş yaşamları boyunca yapmış oldukları faaliyetlerin bütünü oluşturur. Kariyer, yaşanan değişimler ile birlikte gerek bireyler gerekse örgütler için oldukça önemli bir noktaya gelmiştir. Geçmişte bireylerin yaşamlarında vermiş olduğu en önemli kararlardan biri olmuştur. Kariyer kavramına ilişkin çeşitli tanımlar yapmak mümkündür. En yaygın olanı ise genellikle iş yaşamında yükselme ve başarılı olma durumunu ifade etmektedir.

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin iş yaşamları boyunca ulaşılabilir tüm fırsatları araştırarak, meslekte aşamalı olarak başarısı ve değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmesidir. Kariyer Uyum Yeteneği ile ilgili yapılmış birçok tanım bulunmaktadır. Bu konuda yapılan tanımların bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- Kariyer uyum yeteneği, bireyin iş ve toplumsal yaşamını içeren tüm konulara değinmektedir (Bacanlı ve Öztemel, 2017: 319).
- Kariyer uyum yeteneği, bireylerin iş hayatları ve planladıkları kariyer yolunda karar vermedeki kritik yeterlilikleri ifade etmektedir (Duffy, 2010: 420).
- Kariyer uyum yeteneği, çalışan bireylerin sosyal hayat ile olan uyumluluğunu belirli seviyede değiştiren, çalışma hayatında karşılaşılan travma ve geçişler ile baş etmede veya gelecekte karşılaşılabilecek olası olan tüm rollerle baş edebilmede ihtiyaç duyulan bireysel kaynakları gösteren psikolojik bir yapıyı ifade etmektedir (Savickas, 1997: 248).

Her birey, yaşamı boyunca çevresindeki değişikliğe ayak uydurmak durumundadır. Tüm bu değişimlerin üstesinden gelerek, kariyerde aşamalı olarak başarı ve uzmanlaşma süreci kariyer uyumu yeteneğini oluşturmaktadır. Kariyer uyum yeteneği, iş hayatında olması gereken tüm rolleri üstlenerek, değişen çevre ve iş koşullarından ortaya çıkan belirsizlik ve öngörülemeyen değişimlere karşı hazırlıklı olabilmek ve bu sürecin doğru bir şekilde yürütülmesidir.

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin öngörülebilir görevlere hazırlanarak ve iş rollerine katılarak, iş koşullarında öngörülemeyen değişikliklerin üstesinden gelmeye hazır olmalarını ifade etmektedir. Kariyer uyumu, bireyin mevcut ve yakın gelecekte mesleki gelişim görevlerinin, iş değişimlerinin ve stres düzeyinin üstesinden gelebilmesi için gerekli olan becerileri edinmesini ve hazır olma durumunu gösteren psikolojik bir yapıdır (Hirschi ve Vondracek, 2009: 120). Bu noktada, kariyer uyum yeteneğini, bir sonraki aşamada, bireylerin karşılaşılabilecekleri ve iş yaşamlarına dair tüm unsurlar ile uyumluluk olarak değerlendirmek mümkündür. Söz konusu uyum, aslında, çalışanların, iş yaşamlarına nasıl ve ne derecede adapte olduklarının da bir göstergesi olmaktadır. Kariyer uyum yeteneği kaygı, kontrol, merak ve güven gibi boyutlardan oluşmaktadır.

İlgi: Kariyer uyum yeteneğinin ilgi boyutunda, bireylerin, kendi mesleki yaşamlarına dair bir gelecek perspektifinin farkında oldukları görülmektedir. Bu şekilde, bireyler, kendi mesleki geleceklerine bir hazırlık yaptıkları ve bu konuda, almaları gereken sorumlulukları önemsedikleri görülmektedir. İlgi, kariyer uyum yeteneği açısından, geleceğe odaklanma konusunda yönlendirici olan bir unsurdur (Korkmaz ve Şender, 2019, s. 60; Zorver ve Yeşilyaprak, 2021, s. 92).

Kontrol: Kontrolde ana husus, bireylerin, mesleki anlamdaki geleceklerine dair bir karar alabilmeleri ve kendileri ile ilgili yönetim mekanizmasını tamamiyle kendilerinin kurgulamasıdır. Bu noktada, bireyin kontrol ile birlikte karar verme gücü ve süreç yönetme becerisi de ön plana çıkarılarak değerlendirilmektedir (Kanten, 2012, s. 193; Yirmibeşoğlu ve Bozkurt, 2018, s. 103).

Merak: Meraklı çalışan bireyler, kendileri için geleceğe dair uygun olan mesleki gelişim süreçlerini araştırırken, aynı zamanda, iş yaşamına dair çevrelerinde yaşanan değişim ve dönüşümü de yakından takip etmektedirler. Bu sayede, öğrenmeye dayalı bir mantalite ile birlikte bireylerin, kendileri için en uygun kariyer yapılanmasını araştırmaları ve bulmaları söz konusudur (Yirmibeşoğlu ve Bozkurt, 2018, s. 103; Zorver ve Yeşilyaprak, 2021, s. 92).

Güven: İzzetli güven olarak da adlandırılabilir olan bu boyut, kariyeri ile ilgili karar verme hususunda, bireylerin, kendilerine, yeterince güvenlerinin olmasını öngörmektedir. Bu şekilde, bireyler, kariyerlerinin geleceği adına atacakları ya da atmaları gereken adımlarda, mutlak olarak korkudan uzak ve kendileri için en uygun olanın farkında olacak şekilde hareket etmek durumundadırlar (Kanten, 2012, s. 193; Korkmaz ve Şender, 2019, s. 60).

2.2. İşgören Performansı

Performans, çoğunlukla iş dünyası dahilinde değerlendirilmekte ve kavramın içeriği iş dünyasının niteliklerine göre irdelenmektedir. Buna göre performans, işgücünün mümkün olduğunca üst bir seviyede ortaya çıkmasını sonucunda, süregelen faaliyetlerin çalışanlar ve

onları istihdam edenler açısından sağlamış olduğu fayda; düşük bir seviyede ortaya çıkması sonucunda ise çalışanlar ve onları istihdam edenler açısından ortaya çıkan negatif yönlü durumu ifade etmektedir (Cihangir, 2014, s. 39). Bu tanımlamada görüldüğü üzere performans, ortaya çıktığı düzeye göre etkileri değerlendirilen, bu vesile ile de performansı ortaya koyan ve onu değerlendiren taraflar açısından ortaya bir şablon koyan bir faktör olarak ele alınabilir.

Diğer bir taraftan ele alındığında performans, büyük ölçüde bireylerin ve kurumların yaşamlarının büyük bir kısmını etkilemekle birlikte birey ve kurumların çevrelerinde bulunan tarafları da etkileyen bir kavram olmaktadır. Performansın ortaya çıkışı doğrudan birey ve kurumu etkilerken, dolaylı olarak birey ve kurumun çevresindeki kesimleri de bir şekilde etkilemektedir (Helvacı 2002, s. 157). Bu dolaylı ve doğrudan yansıma, çalışanlar açısından önemli olmakta ve hem kendi kariyerleri hem işletmelerinin durumu hem de iş paydaşlarının etkileşimi açısından son derece önemli olmaktadır.

İşgören performansı, bireysel olarak çalışan bir bireyin, yaşamsal anlamda kendisini daha iyi hissetmesini sağlarken, kurumsal bazda ele alındığında, yine, bireyin performans açısından yüksek düzeyde olması, kurumsal faydalar sağlamaktadır. İşletme yönetimlerinin, bu performansın, sürekli üst düzeyde kalması adına atmaları gereken en önemli adım ise, sürdürülebilir bir şekilde, çalışanların desteklenmesidir. Çünkü bireyselden kurumsala yayılan, yüksek ve nitelikli performans, çalışanların ve kurumların başarısı açısından değerli olmaktadır (Aldur 2008, s. 6). Bireysel performans, ilk başta, sadece çalışanların üzerinde olumlu etkileri bulunan bir husus olarak değerlendirilse de uzun vadede, çalışanların bağlı olduğu kurumları adına da çeşitli etkiler yaratmaktadır.

Çalışanların performanslarının, direkt olarak iş hayatı ve bağlı bulundukları işletmeleri açısından ortaya koyduğu önemi, aşağıdaki unsurlar ile açıklamak mümkündür (İhsanoğlu 2010, s. 61):

- Çalışanların kişisel gelişimi ve buna paralel olarak kariyer gelişimi söz konusu olmaktadır.
- Çalışanların, yöneticileri tarafından fark edilerek işletme içerisinden gereken itibarı görmelerine yardımcı olmaktadır.
- Sürdürülebilir olduğu zaman zarfında, finansal olarak çalışanlara getiri sağlamaktadır.
- Yine sürdürülebilir olduğu zaman zarfında, sadece çalışanların iş dünyasındaki durumlarına değil, aynı zamanda, çalışanların bağlı bulundukları kurumların da çıkarlarına yardımcı olmaktadır.

Genel olarak bakıldığında, çalışanların, işletme içerisindeki performansları, zaman içerisinde, işletmelerinin çıkarlarına da hizmet etmektedir. Bu şekilde, çalışanlar, nitelikli bir şekilde, kurumlarına hizmet verirken, aynı zamanda, kendi çıkarlarına olacak bir gelişim kaydettikleri gibi işletmelerinin çıkarlarına da hizmet etmektedirler.

2.3. Algılanan Örgütsel Destek

İşletmelerin yönetim anlayışları dahilinde, çalışanları istihdam etmeleri, sıradan bir işlem olarak görülse de aslında, süreç, birbirinden farklı aşamalardan oluştuğu gibi bu aşamaların

hemen hepsi işletmelerin gelecek planlamaları açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle, işletmelerin çalışanlarına sağladıkları ve sağlayacakları destek, çalışanların yüksek motivasyon, verimlilik ve performansı için önem arz etmektedir. Bu noktada karşılaşılan örgütsel destek kavramı, işletmeler açısından, manevi anlamda önem kazanmaktadır. Örgütsel destek, işletme yönetimlerinin, çalışanlarının yaklaşımlarını, nitelikli bir şekilde sürece dahil olma isteklerini ve yenilikçi görüşlerini onların gelişimi ile birlikte işletmenin çıkarları açısından önemli olarak görmesi ile yakından ilintili olmaktadır (Şzdevecioğlu, 2003, s. 116-118). Örgütsel destek, çalışanların potansiyellerinin kabulü ve daha etkin bir şekilde kullanımı açısından önemli bir iletişim unsuru olarak görülebilir.

ie vinson (1965), algılanan örgütsel destek kavramını kesin ve net olarak ilk kullanan araştırmacı olmasa da işletmelerin, çalışanlarının değerini en iyi şekilde bilmelerinin son derece önemli olduğunu, buna paralel olarak çalışanlara verilecek desteğin kritik olduğunu belirtmiştir. ie vinson'un değerlendirmesine göre işletmelerin çabaları, çalışanlar nezdinde her zaman, olumlu bir biçimde değerlendirilmeyecek olsa da farkında olunması gereken en önemli husus, işletmelerin çabalarının karşısında, doğru şekilde algılama ve değerlendirme yapacak olan tarafın çalışanlar olduğudur. Çalışanların değerlendirmeleri, bir bakıma, işletmelerinin ne noktada olduklarını ve neler yapmaları gerektiğini doğru şekilde ortaya koymaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). Bu nedenle, işletmeler, kendilerini, çalışanlarının gözünden ve değerlendirmelerinden görmek durumundadırlar. Algılanan örgütsel destek, teşvik edici olduğu kadar, dikkatle takibi ve yarattığı etkileri gözlemlenmesi gereken bir konudur.

Algılanan örgütsel destek kavramını ilk kez kullanan ve bu konuda çalışmalar yürüten Eisenberger vd. (1986), algılanan destek konusunda, işletme yönetimleri ile çalışanları arasında oluşturulan uyumluluğun düzeyinin, işletmeler açısından ortaya çıkaracağı olumlu unsurları ön planda tutmuşlardır. Algılanan örgütsel desteğin sonuçları olarak değerlendirilebilecek olan zorunluluk hissetme, performans ödül beklentisi, stresin azalması ve örgütsel vatandaşlık duygusunun artması, Eisenberger vd. için önemli göstergeleri ifade etmektedir. Bu şekilde, algılanan örgütsel destek, çalışanların işletmelerine olan duygusal bağlılığını, iş performansını ve iş doyumunu artırması, işe devamsızlık ile işten ayrılma gibi işten ve işletmeden uzaklaşmaya yönelik davranışlarını önemli ölçüde azaltmaktadır (Türe ve Yıldırım, 2018, s. 10). Bu görüntü, algılanan örgütsel desteğin, işletme ile arasında olan bağların güçlü şekilde ortaya çıkmasını ilerleyen zaman zarfı içerisinde de bu bağların, aralarındaki etkileşimin kalıcı hale gelmesini sağlamaktadır.

Eisenberger vd. (1986) için algılanan örgütsel desteğin olumlu yönde ortaya çıkması adına, işletme yönetimlerinin, çalışanlarının sağladığı ya da sağlayacağı katkıyı önemseyen, onların fedakârca davranışlarına önem atfeden, memnuniyetlerine odaklanan ve başarıları ile gururlanan bir kimliğe sahip olması gerekmektedir. Bu sayede, algılanan örgütsel desteğin, birçok farklı örgütsel duygu ve düşünce açısından yönlendirici ve arada köprü görevi gören bir niteliği bulunmaktadır (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017, s. 34). Bir başka deyişle, algılanan örgütsel desteğin olumlu yönde olması, işletme yönetimlerinin, çalışanlarını çok boyutlu olarak değerlendirdiklerini ve bundan da hem kendileri hem de çalışanları için çıkarımlar sağlamaya çalıştıklarını göstermektedir.

3. Metodoloji

3.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Değişen iş yaşamında çalışanların kariyer gelişimleri için değişen çevreye uyum sağlamaları zorunluluğunu kaçınılmazdır. Hızlı değişen çevrede kariyer uyum yetenekleri ve gelişime açık olmanın önemi gün geçtikçe artmaktadır. Bu rekabet ortamında işletmeleri ayakta tutan en temel taş ve en önemli güç sahip oldukları insan kaynağıdır. Bu sebeple işletmeler açısından, yaşanan değişimlerin farkında olan ve bu değişimlere uyum sağlayabilen bireylerin işletmeye kazandırılması, çalışanlarının performans düzeylerine etki eden faktörlerin belirlenmesi ve gerekli olan eğitim ve destekler verilerek performans düzeylerinin artırılması büyük bir önem taşımaktadır.

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin eğitim hayatlarından iş hayatına kadar tüm geçişlerde yaşayacağı uyum problemlerini azaltmanın yanı sıra, onlara karşılaştıkları tüm değişimlerle mücadele etme gücü kazandıran yeteneklerin bütünüdür. Mesleki geçişlere ve beklenmedik değişimlere kolay uyum sağlayabilen bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş performansı da pozitif yönlü bir tutum sergileyeceği düşünülmektedir. Bu aşamada bireyin çalıştığı örgütte kariyeri ile ilgili göstermiş olduğu uyum onun performansına da mutlaka yansıtacaktır. Kişinin kariyer hedeflerine ulaşmasında bireysel performansın yanında örgütsel desteklerinde etkisi oldukça büyüktür. Bireylerin kariyeri için yaptığı planda örgütsel planların da etkisini mutlaka görecektir. İşgörenler tarafından ortaya konulan fikirlerin, birtakım öneri ya da eleştirilerin yönetimce dikkate alınması, kariyer desteği gibi durumlar bireylerin algılanan örgütsel desteklerini olumlu yönde etkilemektedir. Algılanan örgütsel destek ile bireylerin mutluluk ve aynı zamanda verimlilikleri üzerinde artış sağlanacaktır. Bu kapsamda algılanan örgütsel destek ile işgören performansının önceden belirlenen standartların üzerine çıkartılması noktasında oldukça etkilidir. İşgörenlerin nezdinde oluşan olumlu algılar örgüte yönelik bir aidiyet hissi doğurmakla birlikte bireylerin ortaya koyduğu faaliyetlerde daha yoğun çaba gösterme eğilimine girerek, gerek işe gerekse örgüte karşı pozitif tutum sergileyerek daha fazla performans ortaya koyacağı kaçınılmazdır.

Bu çalışmanın amacı, imalat sektöründe çalışan bireylerin kariyer uyum yeteneği, işgören performansı ve algılanan örgütsel desteğin cinsiyet, yaş, eğitim vb demografik faktörler açısından değerlendirilmesidir. Ayrıca, ele alınan kavramların ilişkisini korelasyon analizi ile ortaya koymaktır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmada 404 örneklem ile analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın anakütlesi, İstanbul'da hizmet veren İmalat Sektörü alanındaki şirketlerde çalışan farklı görevlerdeki personeldir. Örneklem ise, bu sektör içinden çalışmaya gönüllü katılan 20-60 yaş aralığındaki üretim, idari, teknik ve depo personellerinden oluşmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak tesadüfi örneklem kullanılmıştır.

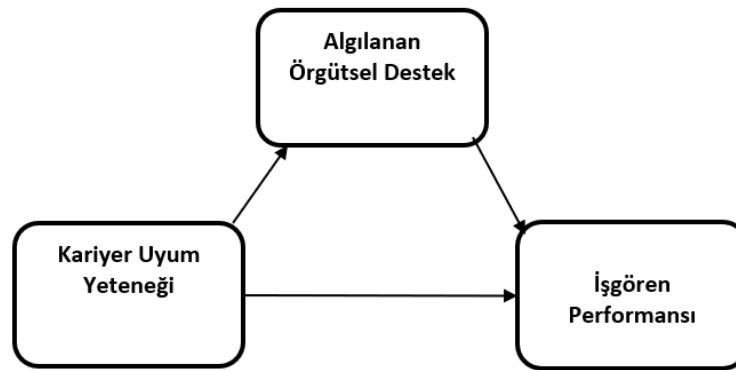
3.3. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Kariyer uyum yeteneği ile işgören performansı istatistik anlamlı ilişkilidir.

H2: Kariyer uyum yeteneği ile algılanan örgütsel destek istatistik anlamlı ilişkilidir.

H3: Algılanan örgütsel destek ile işgören performansı istatistik anlamlı ilişkilidir.

H4: Cinsiyet, eğitim durumu, çalıştığı birim, çalışma süresi, mesleki deneyim, yaş grupları, medeni durum, aylık gelir ve gelir yeterliliği açısından, kariyer uyum yeteneği, işgören performansı ve algılanan örgütsel destek için istatistik anlamlı farklılık vardır.



Şekil 1: Araştırmanın modeli

3.4. Veri Toplama Aracı

Çalışmada kullanılan ölçme araçları şöyledir:

Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği: Çalışmada, kariyer uyum yeteneği ölçeği, Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish Form and its Relation to Hope and Optimism. Australian Journal of Career Development’den uyarlanmıştır. Büyükgoze-Kavas, A. (2014) tarafından kullanılan ölçekten yararlanılmıştır.

Performans Ölçeği: Personelin iş performansının ölçülmesinde; ilk olarak Kirkman ve Rosen (1999), sonrasındaysa, Sigler ve Pearson (2000) aracılığıyla hazırlanan 4 maddeden oluşan iş performansı ölçeği uygulanmıştır. Türkiye’de Çöl (2008) makale çalışmasında alınarak kullanılmıştır. Katılımcılar cevapları “kesinlikle katılıyorum” (5) “kesinlikle katılmıyorum” (1) şeklinde ikiye standardında vermişlerdir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Algılanan örgütsel destek Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılarak kullanılan 10 maddeli hali Akkoç, İ. Çalışkan, A. Turunç, ğ. tarafından makale çalışmasından alınarak kullanılmıştır.

4. Bulgular

ğlç ek boyutlarında Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik sınamaları yapılmıştır. Verilerin dağılımları normal dağılıma uymadığı için grup farklılıkları sınamasında her bir ikili grup için Mann-Whitney-U testi ve üçlü ve fazla grup için de Kruskal Wallis testleri yapılmıştır. Gruplar arasındaki farkların kaynağını tespit edebilmek için ortalama sıra (mean rank) değerleri

incelenmiştir. l ein daėıлымda normal daėıлымı uygunluk sağlanmadığından ilişki analizlerinin sınanmasında Kendall's tau_b kolerasyon analizinden faydalanılmıştır.

Anket çalışmasından elde edilen veriler için güvenilirlik testi olarak Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Paralel, Mutlak Kesin Paralel (strict) testleri uygulanmıştır. Cronbach Alpha değerinin %70'in üzerinde olması, anket çalışmasının başarılı olduğunu ifade etmektedir. Kimi araştırmacılar tarafından ise %75 değerinin geçilmesi esas alınmaktadır (Sezgin & Kınay, 2010; Sezgin, 2016). Diğer ölçütlerin de %70'in üzerinde olması, anketin iç tutarlılık gösterdiğini ve sonuçlara güvenilebileceğini ifade etmektedir (Sart vd., 2018:124; Sart, 2020:65). Bu çalışmada yapılan anketin güvenirlik analizi sonuçları; Cronbach-Alpha = 0.908, Paralel = 0.908, Split = 0.906-0.909 ve Strict = 0.907 olarak belirlenmiştir.

Tablo 1: Boyutlara yönelik tanımlayıcı istatistik bilgiler ve normallik test sonuçları

Boyutlar	Ortalama	St.Sapma	Asimetri	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
					ist	p	İst	P
İlgi Alt Boyutu	3,641	0,801	-0,517	-0,079	0,133	0,000	0,966	0,000
Kontrol Alt Boyutu	4,078	0,640	-0,864	2,176	0,110	0,000	0,933	0,000
Merak Alt Boyutu	4,109	0,617	-0,893	2,743	0,118	0,000	0,924	0,000
Güven Alt Boyutu	4,289	0,555	-0,902	3,096	0,134	0,000	0,893	0,000
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	4,030	0,546	-0,722	2,222	0,055	0,005	0,962	0,000
İřėren Performansı Genel Boyutu	4,246	0,612	-0,991	2,628	0,151	0,000	0,881	0,000
Algılanan rgtsel Destek Genel Boyutu	3,462	0,584	-0,496	0,707	0,086	0,000	0,980	0,000

Görüleceği üzere, her iki normallik testi sonucunda $p < 0.05$ olduğundan normal daėıлымın sağlanmadığını belirten H1 hipotezi kabul edilir. Bu durumda grup farklılığı analizlerinde non-parametrik yöntemler kullanılacaktır.

Grup Farklılığı Analizleri

Grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakılmıştır.

Tablo 2: Cinsiyet açısından Mann-Whitney U sınaması sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Mann-Whitney U	P
İlgi Alt Boyutu	Erkek	239	204,88	3,6622	19147,5	0,620
	Kadın	165	199,05	3,6092		
Kontrol Alt Boyutu	Erkek	239	220,09	4,1763	15512,5	0,000*
	Kadın	165	177,02	3,9353		
Merak Alt Boyutu	Erkek	239	217,74	4,1900	16074,0	0,001*
	Kadın	165	180,42	3,9920		

Güven Alt Boyutu	Erkek	239	219,35	4,3706	15689,5	0,000*
	Kadın	165	178,09	4,1698		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	Erkek	239	217,00	4,1005	16251,5	0,003*
	Kadın	165	181,49	3,9274		
İşgören Performansı Genel Boyutu	Erkek	239	214,61	4,3201	16824,0	0,010*
	Kadın	165	184,96	4,1394		
Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu	Erkek	239	209,74	3,4891	17986,0	0,133
	Kadın	165	192,01	3,4218		

*0,05 için anlamlı farklılık

Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Kariyer uyum ve İşgören performans genel boyutları cinsiyet grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında tüm bu alt boyut ve genel boyutlar için farkın, ortalama değeri en yüksek olan Erkek katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 3: Eğitim grupları açısından Kruskal-Wallis sınaması sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
İlgi Alt Boyutu	İlköğretim	73	185,12	3,5408	6,013	0,305
	ii se	126	192,15	3,5319		
	ğn lisans	44	200,42	3,6548		
	ii sans	122	220,20	3,7773		
	Yüksek ii sans	34	217,18	3,7297		
	Doktora	5	203,70	3,7660		
Kontrol Alt Boyutu	İlköğretim	73	199,46	4,0427	18,900	0,002*
	ii se	126	229,32	4,2041		
	ğn lisans	44	205,57	4,1316		
	ii sans	122	194,56	4,0451		
	Yüksek ii sans	34	150,71	3,8041		
	Doktora	5	90,10	3,5980		
Merak Alt Boyutu	İlköğretim	73	192,55	4,0755	5,801	0,326
	ii se	126	220,26	4,1848		
	ğn lisans	44	209,66	4,1552		
	ii sans	122	187,32	4,0476		
	Yüksek ii sans	34	204,41	4,0585		
	Doktora	5	194,60	4,1320		
Güven Alt Boyutu	İlköğretim	73	200,40	4,2893	14,231	0,014*
	ii se	126	228,10	4,4047		
	ğn lisans	44	217,72	4,3525		
	ii sans	122	183,45	4,2156		
	Yüksek ii sans	34	167,06	4,0635		
	Doktora	5	160,10	4,1000		
Kariyer Uyum	İlköğretim	73	194,82	3,9878	3,160	0,675

Yeteneği Genel Boyutu	ii se	126	214,49	4,0817		
	ğn lisans	44	209,85	4,0750		
	ii sans	122	197,35	4,0222		
	Yüksek ii sans	34	189,99	3,9156		
	Doktora	5	158,50	3,9020		
İşgören Performansı Genel Boyutu	İlköğretim	73	220,45	4,3356	10,839	0,055
	ii se	126	219,27	4,3294		
	ğn lisans	44	190,58	4,1818		
	ii sans	122	189,92	4,1844		
	Yüksek ii sans	34	173,47	4,0956		
	Doktora	5	127,00	3,9500		
Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu	İlköğretim	73	219,31	3,5630	6,731	0,241
	ii se	126	202,49	3,4214		
	ğn lisans	44	176,32	3,3545		
	ii sans	122	209,02	3,5066		
	Yüksek ii sans	34	187,97	3,4088		
	Doktora	5	127,30	3,2000		

*0,05 için anlamlı farklılık

Kontrol ve güven alt boyutları eğitim durumu grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında her iki alt boyut içinde farkın, ortalama değeri en yüksek olan lise eğitim durumuna sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 4: Çalıştığı birim grupları açısından Kruskal-Wallis sınaması sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
İlgi Alt Boyutu	Üretim Birimleri	150	195,11	3,5709	10,131	0,017*
	Ofis Birimleri	164	218,16	3,7599		
	Teknik Birimler	42	214,98	3,7264		
	Depo Birimi	48	161,17	3,3752		
Kontrol Alt Boyutu	Üretim Birimleri	150	206,88	4,0849	1,545	0,672
	Ofis Birimleri	164	196,61	4,0586		
	Teknik Birimler	42	194,06	4,0314		
	Depo Birimi	48	216,33	4,1623		
Merak Alt Boyutu	Üretim Birimleri	150	206,46	4,1364	0,451	0,930
	Ofis Birimleri	164	197,97	4,0966		
	Teknik Birimler	42	203,15	4,0429		
	Depo Birimi	48	205,03	4,1248		
Güven Alt Boyutu	Üretim Birimleri	150	207,42	4,3231	8,072	0,045*
	Ofis Birimleri	164	190,35	4,2357		
	Teknik Birimler	42	188,40	4,1940		
	Depo Birimi	48	240,97	4,4440		

Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	Üretim Birimleri	150	203,82	4,0294	0,060	0,996
	Ofis Birimleri	164	201,28	4,0387		
	Teknik Birimler	42	204,52	3,9998		
	Depo Birimi	48	200,77	4,0271		
İşgören Performansı Genel Boyutu	Üretim Birimleri	150	220,85	4,3333	7,631	0,054
	Ofis Birimleri	164	185,38	4,1631		
	Teknik Birimler	42	199,42	4,2262		
	Depo Birimi	48	206,35	4,2760		
Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu	Üretim Birimleri	150	211,29	3,4853	1,961	0,581
	Ofis Birimleri	164	199,41	3,4707		
	Teknik Birimler	42	202,33	3,4619		
	Depo Birimi	48	185,74	3,3563		

*0,05 için anlamlı farklılık

İlgi ve güven alt boyutları çalıştığı birim grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında İlgi alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan ofis birimlerinde çalışan katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir, güven alt boyutu için farkın depo biriminden kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 5: Çalışma şekli grupları açısından Kruskal-Wallis sınaması sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
İlgi Alt Boyutu	Vardiya Değişimli	101	200,38	3,6203	0,092	0,955
	Tam Zamanlı	296	203,43	3,6485		
	Part-Time	7	193,79	3,5957		
Kontrol Alt Boyutu	Vardiya Değişimli	101	214,07	4,1261	2,689	0,261
	Tam Zamanlı	296	199,83	4,0661		
	Part-Time	7	148,43	3,8800		
Merak Alt Boyutu	Vardiya Değişimli	101	204,52	4,1235	1,139	0,566
	Tam Zamanlı	296	200,75	4,0978		
	Part-Time	7	247,14	4,3800		
Güven Alt Boyutu	Vardiya Değişimli	101	212,27	4,3295	1,710	0,425
	Tam Zamanlı	296	198,37	4,2713		
	Part-Time	7	236,36	4,4286		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	Vardiya Değişimli	101	210,18	4,0504	0,584	0,747
	Tam Zamanlı	296	199,91	4,0218		
	Part-Time	7	201,21	4,0729		
İşgören Performansı Genel Boyutu	Vardiya Değişimli	101	220,89	4,3589	3,490	0,175
	Tam Zamanlı	296	196,45	4,2078		
	Part-Time	7	192,86	4,2500		
Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu	Vardiya Değişimli	101	211,44	3,5069	1,129	0,569
	Tam Zamanlı	296	198,92	3,4412		
	Part-Time	7	224,79	3,6714		

*0,05 için anlamlı farklılık

Boyutların hiçbirisi çalışma şekli grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 6: Çalışma süresi grupları açısından Kruskal-Wallis sınaması sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	P
İlgi Alt Boyutu	1 Yıldan Az	64	202,53	3,6203	7,140	0,070
	1-5 Yıl	199	213,08	3,7055		
	6-10 Yıl	70	170,02	3,4359		
	11 Yıl ve Üzeri	71	204,83	3,6785		
Kontrol Alt Boyutu	1 Yıldan Az	64	199,57	4,0331	1,061	0,786
	1-5 Yıl	199	205,26	4,0856		
	6-10 Yıl	70	190,94	4,0497		
	11 Yıl ve Üzeri	71	208,8	4,1242		
Merak Alt Boyutu	1 Yıldan Az	64	208,98	4,1252	2,709	0,439
	1-5 Yıl	199	209,57	4,1499		
	6-10 Yıl	70	188,49	4,0447		
	11 Yıl ve Üzeri	71	190,66	4,0438		
Güven Alt Boyutu	1 Yıldan Az	64	202,35	4,2680	0,549	0,908
	1-5 Yıl	199	199,38	4,2829		
	6-10 Yıl	70	211,24	4,3169		
	11 Yıl ve Üzeri	71	202,75	4,2951		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	1 Yıldan Az	64	199,89	4,0123	2,519	0,472
	1-5 Yıl	199	209,11	4,0567		
	6-10 Yıl	70	183,69	3,9627		
	11 Yıl ve Üzeri	71	204,88	4,0363		
İşgören Performansı Genel Boyutu	1 Yıldan Az	64	204,67	4,2891	3,292	0,349
	1-5 Yıl	199	194,17	4,2211		
	6-10 Yıl	70	203,77	4,2321		
	11 Yıl ve Üzeri	71	222,64	4,2923		
Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu	1 Yıldan Az	64	249,35	3,6828	14,701	0,002*
	1-5 Yıl	199	198,57	3,4467		
	6-10 Yıl	70	174,41	3,3271		
	11 Yıl ve Üzeri	71	198,97	3,4366		

*0,05 için anlamlı farklılık

Algılanan örgütsel destek genel boyutu çalışma süresi grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında algılanan örgütsel destek genel boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 7: Mesleki deneyim grupları açısından Kruskal-Wallis sınaması sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	P
İlgi Alt Boyutu	1 Yıldan Az	19	200,37	3,6332	4,085	0,252
	1-5 Yıl	134	214,29	3,7037		
	6-10 Yıl	100	209,12	3,6998		
	11 Yıl ve Üzeri	151	187,92	3,5462		
Kontrol Alt Boyutu	1 Yıldan Az	19	200,03	4,0253	0,434	0,933
	1-5 Yıl	134	197,66	4,0354		
	6-10 Yıl	100	207,26	4,1428		
	11 Yıl ve Üzeri	151	203,95	4,0791		
Merak Alt Boyutu	1 Yıldan Az	19	218,66	4,2016	5,480	0,140
	1-5 Yıl	134	212,56	4,1429		
	6-10 Yıl	100	212,18	4,1750		
	11 Yıl ve Üzeri	151	185,13	4,0239		
Güven Alt Boyutu	1 Yıldan Az	19	210,55	4,2979	0,799	0,850
	1-5 Yıl	134	197,27	4,2649		
	6-10 Yıl	100	209,90	4,3214		
	11 Yıl ve Üzeri	151	201,23	4,2866		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	1 Yıldan Az	19	206,00	4,0400	1,728	0,631
	1-5 Yıl	134	208,77	4,0376		
	6-10 Yıl	100	208,32	4,0855		
	11 Yıl ve Üzeri	151	192,65	3,9848		
İşgören Performansı Genel Boyutu	1 Yıldan Az	19	211,79	4,2895	2,675	0,444
	1-5 Yıl	134	193,36	4,2164		
	6-10 Yıl	100	217,01	4,3275		
	11 Yıl ve Üzeri	151	199,83	4,2136		
Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu	1 Yıldan Az	19	268,89	3,8000	11,829	0,008*
	1-5 Yıl	134	207,60	3,4731		
	6-10 Yıl	100	213,49	3,5260		
	11 Yıl ve Üzeri	151	182,34	3,3662		

*0,05 için anlamlı farklılık

Algılanan örgütsel destek genel boyutu mesleki deneyim süresi grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında algılanan örgütsel destek genel boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 8: Yaş grupları açısından Kruskal-Wallis sınaması sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	P
İlgi Alt Boyutu	25'den Az	28	202,55	3,5721	10,080	0,039*
	25-30 Yaş	123	213,47	3,7083		
	31-35 Yaş	82	227,03	3,8330		
	36-40 Yaş	60	190,88	3,5613		
	41 ve Üzeri Yaş	111	178,49	3,4833		
Kontrol Alt Boyutu	25'den Az	28	197,02	3,9396	4,087	0,394
	25-30 Yaş	123	196,79	4,0602		
	31-35 Yaş	82	224,83	4,2088		
	36-40 Yaş	60	203,03	4,0800		
	41 ve Üzeri Yaş	111	193,43	4,0344		
Merak Alt Boyutu	25'den Az	28	208,52	4,0893	4,946	0,293
	25-30 Yaş	123	216,33	4,1690		
	31-35 Yaş	82	206,99	4,1623		
	36-40 Yaş	60	200,24	4,0947		
	41 ve Üzeri Yaş	111	183,56	4,0163		
Güven Alt Boyutu	25'den Az	28	190,98	4,2200	0,668	0,955
	25-30 Yaş	123	203,79	4,2735		
	31-35 Yaş	82	204,57	4,3191		
	36-40 Yaş	60	209,53	4,3332		
	41 ve Üzeri Yaş	111	198,65	4,2759		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	25'den Az	28	202,21	3,9564	4,349	0,361
	25-30 Yaş	123	208,48	4,0536		
	31-35 Yaş	82	219,75	4,1317		
	36-40 Yaş	60	196,20	4,0180		
	41 ve Üzeri Yaş	111	186,60	3,9532		
İşgören Performansı Genel Boyutu	25'den Az	28	203,66	4,2857	0,725	0,948
	25-30 Yaş	123	199,05	4,2236		
	31-35 Yaş	82	197,68	4,2561		
	36-40 Yaş	60	212,25	4,3167		
	41 ve Üzeri Yaş	111	204,32	4,2162		
Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu	25'den Az	28	215,00	3,4821	3,000	0,558
	25-30 Yaş	123	209,97	3,5024		
	31-35 Yaş	82	204,12	3,4902		
	36-40 Yaş	60	208,18	3,4800		
	41 ve Üzeri Yaş	111	186,80	3,3802		

*0,05 için anlamlı farklılık

İlgi alt boyutu yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında İlgi alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan

31-35 yaş arasındaki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 9: Medeni durum açısından Kruskal-Wallis sınaması sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
İlgi Alt Boyutu	Evli	254	197,24	3,6141	4,719	0,094
	Bekar	127	218,76	3,7346		
	Dul/Boşanmış	23	170,76	3,4126		
Kontrol Alt Boyutu	Evli	254	208,84	4,1131	7,288	0,026*
	Bekar	127	200,98	4,0688		
	Dul/Boşanmış	23	140,87	3,7387		
Merak Alt Boyutu	Evli	254	201,77	4,1231	1,568	0,457
	Bekar	127	208,72	4,1232		
	Dul/Boşanmış	23	176,15	3,8765		
Güven Alt Boyutu	Evli	254	207,73	4,3187	1,938	0,379
	Bekar	127	196,55	4,2479		
	Dul/Boşanmış	23	177,57	4,1804		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	Evli	254	202,81	4,0430	3,303	0,192
	Bekar	127	209,33	4,0446		
	Dul/Boşanmış	23	161,30	3,8026		
İşgören Performansı Genel Boyutu	Evli	254	207,58	4,2638	5,256	0,072
	Bekar	127	186,05	4,1772		
	Dul/Boşanmış	23	237,24	4,4348		
Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu	Evli	254	199,90	3,4500	0,700	0,705
	Bekar	127	209,33	3,4858		
	Dul/Boşanmış	23	193,50	3,4565		

*0,05 için anlamlı farklılık

Kontrol alt boyutu medeni durum grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Kontrol alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan evli katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 10: Aylık gelir grupları açısından Kruskal-Wallis sınaması sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
İlgi Alt Boyutu	4250-5500 Ti Arası	172	180,65	3,4680	10,833	0,013*
	5501-6500 Ti Arası	84	216,59	3,7498		
	6501-7500 Ti Arası	44	213,24	3,7311		
	7501 Ti ve Üzeri	104	222,72	3,7993		
Kontrol Alt Boyutu	4250-5500 Ti Arası	172	206,95	4,0845	2,760	0,430
	5501-6500 Ti Arası	84	211,23	4,1407		
	6501-7500 Ti Arası	44	206,25	4,0864		
	7501 Ti ve Üzeri	104	186,50	4,0126		

Merak Alt Boyutu	4250-5500 Ti Arası	172	201,87	4,1017	2,645	0,450
	5501-6500 Ti Arası	84	219,27	4,1860		
	6501-7500 Ti Arası	44	195,97	4,0950		
	7501 Ti ve Üzeri	104	192,75	4,0654		
Güven Alt Boyutu	4250-5500 Ti Arası	172	210,73	4,3177	4,555	0,207
	5501-6500 Ti Arası	84	213,88	4,3490		
	6501-7500 Ti Arası	44	186,48	4,2493		
	7501 Ti ve Üzeri	104	186,48	4,2082		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	4250-5500 Ti Arası	172	196,52	3,9935	1,739	0,628
	5501-6500 Ti Arası	84	216,86	4,1069		
	6501-7500 Ti Arası	44	201,67	4,0411		
	7501 Ti ve Üzeri	104	201,14	4,0228		
İşgören Performansı Genel Boyutu	4250-5500 Ti Arası	172	204,95	4,2558	1,484	0,686
	5501-6500 Ti Arası	84	210,52	4,2917		
	6501-7500 Ti Arası	44	186,28	4,2045		
	7501 Ti ve Üzeri	104	198,84	4,2115		
Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu	4250-5500 Ti Arası	172	190,40	3,3843	6,450	0,092
	5501-6500 Ti Arası	84	229,70	3,5976		
	6501-7500 Ti Arası	44	201,65	3,4841		
	7501 Ti ve Üzeri	104	200,91	3,4702		

*0,05 için anlamlı farklılık

İlgi alt boyutu gelir grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında İlgi alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan 7501 Ti ve üzeri gelire sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 11: Gelir yeterliliği grupları açısından Kruskal-Wallis sınaması sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
İlgi Alt Boyutu	Fazlasıyla Yeterli	4	284,75	4,2075	27,950	0,000*
	Yeterli	62	247,64	3,9435		
	Ne Yeterli Ne Değil	115	224,9	3,7923		
	Yetersiz	165	182,65	3,5201		
	Çok Yetersiz	58	160,62	3,3193		
Kontrol Alt Boyutu	Fazlasıyla Yeterli	4	178	4,0000	9,803	0,044*
	Yeterli	62	240,55	4,2900		
	Ne Yeterli Ne Değil	115	206,74	4,1181		
	Yetersiz	165	187,82	4,0047		
	Çok Yetersiz	58	196,89	3,9850		
Merak Alt Boyutu	Fazlasıyla Yeterli	4	215	4,1650	12,580	0,014*
	Yeterli	62	235,06	4,2311		
	Ne Yeterli Ne Değil	115	219,03	4,1972		
	Yetersiz	165	184,08	4,0563		

	Çok Yetersiz	58	186,47	3,9505		
Güven Alt Boyutu	Fazlasıyla Yeterli	4	196,5	4,2500	4,019	0,403
	Yeterli	62	227,43	4,3789		
	Ne Yeterli Ne Değil	115	204,26	4,3217		
	Yetersiz	165	193,49	4,2624		
	Çok Yetersiz	58	198,41	4,2500		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	Fazlasıyla Yeterli	4	224,5	4,1575	17,583	0,001*
	Yeterli	62	246,83	4,2118		
	Ne Yeterli Ne Değil	115	217	4,1081		
	Yetersiz	165	183,25	3,9619		
	Çok Yetersiz	58	179,6	3,8647		
İşgören Performansı Genel Boyutu	Fazlasıyla Yeterli	4	307,25	4,7500	7,496	0,112
	Yeterli	62	212,7	4,2702		
	Ne Yeterli Ne Değil	115	211,42	4,3087		
	Yetersiz	165	187,69	4,1833		
	Çok Yetersiz	58	208,81	4,2414		
Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu	Fazlasıyla Yeterli	4	299,13	4,0750	39,431	0,000*
	Yeterli	62	263,1	3,7484		
	Ne Yeterli Ne Değil	115	224,99	3,5870		
	Yetersiz	165	168,48	3,3036		
	Çok Yetersiz	58	183,25	3,3138		

*0,05 için anlamlı farklılık

İlgi, Kontrol ve Merak alt boyutları ile Kariyer uyum yeteneği ve Algılanan örgütsel destek genel boyutları gelir yeterliliği grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında İlgi alt boyutu ve Algılanan örgütsel destek genel boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan gelir düzeyi fazlasıyla yeterli olan katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedirken, Kontrol ve Merak alt boyutları ile Kariyer uyum yeteneği genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan gelir düzeyi yeterli olan katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

İlişki Analizi

Korelasyon analizi için normal dağılım gerektirmeyen Kendall's tau-b ilişki analizi uygulanmıştır.

Tablo 12: Kariyer uyum yeteneği ile işgören performansı ilişki analizi

		İşgören Performansı Genel Boyutu
İlgi Alt Boyutu	r	0,276**
	p	0,000
Kontrol Alt Boyutu	r	0,373**
	p	0,000

Merak Alt Boyutu	r	0,401**
	p	0,000
Güven Alt Boyutu	r	0,479**
	p	0,000
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	r	0,430**
	p	0,000

İşgören performansı genel boyutu; ilgi alt boyutunu %27,6 ($r=0,276$, $p=0,000$), kontrol alt boyutunu %37,3 ($r=0,373$, $p=0,000$), merak alt boyutunu %40,1 ($r=0,401$, $p=0,000$), güven alt boyutunu %47,9 ($r=0,479$, $p=0,000$), kariyer uyum yeteneği genel boyutunu %43 ($r=0,430$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Kariyer uyum yeteneği ile işgören performansı %43,0 ($r=0,430$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) ilişkilidir. Kariyer uyum yeteneği ile algılanan örgütsel destek %32,6 ($r=0,326$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) ilişkilidir. Algılanan örgütsel destek ile işgören performansı %24,8 ($r=0,248$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) ilişkilidir.

Tablo 13: Kariyer uyum yeteneği ile algılanan örgütsel destek ilişki analizi

		Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu
İlgi Alt Boyutu	r	0,335**
	p	0,000
Kontrol Alt Boyutu	r	0,263**
	p	0,000
Merak Alt Boyutu	r	0,276**
	p	0,000
Güven Alt Boyutu	r	0,208**
	p	0,000
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	r	0,326**
	p	0,000

Algılanan örgütsel destek genel boyutu; ilgi alt boyutunu %33,5 ($r=0,335$, $p=0,000$), kontrol alt boyutunu %26,3 ($r=0,263$, $p=0,000$), merak alt boyutunu %27,6 ($r=0,276$, $p=0,000$), güven alt boyutunu %20,8 ($r=0,208$, $p=0,000$), kariyer uyum yeteneği genel boyutunu %32,6 ($r=0,326$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Tablo 14: Algılanan örgütsel destek ile işgören performansı ilişki analizi

		İşgören Performansı Genel Boyutu
Algılanan Örgütsel Destek Genel Boyutu	r	0,248**
	p	0,000

İşgören performansı genel boyutu; algılanan örgütsel destek genel boyutunu %24,8 ($r=0,248$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

5. Sonuç

Kariyer uyum yeteneği, işgören performansı ve algılanan örgütsel destek demografik faktörler açısından değerlendirildiğinde, cinsiyet, eğitim durumu, çalıştığı birim, çalışma süresi, mesleki deneyim, yaş grupları, medeni durum, aylık gelir ve gelir yeterliliği açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Diğer yandan çalışma şekli açısından boyutların hiçbiri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırma cinsiyet açısından ele alındığında, kontrol, merak ve güven alt boyutları ile kariyer uyum ve işgören performansı genel boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve. erkeklerin, kadınlara göre daha olumlu yanıtlar verdiği görülmektedir. Bunun nedeni erkeklerin iş sahibi olmak ve kariyer hayatını daha önemli bir araç olarak gördüklerinden kaynaklanabilmektedir. Kavi ve Kaya (2018)'de İstanbul'da öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine yönelik yaptıkları bir araştırmada cinsiyet ve yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuşlardır. Ayrıca erkek öğrencilerinin kaygı düzeyleri kadın öğrencilere göre yüksek bulunmuştur.

Eğitim açısından duruma bakıldığında kontrol ve güven alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık vardır. iise eğitim grubu daha olumlu yanıtlar vermişlerdir. Bunun sebebi ise, kariyerlerinde daha kararlı, kontrollü ve özgüvenli yapıları gereğince, yeni bilgi edinebilme durumuna aynı bakış açısıyla bakmalarından kaynaklanabilmektedir. Kanbur ve Şen (2017)'de yaptıkları çalışmada, çalışanların kariyer uyum yetenekleri ve kaygı, kontrol ve güven alt boyutlarının kuşaklarına (X,Y) göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu farklılıkların Y kuşağı çalışanlarından kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Çalışılan birim açısından ise, ilgi ve güven alt boyutlarında anlamlı farklılık vardır. Kruskal Wallis sonuçlarına göre ilgi boyutu açısından ofis birimlerinde çalışan katılımcıların daha olumlu yanıtlar verdiği, güven boyutu için ise depo birimlerinin olumlu yanıt verdiği gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda ofis birimlerinde çalışanlar, kariyer hedefleri açısından gelecek odaklı olduğu ve kariyerine daha fazla zaman harcadığı söylenebilmektedir.

Kahya ve Ceylan (2018), üniversite öğrencilerine yaptıkları çalışmalarında, öğrencilerin eğitim aldıkları bölüm ve demografik değişkenler ile kariyer uym yetenekleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Öğrencilerin tercih ettikleri bölümler ile kariyer uyum yeteneklerinin kaygı ve

güven alt boyutlarının farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışma şekli açısından bakıldığında boyutların hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir.

Çalışma süresi açısından algılanan örgütsel destek genel boyutunda anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bir yıldan az çalışan grup ortalama değeri en yüksek katılımcılardır. Bu grup, diğer çalışanlara nazaran daha yeni olduğundan, daha çok destek gördüğünden olumlu yanıt vermiş olabildikleri düşünülmektedir.

Algılanan örgütsel destek genel boyutu mesleki deneyim süresi açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bir yıldan daha az çalışan grup, daha kariyerinin başında olduğundan ve önünde uzun bir kariyer hayatı olacağından daha olumlu yanıtlar vermişlerdir.

Yaş grupları incelendiğinde ilgi alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. 31-35 yaş arası katılımcılar daha çok olumlu cevap vermişlerdir.

Medeni durumda ise kontrol alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kontrol alt boyutu için evli katılımcıların olumlu yanıt verdiği görülmektedir. Bunun sebebi evli çalışanların işinin sağlamlaştırması için daha emin adımlarla ilerlemelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

İlgi alt boyutu gelir açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. 7501 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip katılımcıların daha olumlu yanıt vermesinin sebebini, daha yetkin pozisyonlarda çalışmalarından kaynaklanabilmektedir.

Gelir yeterliliği grupları açısından ilgi, kontrol ve merak alt boyutu ile kariyer uyum yeteneği ve algılanan örgütsel destek genel boyutu arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

İlgi boyutu ve algılanan örgütsel destek boyutu için gelir düzeyi fazlasıyla yeterli olan katılımların daha çok olumlu cevap verdiği gözlemlenmiştir. Kontrol ve merak alt boyutları için ise en çok olumlu cevabı veren gelir düzeyi yeterli olan çalışanlardır.

Bireylerin kariyer uyum yeteneğini belirlemek ve buna göre kariyer planlaması yapmak kolay değildir. İlgili güttlerde çalışan bireylerin demografik özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar kariyer uyum yeteneklerinde farklılıklara yol açmaktadır. İlgili güttlerin bireylerdeki bu demografik farklılıklarından kaynaklanan özelliklerin farkında olması işveren performansının artmasına ve dolayısıyla hem örgütsel hemde bireysel hedeflere ulaşmayı kolaylaştırabilir.

Çalışmada farklı sonuçlara ulaşılabilmesi için belli kariyer uyumluluğu ve kültürler arası farklılıklar temel alınarak, farklı meslek gruplarına da çalışılabilir. İlgili neğin, özel sektör çalışanları ile devlet memuruna uygulanan çalışmalarda daha farklı kariyer planları ortaya çıkabilir.

Kaynakça

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ş. (2012). İş gütlende Gelişim Kültürü ve Algılanan İş gütsel Desteğin İş Tatmini Ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, Yönetim ve Ekonomi, 19(1), 105-135
- Aldur, V. E. (2008). Performans Değerlendirmede Kurumsal Karne Modeli ve Bir Hizmet İşletmesinde Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bacanlı, F. ve Öztemel K. (Eds.) (2017). Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması (1. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish Form and Its Relation to Hope And Optimism. Australian Journal Of Career Development, 23, 125-132
- Çelik, A., “Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları”, Ed. M. Ş. ŞİMŞEK, A. ÇEİİ K ve A. AKATAY, Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Geliştirilmiş 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007, ss. 6-7
- Cihangir, E. (2014). Kurumsal Performans Yönetimi ve Yüksek Performanslı Organizasyonların Özellikleri. Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, (5), 37-54.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1), 35-46.
- Duffy, R.D., (2010), “Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students”, Journal of Career Assessment, 18(4), 420
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin önemi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 35(1-2), 155-169.
- Hirschi, A. ve Vondracek F.W., “Adaptation Of Career Goals To Self And Opportunities In Early Adolescence”, Journal Of Vocational Behavior, 75. 120-128, 2009.
- İhsanoğlu, S. (2010). Performans Yönetimi. Eskişehir: İlke Yayınevi.
- Kahya, V., ve Ceylan, E. (2018). A Research On The Relationship Between The Section of University Students And Career Adaptability, Press Academia Procedia (PAP), (7), 217-222.
- Kanbur, E., ve Şen S.(2017). X ve Y Kuşağı Çalışanlarının Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kariyer Tatmini Açısından Karşılaştırılması. Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 12(12), 115-134.
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri İçin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(16), 191-205.
- Kavi, E., ve Kaya, A., (2018). İstanbul’da Gençlerin Gören Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Yönelik Bir Araştırma, Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi, 3(1), 104-116.

- Korkmaz, O. ve ğnde r, F. C. (2019). Yaşam Amaçları ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişki: Umudun Aracılık Rolünün İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(200), 59-76.
- Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, i. , Stewart, K., and Adis, C. (2015), Perceived Organizational Support: A Meta – Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 20(10), 1-31.
- ğz devecioğlu, M. (2003). Algılanan ğr ğütsel Destek ile ğr ğütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*. 18.2, 113–130.
- Rsing, J. K. (2011), “The Effect of Organszatsional Support and Safety Clsmate on Voluntary Turnover sn the Transportatson Industry”, *International Journal of Business Research and Management*, 1(3), 156-168.
- Sart G., Sezgin F. H. & Demir N. (2018). Mobbingin Mesleki Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkileri: Kadın Akademisyenler ğr neği. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1), 118-135.
- Sart, G. (2020). Bireysel Girişimcilik Eğilimi ğlçe ğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 1(5), 58-72.
- Savcskaş, M. i. (1997). “Career Adaptablşty: An Integratsve Construct for Life-Span, isfe Space Theory”. *The Career Development Quarterly*, 45: 248.
- Sezgsn, F. H. ve Kınay, B. (2010). A Dynamsc Factor Model for Evaluatson of Fsnancial Crsses in Turkey. *Bulletin De la Societe des Sciences Medicales*, No: 1/10, 109-117.
- Sezgin, F. H. (2016). Bayescs Faktör Analzs ve Maslach Tükenmişlşk Envanter Uygulaması. *International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences (USAK) BsldrslerKstabı*, 1283-1296.
- Türe, A. ve Yıldırım, A. (2018). Algılanan ğr ğütsel Destek ğlçe ğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 9-18.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların ğr ğütsel Destek Algısının İş Performansı Üzerine Etkisinde İş Ortamı Niteliğinin Aracılık Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*. 5.3, 32-52.
- Yirmibeşoğlu, S. ve Bozkurt, ğ. (2018). Kariyer Uyum Yeteneğinin Beyaz Yakalı Çalışanlar Açısından Değerlendirilmesi. II. InTraders Uluslararası Ticaret Kongresi, 103-120.
- Zorver, C. E. ve Yeşilyaprak, B. (2021). Kariyer Uyum Yetenekleri ğl çeği Kısa Formu’nun (KUYğ -KF) Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 54(1), 91-116.