

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZİHİN HARİTASI YÖNTEMİYLE KARİYERİN
ANLAMLANDIRILMASI:
İŞLETME ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA

FATİH PINARBAŞI

15713017

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. NİHAT ERDOĞMUŞ

İSTANBUL
2017

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZİHİN HARİTASI YÖNTEMİYLE KARİYERİN
ANLAMLANDIRILMASI:
İŞLETME ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA

FATİH PINARBAŞI

15713017

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. NİHAT ERDOĞMUŞ

İSTANBUL
2017

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETMEANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ZİHİN HARİTASI YÖNTEMİ İLE KARIYERİN
ANLAMLANDIRILMASI:
İŞLETME ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

FATİH PINARBAŞI
15713017

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:

Tezin Savunulduğu Tarih:

Tez Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Başarılı Bulunmuştur

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Nihat Erdoğan	
Jüri Üyeleri	: Doç. Dr. Emel Esen	
	: Doç. Dr. Nihat Alayoglu	

İSTANBUL
TEMMUZ 2017

ÖZ

ZİHİN HARİTASI YÖNTEMİYLE KARIYERİN ANLAMLANDIRILMASI: İŞLETME ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Fatih Pınarbaşı

Haziran, 2017

21.yüzyıl itibariyle dünya ve ülkemiz önemli değişimlerden geçmektedir. Tüketim alışkanlıkları, iş yaşamı, davranışlar ve bakış açıları her gün yeni değişimlerle karşılaşmaktadır. Kariyer de değişim yaşayan konulardan birisidir. Bu çalışmada işletme öğrencilerinin kariyer anlamlandırmalarını araştırmak amaçlanmıştır.

Çalışmada yöntem olarak nitel yöntemlerden mülakat tekniği kullanılmış, 14 adet işletme bölümü öğrencisi ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakatlara çeşitli temalara göre içerik analizi yapılmış, bu analizler sonunda zihin haritaları hazırlanmıştır.

Çalışmanın sonucunda kariyer anlamlandırmaları , kariyerin tanımlanması, kariyer hazırlığı, kariyer bilgi kaynakları, kariyerde hedeflenen amaç ve seçilen mesleki bölüm, kariyerde gelecek ve kariyer-aile hayatı temalarında şekillenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Anlamlandırma, Kariyer Kimliği, İşletme Öğrencileri, Zihin Haritaları

ABSTRACT

SENSEMAKING OF CAREER WITH MIND MAP TECHNIQUE: A RESEARCH ON BUSINESS STUDENTS

Fatih Pınarbaşı

Haziran, 2017

As of the 21st century, our world and our country are undergoing significant changes. Consumption habits, business life, behaviors and perspectives are faced with new changes every day. Career is also one of the subjects that are experiencing change. In this study, it is aimed to investigate sensemaking of business students' career.

Interview method from qualitative methods used in this study and in-depth interviews were conducted with 14 business department students. In the interviews, content analysis was done according to various themes, and at the end of these analyzes, mind maps were prepared.

As a result of the study, career semantics are shaped by career identification, career preparation, career information sources, career goals and occupational fields, future career and family life themes.

Keywords: Sensemaking, CareerIdentity, Business Students,
MindMaps

ÖN SÖZ

Tez çalışmamda verdiği desteğiyle bana yol gösteren tez danışmanım Prof.Dr. Nihat Erdoğan'a teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmam boyunca destekleriyle hep yanımda olan değerli arkadaşım/kardeşim Mehmet Akpınar'a ve yardımıyla Gözde Kandemir'e teşekkür ederim. Ayrıca mülakatlar esnasında bana yardımcı olan Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi Ahmet Başcı hocama ve öğrencilerine içten teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmamı 90'lı yıllarda sabahları soğuk havada, bizim için erkenden işe giden adama, "Progress Mustafa"ya, yani babama ithaf ediyorum.

İstanbul; Haziran, 2017

Fatih Pınarbaşı

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	IV
ABSTRACT.....	V
ÖN SÖZ	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XI
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	2
1.2. Araştırmanın Ana Problemi ve Alt Problemleri.....	3
1.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	4
2. KARİYER ANLAMLANDIRILMASI: KAVRAMSAL VE KURAMSAL BİR ÇERÇEVE	5
2.1 Anlamlandırma (Sensemaking) Kavramı	5
2.1.1. Anlamlandırma'nın Tarihsel Gelişimi	7
2.1.2. Anlamlandırmanın Yedi Özelliği	11
2.1.2.1. Anlamlandırmanın Kimlik İnşasına Dayanması	12
2.1.2.2. Anlamlandırmanın Geçmişe Yönelik (Retrospektif) Olması.....	13
2.1.2.3. Anlamlandırmada Duyarlı Çevrelerin Aktifleştirilmesi.....	14
2.1.2.4. Anlamlandırmanın Sosyal Bir Süreç Olması	14
2.1.2.5. Anlamlandırmanın Devam Eden Bir Süreç Olması	15
2.1.2.6. Anlamlandırmanın Çıkarılmış İpuçlarına Odaklanmış ve Özetlenmiş Olması	15
2.1.2.7. Anlamlandırmanın Doğruluk Yerine Akla Yatkınlık İle Yönlendirilmesi ..	16
2.1.3. Anlamlandırmanın Öğeleri	16
2.1.4. Anlamlandırmanın Unsurları	18
2.2. Kariyer Kavramı	18

2.2.1. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi	20
2.2.2. Kariyer Planlaması.....	21
2.2.3. Kariyer Yönetimi	23
2.2.4. Kariyerle İlgili Kavramlar	24
2.2.4.1. Kariyer Çıpası	24
2.2.4.2. Kariyer Patikası.....	25
2.2.4.3. Kariyer Başarısı	25
2.2.4.4. Kariyer Metaforları	25
2.2.4.5. Kariyer Aşamaları / Evreleri	27
2.2.5. Kariyer Seçimi Teorileri	28
2.2.5.1. İş Uyum Teorisi	30
2.2.5.2. Holland Mesleki Tercih Modeli (RIASEC Modeli).....	30
2.2.5.3. Super'ın Benlik Kavramı Teorisi.....	31
2.2.5.4. Gottfredson Teorisi	32
2.2.5.5. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi	32
2.2.6. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	33
2.2.7. Yeni Kariyer Yaklaşımları.....	34
2.2.7.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı.....	35
2.2.7.2. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı	36
2.3. Kariyerin Anlamlandırılması.....	37
3. ZİHİN HARİTASI YÖNTEMİ İLE KARİYERİN ANLAMLANDIRILMASI: İŞLETME ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	40
3.1. Araştırmanın Yöntemi	40
3.1.1. Zihin Haritası Yöntemi	41
3.2. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örnek Kütlesi	43
3.3. Verilerin Toplanması.....	43
3.4. Verilerin Analizi.....	46
3.5. Araştırmanın Bulguları.....	48
3.5.1. Araştırmanın Genel Zihin Haritası Modeli.....	49
3.5.2. Araştırma Temaları.....	50
3.5.2.1. Kariyer Tanımlanması Teması.....	50

3.5.2.2. Kariyer Hazırlığı Teması	57
3.5.2.3. Kariyer Bilgi Kaynakları Teması.....	62
3.4.1.4. Kariyer Amacı Teması	66
3.5.2.5. Kariyer Bölümü Teması.....	70
3.5.2.6. Kariyer Geleceği/Projeksiyonu Teması	77
3.5.2.7. Kariyer ve Aile Teması.....	82
4.TARTIŞMA VE SONUÇ	87
4.1. Tartışma.....	87
4.2. Sonuç	91
KAYNAKÇA.....	94
EK - ARAŞTIRMA SORU FORMU.....	103
ÖZ GEÇMİŞ.....	105

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Anlamlandırma İle Alakalı Yapılar	6
Tablo 2: Anlamlandırmanın Bugünü	10
Tablo 3: Düşünürler ve Kariyer Kavramına Katkıları	21
Tablo 4: Dört Kariyer Teorisinin Kavramları, Sınıflamaları, Sonuçları ve Öngörülleri	29
Tablo 5: Holland'ın Mesleki Tipolojileri	31
Tablo 6: Yönetim Kariyerleri Eski ve Yeni Paradigmalar	34
Tablo 7: Geleneksel ve Sınırsız Kariyerin Karşılaştırılması	35
Tablo 8: Geleneksel ve Çok Yönlü Kariyerin Karşılaştırılması	37
Tablo 9: Araştırma Mülakat Temaları	45
Tablo 10: Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri Özet Tablosu	48
Tablo 11: Kariyer Tanımlanması Teması Katılımcı İfadeleri	51
Tablo 12: Kariyer Metaforları Katılımcı İfadeleri	54
Tablo 13: Kariyer Hazırlığı Teması Katılımcı İfadeleri	58
Tablo 14: Kariyer Bilgi Kaynakları Teması Katılımcı İfadeleri	62
Tablo 15: Kariyer Amacı Teması Katılımcı İfadeleri	66
Tablo 16: Kariyer Bölümü Teması Katılımcı İfadeleri	71
Tablo 17: Kariyer Geleceği/Projeksiyonu Teması Katılımcı İfadeleri	77
Tablo 18: Kariyer ve Aile Teması Katılımcı İfadeleri	82

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Tarama – Yorumlama ve Öğrenme Arasındaki İlişki	8
Şekil 2: Anlamlandırma Perspektifinin Başlıca Unsurları.....	17
Şekil 3: Bireysel Kariyer Planlama Süreci	22
Şekil 4: Kariyer Yönetimi Süreci	23
Şekil 5: Kariyer Evreleri.....	27
Şekil 6: Bir Zihin Haritası Örneği	42
Şekil 7: Araştırmada Kullanılan Yarı Yapılandırılmış Soru Formu.....	44
Şekil 8: Araştırmanın Örnek Kodlama Biçimi	47
Şekil 9: Araştırma Genel Zihin Haritası Modeli	49
Şekil 10: Kariyerin Tanımlanması Zihin Haritası	56
Şekil 11: Kariyerin Hazırlığı Zihin Haritası	61
Şekil 12: Kariyer Bilgi Kaynakları Zihin Haritası.....	65
Şekil 13: Kariyer Amacı Zihin Haritası.....	69
Şekil 14: Kariyer Bölümü Zihin Haritası	76
Şekil 15: Kariyer Geleceği Zihin Haritası	81
Şekil 16: Kariyer ve Aile Zihin Haritası.....	86

1. GİRİŞ

Son 200 yıldır insanlık olarak, toplumlar olarak, dünya olarak yoğun bir değişim döneminden geçiyoruz. Bu değişim dönemlerinde yaşam biçimleri, üretim sistemleri, düşünce yapıları da değişiyor. Bu aşamada insanoğlunun kendini ve yaşadığı dünyayı -ister mikro ister makro seviyede olsun- algılaması önemli bir araştırma konusu olmaktadır.

Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda, toplumda/insanda meydana gelmiş olan mevcut durumların veya yaşanmakta olan değişimlerin incelenmesi gibi bir işlev bulunmaktadır. Örneğin büyük çaptaki sosyal medya değişiminin, tüketici alışkanlıklarını değiştirmesi konusu buna örnek olabilir. Bu aşamada kariyer konusu daha önce belirtilen yoğun gelişmeler sonucunda, bilimsel literatürdeki ve örgütsel davranış literatüründeki diğer konular gibi etkilene göstermektedir. Fizik ilmindeki “her etki bir tepki doğurur” prensibinden hareketle, dünyada yaşanan değişimlerin, sosyal bilimlerin konularından olan insan ve örgütlerdeki bazı tepkileri geliştirmesi kaçınılmaz olmuştur. Bu aşamada kariyerle ilgili çalışmaların özellikle son dönemde, farklı araştırma kapsamlarında ve farklı durumlara mahsus olarak incelenmesi faydalı olacaktır.

Anlamlandırma kavramı genel ifadeyle, tanımlama yorumlama olarak ifade edilebilir. Anlamlandırmayı teorik olarak düşünürsek, insanoğlunun var olmasından bu yana süre gelen bir faaliyet olarak görebiliriz. Kariyerin anlamlandırma açısından incelenmesi konusunda literatürde az miktarda çalışma bulunmaktadır, bu açıdan desteklenmesi gereken bir boşluk mevcuttur. Bu araştırmada anlamlandırmanın özel kariyer konusunda incelenmesi yapılacaktır. Gerek kariyer konusunun gerekse anlamlandırmanın subjektif yönünün olması, araştırmada kullanılacak metodoloji olarak kalitatif yöntemlerin seçilmesini uygun hale getirmiştir.

Tüm bunların sonucu olarak, bu araştırma dünyadaki değişimlerin konunun başlangıç noktası olduğu, kariyer konusunun merkez olup, anlamlandırma açısından değerlendirileceği bir çalışma haline gelmiştir.

Son olarak metodolojik olarak anlamlandırmayı daha iyi ifade edebilmek adına, zihin haritaları yöntemi kullanılmıştır. Böylece değişimler sonucunda kariyere yönelik anlamlandırmanın, zihin haritaları yöntemiyle anlatıldığı bir çalışma hazırlanmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde oldukça değişim yaşayan iş dünyası ve iş çevresi, çalışanlar ve öğrenciler üzerinde de çeşitli etkilere sebep olmaktadır. Sosyal bilimler kapsamında işletme ile ilgili bu insanların yaşadığı deneyimler incelenecek konulardan biridir. Maitlis ve Sonenshein (2010) anlamlandırma ile ilgili olarak, anlamlandırmanın neler olup bittiğine yönelik ipuçlarını ve çerçevelerini birbirine bağlamakla ilgili olduğu yönünde yorum yapmıştır. Bu yorumdan yola çıkılarak, anlamlandırma ile bu değişim/etkilerin incelenmesi sağlanabilir. Araştırmanın amaçlarından biri mevcut değişimlerin yarattığı etkiyi kariyer bağlamında ölçmek.

Kariyerle ilgili değerlendirmeler/çıkarımlar/yorumlar subjektif özelliklere sahiptir. Örneğin, insanlar kariyerle ilgili başarılarını değerlendirirken öznel değerlendirmelere başvururlar. (Schein, 1986)'dan aktaran (Canary, H. E. ve Canary, D.J.,2007). Araştırmanın bir diğer amacı bu öznel değerlendirmelerin yorumlanmasıdır.

Araştırmada yer alan kariyer kavramı gerek ülkemizde gerek dünyada, üzerinde oldukça çalışılmış konulardan biridir. Bu aşamada kariyerin farklı disiplinler/farklı kavramlar ve farklı bakış açılarıyla ele alınması, kariyerin yorumlanması noktasında önemli bulgular elde edilmesini sağlayabilir. Araştırmada amaçlanan bir diğer amacı, kariyerin literatürde yer alan bir başka konu olan anlamlandırma açısından ele alınarak, o doğrultuda incelenmesidir. Araştırmada yardımcı konu olarak anlamlandırma seçilmiştir. Kariyerlere yönelik anlamlandırma yaklaşımının kullanılması, kariyerlerin sürmekte olan yapısı görüşünü destekler(Buzzanell, Goldzwig, 1991)'den aktaran (Canary, H. E. ve Canary, D. J., 2007).

Araştırmanın önemi/özgünlüğü, mevcut olarak literatürde sıklıkla incelenmiş olan kariyer kavramının anlamlandırma kavramıyla birlikte işlenmesi, bunun akabinde bu araştırmanın yorumlanmasında zihin haritaları metoduyla yorumlanmasıyla açıklanır. Kariyerin farklı bir bakış açısından değerlendirilmesi, yeni bulgular tespit edilmesine yol açabilir. Kariyerin anlamlandırılma açısından değerlendirilmesi ise kendine

mahsus bir anlatım tekniği gerektirecektir. Bu araştırmada zihin haritaları yardımı ile, işletme ğrencilerinin zihninde karmaşık/dağınık halde bulunması muhtemel verileri, özetleyici verilere dönüştürmek amaçlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Ana Problemi ve Alt Problemleri

Araştırmanın ana problemi, işletme bölümü üçüncü ve son sınıf ğrencilerinin kariyerle ilgili genel olarak anlamlandırma faaliyetlerinin kavranmasına yöneliktir.

Araştırmanın alt problemleri şu şekilde sıralanabilir;

- Kariyerin tanımlanması nasıl gerçekleşmektedir?
- Kariyere yönelik yapılan hazırlıklar katılımcıların zihinlerinde nasıl etkiler bırakmış/değişimlere sebep olmuştur?
- Kariyere yönelik bilgi kaynakları nelerdir?
- Kariyer amacı ve kariyer anlamlandırması arasındaki ilişki nedir?
- Kariyer için seçilen bölüm ve seçilen uzmanlık dalı katılımcıları nasıl etkilemiştir?
- Katılımcıların gelecek projeksiyonları nasıldır?
- Kariyer ve aile konusu kapsamında katılımcıların düşünceleri nelerdir?

Bu çalışmada kariyerle ilgili olarak işletme ğrencilerinin zihinlerinde gerçekleştirilmiş olan konumlama biçiminin kalitatif metot olan derinlemesine mülakat ile incelenmesi planlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmada ana hedef İşletme öğrencileri iken, araştırma uygulaması Marmara Üniversitesi Türkçe İşletme Bölümü öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. 3. ve son sınıf öğrencileri araştırmaya katılmıştır.

Araştırmada işletme öğrencileri, işletmenin fonksiyonlarına göre şekillenen ve günümüz çalışma dünyasında kendine ayrı birer bölüm olarak yer bulan pazarlama, insan kaynakları, finans, muhasebe vb. bölümlere göre dengeli bir biçimde seçilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın kısıtları;

- Örnek kütlenin Marmara Üniversitesi Türkçe İşletme bölümü ile, devlet üniversitesi olması ile ve İstanbul'da olması ile sınırlı olması,
- Araştırma süresi olarak kısa vadede gerçekleştirilmiş olması,
- Örnek kütleye ulaşım açısından yalnızca belirli bir gruba ulaşılmış olunması şeklindedir.

1.4. Tezin Planı

Bu çalışma literatür, araştırma ve sonuç bölümü olmak üzere üç bölümlük bir planda hazırlanmıştır. Literatür bölümünde araştırmanın konusu kapsamında yer alan, anlamlandırma kavramı, kariyer kavramı ve zihin haritası yöntemine dair literatür bilgilerine yer verilmiştir. Araştırma bölümünde çalışmanın araştırma kısmına dair metodolojik bilgilere ve çalışma bulgularına yer verilmiştir. Sonuç bölümünde ise araştırmanın genel sonuçlarına, işletme dünyasına yönelik çıkarımlara ve sonraki bilimsel araştırmalara yönelik araştırma önerilerine yer verilmiştir.

2. KARİYER ANLAMLANDIRILMASI: KAVRAMSAL VE KURAMSAL BİR ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde kariyerin anlamlandırılmasına yönelik olarak kuramsal bir çerçeve izlenerek temel kavramlar ve bunlara dair bileşenlere dair bilgilere yer verilecektir. Anlamlandırma ve kariyer kavramına dair kavramsal bilgilerin ardından kariyerin anlamlandırması ile ilgili araştırma kısmına geçilecektir.

2.1 Anlamlandırma (Sensemaking) Kavramı

Anlamlandırma konuyla ilgili önemli çalışmaları olan Weick (1995, s. 4)'in çalışmasında Waterman(1990)'dan hareketle anlamlandırmadan, bilinmeyenin yapılandırılması şeklinde bahseder. Klein ve diğ.(2006, s. 71)'nin çalışmasında anlamlandırma, insanlar, yerler ve olaylar arasında olabilen bağlantıları anlayarak bu bağlantıların gidişatını önceden sezmek ve etkili bir şekilde eylemde bulunmaya yönelik harekete geçirilmiş, sürekli bir çabadır.

Thomas ve diğ.(1993) çalışmasında anlamlandırma ile ilgili olarak; bilgi arayışının, anlam yüklemenin ve aksiyonların karşılıklı etkileşimi şeklinde yorum yapmıştır. Russell ve diğ.(1993, s. 240) çalışmasında anlamlandırma ile ilgili olarak; görevle ilgili/göreve özgü sorulara yanıtlamak için bir gösterim/temsili arayan ve bu gösterim/temsildeki verileri şifreleyen süreç şeklinde yorumlama yapmıştır.

Gephart ve diğ.(2010, s. 284-285)'nin çalışmasında anlamlandırma, insanların paylaşılan bir anlamı üretmeyi, müzakere etmeyi ve sürdürmeyi araştırdığı yüz yüze ortamlardaki konuşma ve sözsüz davranışlar aracılığıyla özneler arası paylaşılan bir anlam oluşturan, devam eden bir süreç olarak yer almıştır. Maitlis ve Christianson (2014, s 67) çalışmasındaki tanımlamaya göre anlamlandırma, ihmal edilen beklentiler ile harekete geçirilen bir süreçtir. Bu süreç çevreyle ilgili ipuçlarına katılmayı ve işaretlemeyi kapsar, bunlardan yorumlama ve eylem döngüleri aracılığıyla özneler arası anlam çıkartır. Böylece daha ileri ipuçlarının çizilebileceği bir çevre oluşturulur. Cornelissen (2012, s. 118)' in çalışmasında anlamlandırma,

insanların bir şekilde şaşırtıcı, karmaşık veya kendileri için kafa karıştırıcı olan örgütlerin içindeki ve dışındaki olay ve meseleleri yorumladığı anlam inşası süreçlerini ifade eder.

Bu çalışmada Weick, (1995)'in tanımı genel çerçeve olarak, Thomas ve diğ. (1993)'nin tanımı ise kariyerle ilgili genel süreç olarak tercih edilmiştir.

Tablo 1: Anlamlandırma İle Alakalı Yapılar

Anlamlandırma İle Alakalı Yapı	Tanım
Anlam Yıkımı (Sensebreaking)	Anlamın harap olması veya yıkımı (Pratt, 2000).
Anlam Talebi (Sensedemanding)	“Uygulanabilir bir belirsizlik düzeyi” ve belirsizlik kurmak için bilgiyi elde etme ve işleme yönündeki gayretli çabalar(Weick, 1969) (Vlaar ve diğ., 2008).
Anlam Değişimi (Sense-exchanging)	Sosyal olarak örgüt kimliği inşası için örgütlere dair farklı düşüncelerin görüşülmesi (Ran ve Golden, 2011).
Anlam Verme (Sensegiving)	Başkalarının örgütsel gerçekliğin tercih edilen yeniden bir tanımına yönelik anlamlandırma ve anlam inşasını etkileme kalkışması (Gioia ve Chittipeddi, 1991).
Anlam Gizlemek (Sensehiding)	Belirli bir düşünce tarzını, eylemi veya belirli fikirleri gizleme açısından manipülatif şeyleri desteklemek açısından harekete geçiren söylem (Vaara ve Monin, 2010). Alternatif entegrasyon anlamlarını susturmak veya belirli seslerin ötekileştirilmesi (Monin ve diğ., 2013).
Anlam Özelleştirmesi (Sense Specification)	Açık veya kapalı normların belirtilmesi... Prensiplerin, emsal kararlar ve eylemlerin çıkartılması, simgeleştirme ve ölçüm. (Monin ve diğ., 2013)

Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward. *The Academy of Management Annals*, 8 (1), 57-125.

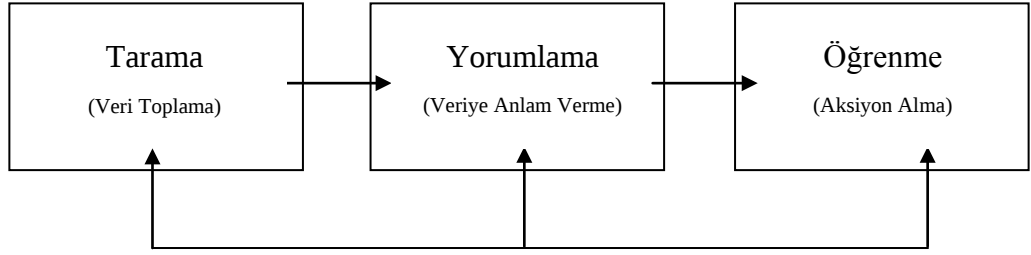
2.1.1. Anlamlandırma'nın Tarihsel Gelişimi

Maitlis ve Christianson (2014) çalışmasında anlamlandırmanın tarihi kökenlerine dair bilgilere yer verir. Buna göre örgütsel literatürdeki anlamlandırmanın kökleri 20.yüzyılın başlarına kadar uzanabilir. Bunu açıklarken örnek olarak Dewey (1922) ve James (1890)'ın çalışmalarını gösterir. Ancak anlamlandırma 1960'ların sonuna kadar farklı/bağımsız bir konu olarak ortaya çıkmaya başlamamıştır. Buna örnek olarak da Garfinkel (1967) ve Weick (1969)'ın çalışmalarını gösterir. Anlamlandırma teriminin kullanıldığı ilk yerlerden biri olan Garfinkel (1967)'in çalışmasındaki etnometodolojiye girişte, anlamlandırma oyuncuların/etken öznenin gerçeklik deneyimleriyle etkileşime girerken, onları yorumlarken ve açıklarkenki günlük uygulamaları çalışmanın bir yolu olarak ifade edilmiştir (Maitlis, S. ve Christianson, 2014, s. 60).

Örgütsel bağlamda anlamlandırmadan ilk bahislerden biri ise Weick (1969)'ın çalışmasında örgütsel çevrede hangi ekolojik değişimlerin devamsızlık/kesiklik veya farklılığa sebep olduğu ile ilgili sürecin tartışması esnasında gerçekleşmiştir (Maitlis ve Christianson, 2014, s. 60).

Anlamlandırma kavramı tarihsel süreç içerisinde çeşitli disiplinler altında çalışılmış bir kavramdır. Örneğin Weick (1995) çalışmasında anlamlandırmayı örgütsel bağlamda ele almıştır. Sarmiento ve Stahl (2006) çalışmasında anlamlandırmayı eğitim kapsamında ele almıştır. Jensen (2009) çalışmasında anlamlandırmayı askeri planlama ile beraber ele alır. Bansler ve Havn (2006) çalışmasında anlamlandırmayı teknoloji ile beraber ele alır.

Örgütsel bağlamdaki anlamlandırma ile ilgili olarak çalışmaların kökenine inildiğinde yorumlama / açıklama / izah, İngilizce karşılığı interpretation olan kavrama ulaşılır. Daft ve Weick (1984) çalışmasında yorumlamayı tanımlarken, işletmenin çevresinde olan olayların tercümesi, anlam modelleri geliştirilmesi, anlam çıkarılması ve önemli roldeki yöneticiler arasında kavramsal planların toplanması şeklinde bir yorum yapmıştır. Aynı çalışmada bu kavram 3 bölüme ayrılarak yorum yapılmıştır. Bunlar veri toplama, yorumlama ve öğrenmedir.



Şekil 1: Örgütsel Tarama – Yorumlama ve Öğrenme Arasındaki İlişki

Kaynak: Daft, R. L., & Weick, K. E. (1984). Toward a model of organizations as interpretation systems. *Academy of management review*, 9 (2), 284-295.

Tarama, çevreyi izlemek ve yöneticilere çevresel veriler sunma olarak tanımlanmıştır. Örgütsel yorumlama, olayları tercüme etme ve üst yönetimin üyeleri arasında paylaşılan anlayış ve kavramsal planları geliştirme süreci olarak tanımlanmıştır. Öğrenme ise yorumlamadan aksiyon alma/ harekete geçme yönüyle ayrılan bir süreçtir(Daft ve Weick, 1984).

Weick (1995, s. 6) ise çalışmasında anlamlandırmayı (sensemaking), yorumlamadan ayırır. Anlamlandırma ile ilgili temel fark, insanların yorumladıklarını üretme yolları ile ilgilidir. Anlamlandırma açıkça bir aktivite veya süreç hakkındadır, yorumlama ise bir süreç olabilir, örneğin bir ürünü tanımlamak gibi. Anlamlandırmaya odaklanmak, süreç odaklı bir zihniyete sebep olur. Bu durum yorumlama için daha az geçerlidir.

Anlamlandırma kavramının ele alındığı konuların genel olarak incelenmesine yönelik olarak, Sandberg ve Tsoukas (2015) çalışmalarında anlamlandırma ile ilgili bir inceleme gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada anlamlandırma kavramı, anlamlandırma perspektifi olarak ele alınmıştır. Veri tabanlarından ve dergilerden yaptıkları taramalar neticesinde 147 adet çalışmayı incelemişlerdir. Bu çalışmalara göre anlamlandırma perspektifi 37 farklı alanda, örgütsel çalışmalara geniş ölçüde uygulanmıştır. Buna göre anlamlandırma perspektifi, en fazla strateji ve örgütsel değişim alanında (%23 oranında), ardından örgütsel krizler ve kazalar konusunda (%12 oranında), ardından örgütsel kimlik alanında (%8 oranında), ardından ise örgütsel öğrenme ve bilgi alanında (%5 oranında) uygulanmıştır. Bunlar da incelemeye alınan anlamlandırma çalışmalarının neredeyse yarısını oluşturur.

Örgütsel anlamlandırma ile ilgili en önemli çalışmalardan biri olan Weick (1995)'in çalışmasında anlamlandırmanın geleceği ile ilgili bölümde, mevcut anlamlandırma literatürüyle ilgili çalışma alanları ve çalışma teknikleri ile ilgili örnekler verilmiştir. Yapılan çalışmalardan yola çıkarak, anlamlandırmanın meydana geldiği alanlara örnek gösterilirken, politika üretme, sosyalleşme, üniversite yönetimi, tıbbi bakım ve monografi yayıncılığı gibi alanlara dair çalışmalar örnek gösterilmiştir. Anlamlandırma ile ilgili olarak metodoloji örnekleri olarak, gömülü teori, kritik olaylar yöntemi, vaka senaryoları, insanlarla mülakatlar, çalışma günlükleri, gösterge bilimsel analiz, diyalektik analiz, saha gözlemi, katılımcı gözlemi gibi metotlara dair çalışmalardan bahsedilmiştir.

Anlamlandırma kavramı örgütsel açıdan bir çok çeşitli çalışmada incelenmiştir. Dougherty ve diğ.(2000) çalışmalarında örgütsel anlamlandırma stratejilerini sürekli ürün inovasyonu ile beraber incelemişlerdir. Bu çalışmada insanların pazar ve teknoloji bilgilerini yeni ürünlere aktarmadaki anlamlandırma sistemleri, inovatif olan / inovatif olmayan örgütler arasında incelenmiştir. Çalışmada yeni ürünler, iş fonksiyonları ve kurumsal sorunları yönetmede görevli 12 örgütten 119 kişiyle görüşme yapılmış, insanların olaylarla ilgili anlamlandırmalarına ulaşmaya çalışılmıştır. Bu görüşmelerde farklı seviyede çalışanlara farklı sorular sorulmuştur. Örneğin inovasyon projelerinde çalışan kişilere, çalışmalarına müşteri, teknoloji ve temel işlem bilgilerini nasıl dahil ettikleri, bu bilgileri nasıl elde ettikleri ve onlara yardımcı olmak üzere örgütlerinde hangi sistemler veya süreçlerin olduğu sorulmuştur. İş fonksiyonlarını yönetmede çalışan personele, bilgiyi nasıl geliştirdikleri, kaynakları çeşitli aktivitelere nasıl ayırdıkları ve ürün geliştirmedeki uygulayıcılara nasıl yardımcı oldukları sorulmuştur. Üst düzey yöneticilere ise, inovasyon stratejilerini tanımlamalarını, örgütsel bilgiyi nasıl geliştirdikleri ve inovasyonu geliştirmeye yönelik programları olup olmadığı sorulmuştur. Alınan yanıtlar gömülü teori yaklaşımı ile işlenmiştir.

Neill ve diğ.(2007) stratejik pazarlama tepkileri konusunda örgütsel anlamlandırma yeteneğini geliştirmeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Çalışmada ampirik yöntem kullanılmıştır. Araştırmada örneklem çerçevesi toptan satıcılardan oluşturulmuş, 3 endüstri grubu seçilmiştir. Bunlar güzellik ve kuaför, tıbbi dağıtıcılar ve elektrik dağıtıcılarıdır. 1055 gönderim sonrasında 261 araştırma geri dönüşü gerçekleşmiştir. Araştırmaya eleme sonrası 204 yanıt ile devam edilmiş, yapısal eşitlik modeli

kullanılmıştır. Bu çalışma ile mevcut teori, anlamlandırmanın bir örgütsel yetenek olarak kavramlaştırılması ve incelenmesi yoluyla, anlamlandırmanın boyutlarının tanımlanması, kavramsallaştırılması ve ampirik olarak operasyonel hale getirilmesi yoluyla ve son olarak bu yapının öncül ve sonucullardan oluşan nomolojik ağı dahil edilmesi yoluyla genişletilmiştir.

Tablo 2: Anlamlandırmanın Bugünü

Anlamlandırmanın Biçimleri	Tanım
Kurucu Düşünceli Anlamlandırma	Kurucu düşünceli anlamlandırma, bir söz sahibinin yalnızca söz sahibinin mesleki standartları ve akılcı analizi tarafından değil aynı zamanda ön yargılarının ve kurucu ön yargılara dair beklentilerinin de yönlendirmesiyle bir suçlama oluşturmasını sağlayan süreci ifade eder (Wiesenfeld ve diğ., 2008, s. 235) .
Kültürel Anlamlandırma	Girişimcilerin veya toplumların girişim başarısızlığı karşısını anlamlandırma biçimi (Cardon ve diğ., 2011) .
Ekolojik Anlamlandırma	Materyal çevreleri ve ekolojik süreçleri anlamlandırmak için kullanılan süreç (Whiteman ve Cooper, 2011) . Oyuncuların bir deneyim akışından gelen ekolojik materyal ipuçlarını fark edip bir tutma biçimi, çeşitli ipuçları ve geçmiş harekete geçmiş çevreler arasında bağlantılar inşa edip, neden ağlar kurmak (Whiteman ve Cooper, 2011) .
Çevresel Anlamlandırma	Oyuncular sadece olayın kendisini değil, daha geniş bir örgütsel alanın anlamlandırmasını yapması (Nigam ve Ocasio, 2010) .
Gelecek Odaklı Anlamlandırma	Konuşma içerisinde özneler arası anlamlar, imgeler ve şemalar inşa etmeye çalışan anlamlandırma. Bu anlamlar ve yorumlamalar, gelecek nesnelerin ve olgulara dair imgeleme oluşturur veya tasarlarlar (Gephart ve diğ., 2010) .
Kültürlerarası Anlamlandırma	Bireylerin kültürel değerleri ve tarihlerini yansıtan yazılar/notların seçilmesini içeren süreç(Fisher ve Hutchings, 2013) . Taslak geliştirme ve daha üst seviye kültürel anlayış gibi çeşitli sonuçlara yol açabilir (Fisher ve Hutchings, 2013) .

Kişilerarası Anlamlandırma	Diğerlerinden alınan kişiler arası ipuçlarının rolü. Bu rol çalışanlara işlerinden, rollerinden ve kendilerinden anlam çıkarmaları konusunda yardım etmekteki roldür.(Wrzesniewski ve diğ., 2003)
Pazar Anlamlandırması	Örgütlerdeki anlam inşasına Weick'in yaklaşımının bir makro versiyonudur(Kennedy, 2008).
Siyasi Anlamlandırma	Sosyal aktörlerin çok uluslu şirketler ve onların çoklu yerel kaynakları arasında ilişkiyi inşa etmesinde nasıl güçlü olduklarıdır (Clark ve Geppert, 2011).
Toplum Yanlısı Anlamlandırma	Çalışanların kişisel ve firma eylemlerini ve kimliklerini insancıl olarak yorumladıkları süreçtir (Grant ve diğ., 2008) .
İleriye Yönelik Anlamlandırma	Kendilerinin ve başkalarının anlam inşası süreçleri üzerine belirli eylemlerin (özellikle ihmallerin) gelecekteki muhtemel etkilerinin bilinçli ve kasıtlı değerlendirmeleridir(Gioia ve diğ., 1994).
Becerikli Anlamlandırma	Başkalarının bakış açılarını değerlendirme ve bu anlayışı ufuk açıcı söylemlerin yürürlüğe koyulmasını anlamada kullanma yeteneğidir.(Wright ve diğ., 2000)

Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward. *The Academy of Management Annals*, 8 (1), 57-125.

2.1.2. Anlamlandırmanın Yedi Özelliği

Weick (1995) çalışmasında anlamlandırma ile ilgili olarak 7 temel özellikten bahseder. Bunlar anlamlandırmayı incelerken kullanılabilecek kaynaklardır. Buna göre anlamlandırma;

1. Kimlik inşasına dayandırılmıştır
2. Geçmişe yöneliktir (Retrospektif).
3. Duyarlı çevrelerin aktifleştirilmesi söz konusudur
4. Sosyal bir süreçtir.

5. Devam eden bir süreçtir.
6. Çıkarılmış ipuçlarına odaklanmış ve özetlenmiştir.
7. Doğruluk yerine akla yatkınlık ile yönlendirilir.

2.1.2.1. Anlamlandırmanın Kimlik İnşasına Dayanması

Kimlik inşasına dayandırılma noktasında, ilk söylenmesi gereken anlamlandırmanın anlamlandırılan ile başladığıdır(Weick, 1995, s. 18).

Kimlikler, etkileşim sürecinden oluşmaktadır. Anlamlandırıcının kendisini başkalarına sunma ve hangi benliğin uygun olduğuna karar vermeye çalışmakla beraber olarak, sürekli olarak yeniden tanımlanan ve sürekli devam eden bir yapbozdur. Kişinin kim olduğuna bağlı olarak, “orada ne olduğu” nun tanımı da ayrıca değişir. Kişi kendini tanımladığında, “orada olan” ı da tanımlar, ancak onu tanımlamak ayrıca kişinin kendini de tanımlamasıdır. Kişi bir kere kim olduğunu/kendini bildiğinde, “orada olan”ı da öğrenecek/bilecektir. Ancak nedenselliğin yönü, mevcut durumdan kişinin tanımlamasına veya tam ters yönde sürekli olarak akış içerisinde. Bu da anlamlandırmada kimliğin neden temel olduğunun sebebidir(Weick, 1995, s. 20).

Anlamlandırma kimlik oluşumuna dayalıdır, yani bireyler kim olduklarını eylemlerinden, bu eylemlere kafa yorulmasından ve başkalarının eylemlerinden öğrenirler. Bir işçi bir görevi yerine getirdiğinde ve başkalarından çalışmasıyla ilgili geri bildirim aldığıda sadece kendi çalışması hakkında fikirleri öğrenmez, ayrıca kendi kimliği ile alakalı olarak iyi veya kötü işçi olduğu hakkında da fikirleri öğrenir(Seligman, 2000, s. 363).

Weick (1995, s. 22-24) çalışmasında daha önce yapılan bir anlamlandırma anlatımı üzerinden bu özelliğe dair çeşitli ifadeler yer verir. Birincil olarak, kontrollü ve maksatlı olan anlamlandırma kişinin kendini doğrulamamasından kaynaklanır. İkincil olarak anlamlandırma, tutarlı ve pozitif bir benlik algılamasını sürdürme ile ilgili gerçekleşir. Üçüncül olarak kimliklerini bir çevreye yansıtarak ve sonuçlarını gözlemleyerek, kendi kimlikleri hakkında bilgi sahibi olurlar.

Dördüncül olarak bahsedilen karşılıklı etkileşime dayanır. İnsanlar eş zamanlı olarak karşılaştıkları ortamları şekillendirmeye ve onlara tepki vermeye çalışırlar. Kimlikleri için ipuçlarını başkalarının davranışlarından alırlar, ancak bu davranışları

etkilemek ve bu davranışlarla başlamak için aktif çaba harcarlar. Burada etki ve tepkinin karmaşık bir karışımı vardır ve bu karmaşıklık anlamlandırmada olağandır.

Beşincil ve en önemli açıklama ise anlamlandırmanın çevreden ziyade kişinin kendisine referanslı olmasıdır. Burada çevreden ziyade kişinin kendisi yorumlanmaya ihtiyaç duyulan metin olacaktır. “Onların” ne yaptığını görmeden kişi kendinin kim olduğunu nasıl bilir? sorusu ile ifade edilen bu çıkarımda, çevrenin kişi için ne anlam ifade edeceği, kişinin o çevre ile uğraşırken benimsediği kimlik tarafından belirlenir.

2.1.2.2. Anlamlandırmanın Geçmişe Yönelik (Retrospektif) Olması

Anlamlandırmanın kavramsallaştırılmasında en ayırt edici özelliklerinden biri de geçmişe yönelik (retrospektif) olması özelliğidir(Weick, 1995, s. 24). Neler yaşandığına, şu an bildiklerimiz ve algıladıklarımız bağlamında bakarken, geçmiş deneyimlerimizi sürekli olarak hatırlarız(Parry, 2003, s. 243). Anlamlandırma geçmişe yöneliktir çünkü kişi ancak gerçekleşmiş olayları anlamlandırabilir, henüz gerçekleşen olayları anlamlandıramaz(Seligman, 2000, s. 364).

Weick(1995, s. 24) geçmişe yönelik olma düşüncesinin, Schutz (1967)’un çalışmasında yer alan “anamlı yaşanmış tecrübe” analizinden kaynaklandığını ifade eder. “Yaşanmış” kelimesinin burada anahtar kelime olduğunu, insanların ne yaptıklarına bilmeye yönelik gerçekliği ancak yaptıktan sonra anlayabilecekleri için geçmiş zamanda ifade edildiğini belirtmiştir.

Weick (1995, s. 25-26) çalışmasında deneyim konseptinin ardından bazı açıklamalara yer verir. Bunlardan birincisi, anlam yaratımı dikkatle alakalı bir süreçtir, ancak burada dikkat daha önce gerçekleşmiş olanın üzerinedir. İkincisi, dikkat geçmişteki belirli bir tarihe yöneldiği için, şu anda ne yaşanırsa yaşansın bu yaşanan, insanlar geriye dönük olarak baktıklarında keşfettiklerini etkileyecektir. Üçüncüsü, yorumlanacak metin akıp gitmiştir, bu da aynı zamanda bu hatıralardan elde edilen anlamı etkileyecek, hatırlamayı etkileyen yalnızca bir hatıradır. Dördüncüsü uyarıcı-tepki dizisi, yanıltıcı olabilir. Ancak bir yanıt oluştuğunda, akla yatkın bir uyarıcı tanımlanabilir. Bu zıtlığın oluşması, olayları baştan bilmememiz ile alakalıdır. Bir eylem ancak gerçekleştikten sonra dikkat nesnesi haline gelebilir.

2.1.2.3. Anlamlandırma Duyarlı Çevrelerin Aktifleştirilmesi

Ashmos ve Nathan (2002, s. 204) çalışmasında bu özellikle ilgili olarak, duyarlı çevrelerin oluşturulması/aktifleştirilmesi ile ilgili anlatılmak istenenin, genellikle karşılaşılan çevrenin bir bölümünü yaratmak veya üretmek olduğunu ifade eder. İnsanlar kendilerinden ayrı olan ve sabit bir ortama sadece tepki vermezler, eyleme geçerler ve eylemler daha sonraki eylemlerimizi sınırlayan çevrenin parçası olurlar.

Weick (1995, s. 30-32) çalışmasında insan ve çevreler ile ilgili çeşitli örnekler verdikten sonra, yorumlamalarda bulunur. İnsanlar eylemlerde bulunurlar, bununla beraber karşılaştıkları kısıtlamalar ve fırsatlara dönüşen materyalleri yaratırlar. Burada insanlar pasif insanların önüne bu çevreleri koyan insanlar değil, bunun yerine bu insanlar daha aktif olan insanlardır.

Bu aşama anlamlandırmanın aktif olan kısmıdır, gerçekliğin inşasıdır(Parry, 2003, s. 243).

2.1.2.4. Anlamlandırmanın Sosyal Bir Süreç Olması

Anlamlandırma sosyaldır, çünkü kimse yalnız iken/izole iken anlamlandıramaz, aksine her kişi çevresindekilerin söz ve eylemlerinden anlam çıkarır ve başkalarının anlamlandırmalarına katkı sağlayan makul eylem ve tartışma üretir. Buna örnek olarak grup tartışmasındaki her ifadenin tartışmanın yönü ve sonucuna katkıda bulunması gösterilebilir.(Seligman, 2000, s. 365) Anlamlandırma sosyal bir faaliyettir, çünkü bir insanın yaptığı başkalarına bağlıdır(Parry, 2003, s. 243).

Walsh ve Ungson (1991, s. 60) çalışmasında Burrell ve Morgan (1979)'ın çalışmasından alıntı yaparak örgüt ile ilgili olarak , örgütün ortak bir dilin ve günlük sosyal etkileşimlerin geliştirilmesi ve kullanılması yoluyla sürdürülen, birbiriyle / özneler arası paylaşılan anlamlardan oluşan bir ağ olduğunu belirtir.

Weick (1995, s. 38-39) ise çalışmasında anlamlandırmanın sosyal bir süreç olması ile ilgili bölümünde bu ifadelerden “ağ”, “kişiler arası/öznele arası paylaşılan anlamlar”, “ortak dil” ve “sosyal etkileşim” kısımlarına dikkat çekerek, bu tanımın sosyal olduğunu ifade eder.

Başkalarıyla iletişim kurarken, onlardan gelen iletişimleri değerlendirirken ve başkalarıyla fikir alışverişi yaparken örgütlerde anlamlandırma yapılır. Burada diğerleri anlamlandırma yapmaya yönelik çabaların ayrılmaz bir parçasıdır. Birey

yalnız olsa bile, başkalarının eylem ve düşünce tepkilerini düşünür ve buna göre düşünce ve davranışlarını ayarlar. Anlamlandırma, konuşma, etkileşim, sohbet, argüman ve diğerleriyle diyalog gerektirir(Ashmos ve Nathan, 2002, s. 204).

2.1.2.5. Anlamlandırmanın Devam Eden Bir Süreç Olması

Anlamlandırma asla başlamaz, bunun sebebi anlamlandırmanın asla durmayan saf bir süre olmasıdır. Anlamlandırmayı anlamak insanların sürekli akışlardan bazı anları çıkarmasının yollarına karşı duyarlı olmak ve bu yollardan ipuçları çıkarmaktır(Weick, 1995, s. 43).

Anlamlandırma, sürecinin döngüsel doğası gereği süregelen/devam eden bir yapıdadır. Kişi bir eylem gerçekleştirir, eylemlerinden anlam çıkartır, daha sonra daha önce yaptığından çıkardığı anlamdan hareketle tekrar eyleme geçer(Seligman, 2000, s. 366).

Son olarak Ashmos ve Nathan (2002, s. 204)' e göre anlamlandırma eylemleri devam eder, gerçek bir başlangıcı ve düzgün bir sonu yoktur. İnsanlar anlayabildiği öyküde gelişmek üzere, geçmiş olaylardan anlam çıkarmaya çalışır.Gelecek olaylar ortaya çıktıksa, hikayeler tekrar gözden geçirilir. Anlamlandırma olayların ortaya çıkmasıyla, sürekli ve dinamik biçimde meydana gelir.

2.1.2.6. Anlamlandırmanın Çıkarılmış İpuçlarına Odaklanmış ve Özetlenmiş Olması

Weick (1995, s. 50) çalışmasında çıkarılan ipuçlarından, basit ve birbirine benzer yapılar olarak bahsetmiştir. Bu yapılar insanların yaşananlarla ilgili bir tohum gibidir. Bu çalışmada çıkarılan ipuçları kullanıldığındaki anlamlandırmanın açık uçlu niteliğini yakalamak için tohum metaforu kasti olarak kullanılmıştır.

Seligman (2000, s. 364) ise ipucu çıkarma işlemini, uyarıcının zihnen temsili için belirgin ve yararlı olanların farkına varılması süreci olarak ifade eder.

Ashmos ve Nathan (2002, s. 204)'ın çalışmasında anlamlandırma ile ilgili olarak, anlamlandırma esnasında bazı şeylerin fark edildiğini, bazı şeylerin fark edilmediğinden bahseder. İpuçlarına dikkat edilir bunlardan belirli bir ipucu çıkartılır. Daha sonra bu ipucu, ipucunun anlamını veren bir fikir ile bağdaştırılır. Bu fikir de ipucunu bağladığımız genel fikri değiştirir ve böylece devam eder. Durumlardan çıkardığımız ipuçları, basit ve tanıdık olma eğilimindedir. Bu ipuçları

harekete geçirme yetenekleri açısından çok önemlidir. Harekete geçme esnasında, diğeri ipuçlarının farkına varılır ve ilerlerken anlamamızı güncellemek adına durulur. Bu çıkarılmış ipuçları, eyleme geçilmesini sağlar, güveni arttırır ve daha önceki ipuçlarına olan inancı doğrular.

2.1.2.7. Anlamlandırmanın Doğruluk Yerine Akla Yatkınlık İle Yönlendirilmesi

Ashmos ve Nathan (2002, s. 204) bu özellikle ilgili olarak, görülen Şeylerin anlamlandırılmaya çalıştığını ve hakkında bir Şeylerin yapılabileceği mantıklı Şeylerin bulunduğunu belirtir. Gerekli olan akla yatkın ve makul olandır. Akla yatkınlık görülen Őeyin açıklanmasına yardımcı olur ve harekete geçmek için g verir.

Weick(1995) ise çalışmasında öncelikle anlamlandırmayı doğruluk bağlamında inceler. Anlamlandırma çalışmalarında doğruluk/kesinliğin gerekli olup olmadığı ile ilgili literatürdeki çalışmalara atıf yapar. Anlamlandırmanın g bir perspektif olarak, doğruluğa dayanmaması ve modelinin nesne algılaması olmaması gerçekliğinden gelmektedir. Bunun yerine, anlamlandırma akla yatkınlık, pragmatik, tutarlılık, makulluk, yaratma, buluş ve yararlılık ile alakalıdır.

Weick(1995, s. 57) ayrıca çalışmasında daha önceki bir çalışmadaki betimlemeye başvurur. Fiske (1992, s. 879)'nin betimlemesinde yer alan “insanların duygusal deneyimlerinden sorumlu olanın ne olabileceğine inanırken, aynı zamanda neyin ilginç, ilgi çekici, duygusal olarak çekici ve hedefle alakalı olduğuna da inanacağını tahmin ederek, gerçeğe göreceli bir yaklaşımı benimser” ifadesine atıf yapar.

Weick (1995, s. 61) anlamlandırmada gerekli olanın “iyi bir hikaye” olduğun ifade eder. Buradaki iyi bir hikaye apayrı ögeleri, eyleme g verecek ve yönlendirmeye yetecek kadar uzun bir süre boyunca, insanların yaşanana dair geçmişe yönelik anlam çıkarmasına izin verecek kadar akla yatkınlık miktarınca, diğerilerinin anlamlandırma konusundaki kendi girdilerine katkıda bulunacak kadar çekici bir Şekilde bir arada tutar.

2.1.3. Anlamlandırmanın geleri

Sandberg ve Tsoukas (2015), anlamlandırma perspektifinin beş ana unsurunu belirlemiştir. Bu unsurlar anlamlandırmanın doğasıyla ilgili önemli bilgileri yansıtır.

Buna göre anlamlandırma,

1. Belirli bölümlerle sınırlandırılır.
2. Muğlak olaylarla tetiklenir.
3. Belirli süreçler vasıtasıyla meydana gelir.
4. Özel sonuçlar üretir
5. Belirli durumsal faktörlerden etkilenir.

Bu çalışmada ayrıca anlamlandırma perspektifi ile ilgili özetleyici bir tablo yer almaktadır.

Anlamlandırma Perspektifinin Belirleyici Unsuru			
Anlamlandırma, devam eden organizasyon sürecinin bazı yönlerinin tatmin edici bir şekilde geri yüklenene (veya bazı durumlarda) kalıcı olarak kesilene değin gerçekleşen bölümlere ayrılmıştır.			
Anlamlandırma Perspektifinin Başlıca Unsurları			
Anlamlandırmayı tetikleyen olaylar	Anlamlandırma Çabalarının Süreçleri	Anlamlandırmanın Çıktıları	Anlamlandırmayı Etkileyen Faktörler
- Başlıca planlanmış olaylar - Başlıca planlanmamış olaylar - Planlanmış küçük olaylar - Planlanmamış küçük olaylar - Olayların Karışımları	- Oluşturma - Yorumlama - Yaratım (Enactment)	- İyileştirilmiş Anlam - Geri Yüklenen Aksiyon - Anlamsız - Geri yüklenmeyen Aksiyon	- Bağlamlar - Dil - Kimlik - Bilişsel Çerçeveler - Duygu - Siyaset - Teknoloji

Şekil 2: Anlamlandırma Perspektifinin Başlıca Unsurları

Kaynak: Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2015). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development. *Journal of Organizational Behavior*, 36 (S1), S6-S32.

2.1.4. Anlamlandırmanın Unsurları

Ancona (2012, s. 7) çalışmasında anlamlandırma ile ilgili olarak 3 unsurdan bahseder. Bunlar;

1. Daha geniş sistemi keşfetmek
2. Mevcut durumun haritasını oluşturma
3. Sistemden daha fazla öğrenmek için, sistemi değiştirmeye yönelik davranmak/hareket etmek

Ancona(2012, s. 8) birincil unsur olan daha geniş sistemi keşfetmek unsuruyla ilgili olarak, önemli noktanın, başkalarıyla birlikte çalışarak olan biteni gözlemleme, farklı veri kaynaklarına dokunup, farklı veri türlerini toplamak ve ön yargıların algılamaya müdahale etkilemesini engellemek olduğunu ifade etmiştir.

Ancona (2012, s. 9) ikinci unsur olan mevcut durumun haritasını oluşturma ile ilgili olarak, önemli olanın en azından kısa bir periyot için bir organizasyonun karşılaştığı mevcut durumu tam olarak/layıkıyla gösteren bir harita/hikaye/çerçeve oluşturmak olduğunu ifade etmiştir.

Ancona(2012, s. 10-11) üçüncü unsur olan sistemden daha fazla öğrenmek için sistemi değiştirmeye yönelik davranmak ile ilgili olarak ise, küçük deneyimlerden öğrenim sağlamayı, sisteme dair bilgi fazla yok ise yeni şeyler denemeyi ifade eder.

Anlamlandırma kavramı genel olarak tanımlamayla, ardından bağlantılar kurmayla ve yeni hareketler oluşturmaya yönelik dayanaklar oluşturmaya ilgilidir. İnsana dair subjektif özellikler taşımaktadır. Örneğin geçmişten etkilenir, doğruluk yerine akla yatkınlık üzerinedir, sosyal bir süreçtir. Buradaki subjektif yapıyı etkileyen çevre/çevreler söz konusudur. Bu aşamada anlamlandırma konusu, subjektiflik yönünden kariyerdeki insan ile ilgilidir. Çevresel faktörler ve yeni oluşan durumlar/değişimler açısından da kariyerdeki dış faktörler ile benzerlik söz konusudur. Araştırmanın sonraki bölümde kariyerle ilgili temel bilgilere yer verilecektir.

2.2. Kariyer Kavramı

Kariyer kelimesinin etimolojik kökeni incelendiğinde, Latince’de carrus / at arabası ve carrera/yol, Fransızca’dacarriere (yarış yolu), İngilizce’de career / meslek

karşılıklarına ulaşılır. Kariyer, geçmiş yüzyıllarda at arabasının giderken arkasında bıraktığı yol olarak mana içerirken, günümüzde bir kişinin bir iş alanında sürekli ilerlemesi anlamında kullanılmaktadır(Aytaç, 2005, s. 5).

Kariyer kelimesinin Türk Dil Sözlüğü'nde yer alan karşılığı, “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” şeklindedir. (Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, 2017)

Arthur ve diğ.(1989, s. 8) çalışmalarında kariyerle ilgili olarak tanımlama yaparken, bir kişinin iş deneyimlerindeki zamanla gelişen dizilim şeklinde bir yorum yaparlar. Bir başka çalışma olan Baruch ve Rosenstein (1992)'in çalışmasında ise kariyer tanımlanırken, çalışanın deneyim ve meslek yolundaki gelişim süreci yorumunu yapmıştır.

Hall (2002, s. 8-9-10)çalışmasında kariyerin kullanılan 4 farklı anlamından bahseder. Bunlar;

1. Bir gelişme olarak kariyer – Bu tanıma göre kariyer kişinin iş hayatı boyunca işle alakalı hiyerarşideki terfileri ve diğer yukarı doğru hareketleri temsil eder.
2. Bir meslek olarak kariyer – Bu tanıma göre bazı meslekler kariyeri temsil eder, bazıları etmezler.
3. Hayat boyu sürecek işler dizisi olarak kariyer – Bu tanıma göre kişinin kariyeri mesleği veya seviyesine bakmaksızın, kişinin hayatı boyunca yerine getirdiği meslekler/pozisyonlar dizisidir.
4. Bir ömür boyu süren rolle ilgili deneyimler dizisi olarak kariyer – Bu tanıma göre kariyer, kişinin çalışma geçmişini oluşturan meslek ve aktiviteler dizisini deneyimleme biçimini temsil eder.

Sullivan ve Baruch(2009, s. 1543) ise çalışmasında kariyer, bireyin ömrü boyunca benzersiz bir model oluşturan, işle alakalı ve örgütün hem içinde hem dışındaki diğer ilgili deneyimleri olarak yer alır.

Kariyer kavramı sık sık iş ve meslek ile karıştırılmaktadır. Geçikli (2002, s. 340) çalışmasında, iş ile ilgili olarak işin insanın yaşamını sürdürmek amacıyla yaptığı faaliyet olduğunu, mesleğin ise özel eğitim ve öğretim gerektiren iş olduğunu belirtmiştir.

2.2.1. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi

Kariyerle ilgili bilimsel literatür 1900'lü yılların başına kadar gider. Buradaki çalışmalar iki koldan ilerler, birincisi mesleki rehberlik diğeri ise kariyerin örgütsel yönüdür. 20.yüzyılın başında mesleki rehberlik öne çıkarken, daha sonra örgütsel kariyer konusuna yoğunlaşılır. Mesleki rehberlik çalışmalarında kişi ile mesleğin eşleştirilmesi söz konusudur, örgütsel kariyer konusunda ise kişi-örgüt eşleşmesi incelenir. Günümüze gelindiğinde her iki alanın kendi içinde devam etmesi söz konusudur, ancak yeni gelişmelere yanıt vermede eksik kalmışlardır(Erdoğan, 2014, s. 175).

Kariyer kavramı işletme literatüründe oldukça kapsamlı açılardan incelenmiş ve detaylı bir arka plana sahiptir. Moore ve diğ.(2007) çalışmalarında örgütsel kariyer teorisinin köklerini tarihi bir bakış açısıyla, açıkça uzun dönemli olarak ele almıştır. Bu çalışmada kariyerle ilgili incelemede farklı perspektifler kullanılmıştır. Birinci perspektifte kariyer sosyolojik perspektifte incelenmiştir. İkinci perspektifte ise mesleki bir bakış açısı söz konusudur. Son olarak üçüncü perspektif gelişimsel bir perspektif olarak yer almıştır. Göktepe (2016, s. 71) ise çalışmasında Moore ve diğ. (2007)'nin çalışmasındaki katkılardan bazılarını seçerek, katkıları bir tablo olarak özetlemiştir.

Tablo 3: Düşünürler ve Kariyer Kavramına Katkıları

Düşünür	Kariyer Kavramına Katkısı
Durkheim	- Teknik iş paylaşımı ve teknik iş paylaşımı sonucunda oluşan mesleki gruplar. - İş bölümü ve aşırı uzmanlaşma - İş bölümünün getirdiği kişiler arası kurulan network
Weber	- Terfi politikası - Uzun dönemli istihdam - Öngörülebilir kariyer yolları - Dikey kariyer basamakları
Hughes	- Örgütten bağımsız kariyer - Subjektif kariyer - Objektif kariyer
Parsons	- Mesleki rehberlik - Kariyer geliştirme
Holland	- Kariyer başarısı için iş çevresi ve kişilik yapısı uyumu
Levinson	- Kariyer ve yaşam evrelerini eşleştirme - Mentorlük
Super	- İstikrarlı kariyer yolları - Yaşam evrelerine bağlı kariyer yolları
Driver	- Bireyin kariyer ihtiyaçları ve örgütün kariyer fırsatlarının eşleşmesi - Kariyer hareketliliği - Doğrusal, istikrarlı, spiral ve geçişimli kariyer kalıpları

Göktepe, E. (2016). Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki : Bir Araştırma. *Doktora Tezi* . İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kariyer tarihsel gelişimi içerisinde mesleki rehberlik ve örgütsel kariyer gibi çeşitli aşamalarda tartışılmıştır. Günümüzde ise kariyer bunların ötesinde örgütlerden bağımsız, çok yönlü bir kariyer olarak tartışılmaktadır.

2.2.2. Kariyer Planlaması

Sabuncuğlu (2000, s. 148-149) çalışmasında kariyer planlamasını, kişisel yeteneklerin gelecekte kullanılması süreci olarak yorumlamıştır. Yazara göre kariyer planlamanın amaçlarından biri, bireylerin bilgi birikimleri ile geleceklerini kontrol

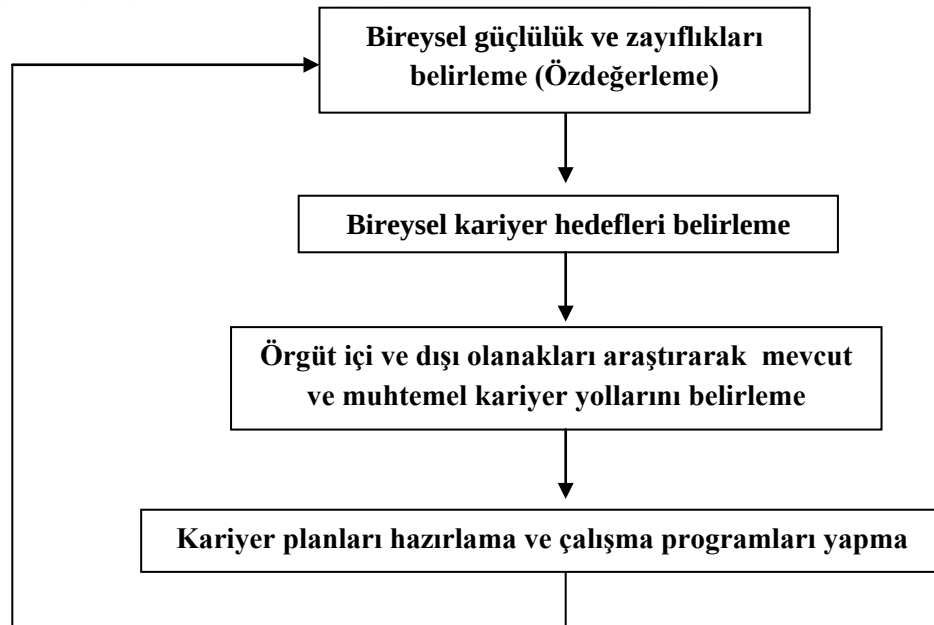
etme yeteneğinin gelişmesidir. Kariyer planlamasında kişi karşısına çıkan fırsatları/alternatifleri nasıl değerlendireceğini, bunların ötesinde etkili kararı nasıl alacağını öğrenir.

Aytaç (2005) ise kariyer planlamasını, kişinin hayatı boyunca bulunacağı işle ilgili görev, pozisyon, hedefler ve geleceğinin planlaması olarak ifade eder. Buna göre kariyer planlaması mesleklerin, iş yerlerinin ve yolların seçimidir ve kişisel bir süreçtir.

Son olarak Tüz (2003, s. 171) kariyer planlamasını, bir iş görenin bilgisinin, yeteneğinin, becerisinin ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalıştığı örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanması olarak yorumlamıştır.

Kariyer planlamasının bireysel kapsamda gerçekleştirilen hali, bu araştırmanın kapsamına daha çok girmektedir. Katılımcıların kafasındaki gelecek kurgulamaları, geleceğe yönelik planları, kariyer planlaması konusu kapsamında değerlendirilebilir.

Anafarta (2001) çalışmasında bireysel kariyer planlamasına yönelik olarak aşağıdaki şekle yer vermiştir.



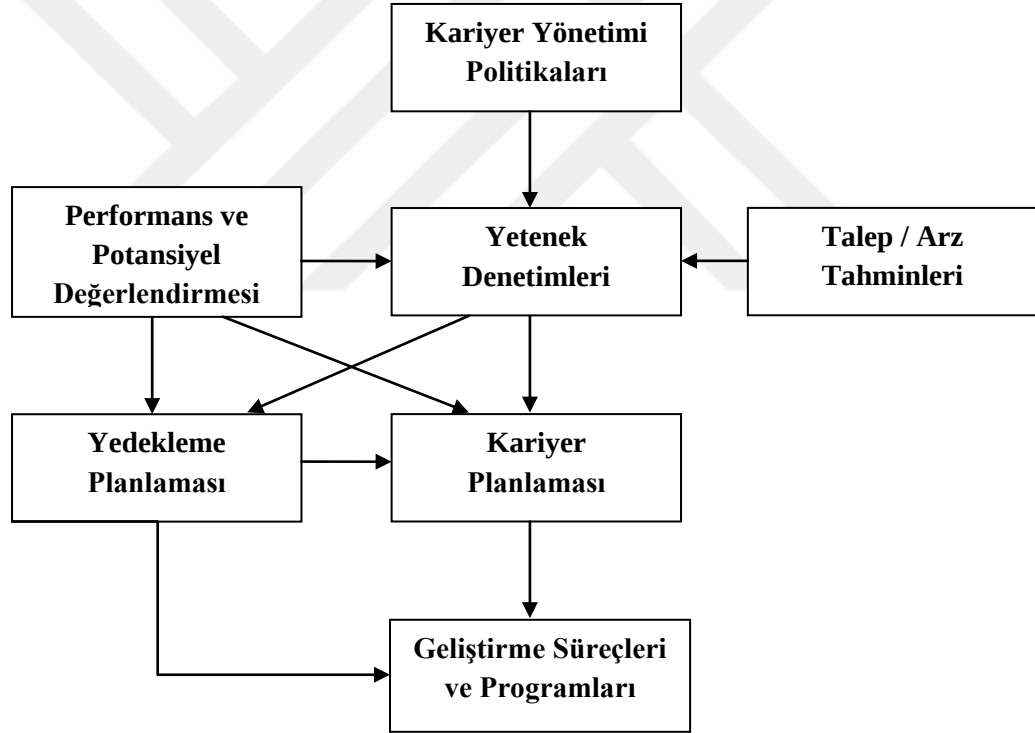
Şekil 3: Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 1 (2), 1-17.

2.2.3. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, kişilerin gelişmesi ve kariyerlerini geliştirmesi için onlara imkan sağlamakla ilgilidir. Örgütün ihtiyaç duyduğu yetenek akışına sahip olmasını sağlar. Kariyer yönetiminin unsurları, öğrenme ve gelişme olanaklarının tedariki, kariyer planlaması ve yönetim yedek planlamasıdır(Armstrong, 2006, s. 399).

Bir başka kariyer yönetimi tanımında, kariyer yönetimi kariyer planlama ve kariyer geliştirme fonksiyonlarını kapsayan genel bir kavram olarak belirtilmiştir. Buna göre kariyer yönetimi, hem örgütün ihtiyaçlarını, hem de bireylerin tercih ve kapasitelerini karşılayacak biçimde kariyerin planlanmasını ve yönetilmesini sağlayan örgütsel sürecin, tasarımı ve uygulanmasıdır(Bingöl, 2003, s. 246)'den aktaran (Şimşek ve Öge, 2011).



Şekil 4: Kariyer Yönetimi Süreci

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practise*. London and Philadelphia: Kogan Page Business Books.

2.2.4. Kariyerle İlgili Kavramlar

2.2.4.1. Kariyer Çıpası

Schein (1996)'a göre kariyer çıpası, 1) kendi kendine algıladığı kabiliyet ve beceriler 2) temel değerler ve en önemlisi 3) kariyerle alakalı olarak gelişmiş güdü ve ihtiyaç duygusundan oluşan benliğidir.

Kariyer çıpaları yalnızca kişi mesleki ve hayat deneyimi kazandığında gelişir. Bununla beraber benlik kavramı oluştuğunda, dengeleyici bir güç olarak işlev görür, dolayısıyla buradaki “çıpa” metaforu, kişinin seçim yapmaya zorlandığında vazgeçmeyeceği değerler ve güdüler olarak düşünülebilir. Çoğu insan, kendi gelişimi, aile veya kariyer konusunda seçim yapmaya zorlanmadıkça, kariyer çıpaları olduğunun farkında değildir. Seçimler yapılacakken, akıllıca seçim yapmak için, çıpaların farkında olmak önemlidir(Schein, 1996).

Schein(1996) çalışmasında kariyer çıpası olabilecek 8 kategoriden bahseder. Bunlar aşağıdaki gibidir:

1. Otonomi / Bağımsızlık
2. Güvenlik / İstikrar
3. Teknik-Fonksiyonel Yeterlilik
4. Genel Yönetim Yeterliliği
5. Girişimci Yaratıcılığı
6. Bir Nedene Hizmet veya Bağlılık
7. Saf Meydan Okuma
8. Yaşam Tarzı

Kariyer ve hayatlar geliştikçe çoğu insan bu 8 kategoriden birinin kariyer çıpası, vazgeçemeyeceği şey olduğunu keşfeder, ama çoğu kariyer farklı çıpaların altında yatan çeşitli ihtiyaçların tatmin edilmesine de ayrıca izin verir. Bu farklı çıpaların tatmin edilmesine örnek olarak, yazar kendinden örnek vermiştir. Bir profesör olarak, otonomi, güvenlik, teknik/fonksiyonel yeterlilik ve hizmet çıpalarının karşılandığını ifade etmiştir. Terfi, işten atma, coğrafi veya fonksiyonel olarak taşınma yoluyla iş değiştirme ile karşılaşıldığında, insanlar kendilerini tanırlar ve kariyer çıpalarından haberdar olurlar (Schein, 1996, s. 27-28).

Kariyer çıpası kavramı, bu araştırmada özellikle katılımcıların kariyerlerinin amaçlarıyla ilgili kısımdaki açıklamalarda yol gösterici olarak yer bulabilir. Zira belirli bir mesleki/hayat deneyimi, -ki burada mesleki deneyim staj yapma durumu olabilecektir- gerçekleştiğinde, bazı katılımcıların kariyer ıparının farkına varmaları mümkündür.

2.2.4.2. Kariyer Patikası

Kariyer yolu, bireyin kişisel amacına ulaşmak için geçtiği yollardır. Meslekteki ileri doğru hareketlilikler. İnsan kaynakları departmanında mülakat elemanı olarak işe başlayan kişinin, insan kaynakları yöneticisi, bölge personel müdürü gibi ilerlemesi buna örnek gösterilebilir(Aytaç, 2005, s. 175).

Kariyer patikası genel olarak kariyer sürecinde hangi yollardan nereye gidileceği ile alakalıdır.

2.2.4.3. Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı, kişinin iş tecrübeleri sonucunda oluşmuş, birikmiş başarılar, işe alakalı çıktılar veya pozitif psikoloji olarak tanımlanır(Judge ve diğ., 1995).

Kariyer başarısı ile ilgili olarak geleneksel başarı ölçütlerinden farklı olarak Derr (1986) 5 lt belirtmiştir. Geleneksel 3 lt, formel eğitim, işin güvende olduğu hayat boyu istihdam ve hiyerarşik ilerlemedir. Derr'in 5 ölçütü ise aşağıdaki gibidir:

1. İleriye gitmek: Motivasyon hem mesleki duruş hem de örgüt merdivenlerinde ilerleme ihtiyacından kaynaklanmaktadır.
2. Güvenli hale gelmek: Örgüt içinde sağlam bir yere sahip olmak
3. Yükselmek : Yapılan işin niteliğinden ve içeriğinden esinlenmek
4. Serbest Kalma: Otonomi ihtiyacı ve kendi iş ortamını oluşturma yeteneğinden motive olmak
5. Dengelenmek: İş dışı çıkarlara eşit veya daha fazla değer vermek (Derr, 1986)'dan aktaran (Baruch, 2004)

2.2.4.4. Kariyer Metaforları

Metafor, bir kavramın veya varlığın özel niteliklerinin daha açık anlam sağlamak veya sunuma renk katmak için bir başkasına aktarıldığı, söz /telaffuz şeklidir (Inkson, 2002, s. 98). Metaforlar sadece düşünceleri ifade etmezler, onları

yapılandırmaya yararlar. Dinleme ve görselleştirme, başkaları tarafından icat edilen metaforlar vizyon genişlemesine yardımcı olabilir. Metaforlar dünyayı parlak, canlı, canlı ama tanıdık şekilde tanımlayıp, olaylara özel bir bakış açısıyla bakılmasını sağlarlar. Metaforların geliştirilmesi ve onlarla çalışılması süreci yaratıcılığı canlandırır(Inkson, 2004, s. 98).

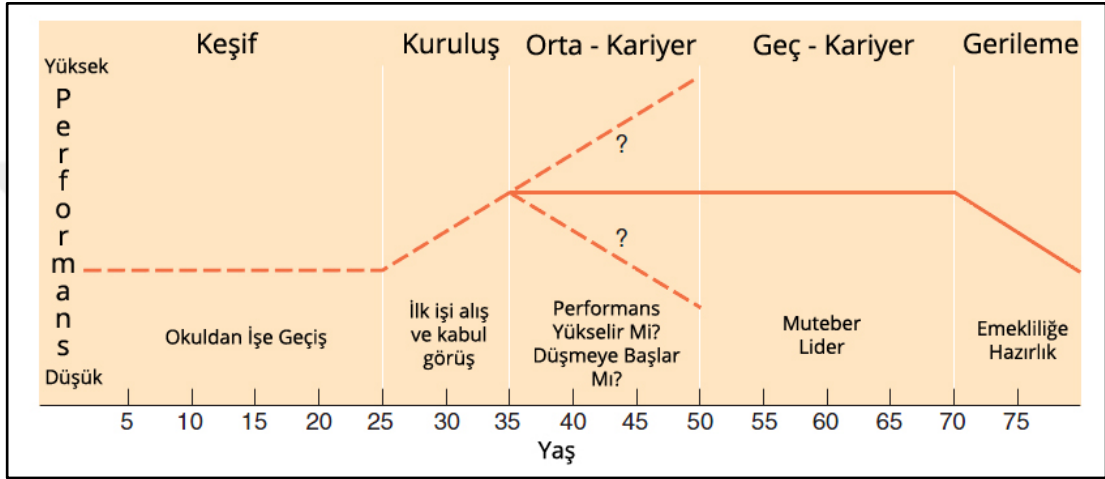
Inkson (2004) çalışmasında kariyer metaforları üzerine çalışmıştır. 9 adet kariyer metaforunu seçmiş, bunlar üzerine değerlendirmelerde bulunmuştur. Bu 9 kariyer metaforu;

1. *Kariyer mirastır*: Kariyerler vasiyet gibidir, bir sonraki kuşağa aktarılabilir. Her kariyer, bir şekilde ve farklı derecede parçası olduğumuz ailelerden miras kalır.
2. *Kariyer İnşaadır*: Bu metafor bireyin kendi kariyerini yaratmadaki rolüne ve dahil edilen psikolojik ve davranışsal süreçlere vurgu yapan kariyer teorilerini içerir.
3. *Kariyer Döngüdür*: Teorisyenler insan yaşamını ve kariyerleri bir döngü açısından kavramsallaştırmıştır ve bireylerin enerjileri kariyerlerinin farklı evrelerinde artıp eksilmiştir. İmgelemenin çoğu mevsimlerin geçmesine benzer.
4. *Kariyer Uyumdur*: *İş Uyumunu ve Kişi-Çevre birbiriyle örtüşmesi gibi konularda kariyer literatüründe yer almıştır. “Yuvarlak bir deliğe, kare çivi çakamazsınız” deyimini örnek gösterilmiştir.*
5. *Kariyer Yolculuktur*: Yolculuk metaforu kariyeri bir hareket olarak kavramlaştırır. Bu hareket coğrafi olarak, işler arasında veya örgütler arasında olabilir.
6. *Kariyer Karşılaşmalar ve İlişkilerdir*: Karşılaşmalar ve ilişkilerin geliştirilmesiyle, bireyler kendilerini daha geniş sistem ve yapılara entegre ederler. Bu sistem ve yapılar genellikle kariyerin kendisi tarafından şekillenir.
7. *Kariyer Roldür*: Kariyerler performans olarak, kariyer yönetimi ise bir sahne sanatı olarak yorumlanabilir/açıklanabilir. Kariyer eylemi rol davranışdır.
8. *Kariyer Kaynaktır*: Bu metafor diğer kaynaklarla beraber, zenginlik yaratmak için kariyerin potansiyeline odaklanır.

9. *Kariyer Hikayedir*: Kariyer imgelemesinin çoğu insanların anlattığı hikayeler, bu hikayelerin bilgeliğe pekişmesi veya toplumun mitolojisinden türetilmiştir.

2.2.4.5. Kariyer Aşamaları / Evreleri

DeCenzo ve diğ.(2010) çalışmalarında, kariyer evreleriyle ilgili olarak 5 tip kariyer evresinden bahseder. Bunlar, keşif, kuruluş, orta-kariyer, geç-kariyer ve gerileme şeklindedir. Kariyer evrelerinin grafik olarak gösterimi aşağıdaki gibidir.



Şekil 5: Kariyer Evreleri

DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2010). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley.

Bu gösterimde kullanılan yaş aralıkları sadece genel yönergeleri göstermek adına kullanılmıştır, bu model basit gözükmeyle beraber, yaş kategorilerinden ziyade kariyer evrelerine dikkat çekmektedir. Örneğin 45 yaşında olup da kariyerinde dramatik bir değişim yaşayan kişi, 25 yaşında kariyeriyle alakalı yeni başlangıç yapan kişilerle aynı durumları yaşayabilir. Burada yaş genellemeleri sadece referans noktalarıdır(DeCenzo ve diğ., 2010, s. 216).

Keşif evresi, genellikle yirmili yaşların ortasında biten ve kişinin okuldan işe geçiş yaptığı kariyer evresidir. İş gücüne katılmadan önce, kişiler kariyerleri hakkında çok kritik tercihler yaparlar. Akrabalardan, hocalardan ve arkadaşlardan duyulanlar, televizyonda/sinemada izlenenler veya internet, kariyer tercihlerini daraltmaya ve belirli yönlere yönelmeye sebep olur. Aile kariyerleri, ilgileri arzuları ve finansal

kaynaklar, hangi kariyerlerin/okulların/üniversitelerin düşünüleceğine dair algılarda kesinlikle önemli faktörlerdir(DeCenzo ve diğ., 2010, s. 216).

Kuruluş evresi, kişinin iş aramaya başladığı ve ilk işini bulduğu evredir. Kuruluş evresi iş arayışı ile başlar ve ilk işi kabul etmeyi, akranlar tarafından kabul görmeyi, işi öğrenmeyi ve başarı veya başarısızlığın ilk somut kanıtını edinmeyi içerir(DeCenzo ve diğ., 2010, s. 217).

Orta-kariyer evresi, performanstaki sürekli gelişimler ve düzeltmeler veya performanstaki bozulmalar ile ifade edilir. Bir çok kişi, orta kariyer aşamasına gelene kadar kariyerle ilgili ilk ciddi ikilemleriyle yüzleşmez. Bu evrede bireyler performanslarını geliştirmeye devam edebilir veya kötüleşmeye başlayabilirler(DeCenzo ve diğ., 2010, s. 217).

Geç-kariyer evresi, bireylerin artık meslekleriyle ilgili öğrenme yapmadıkları, aynı zamanda bireylerden önceki yıllara kıyasla daha üstün performans seviyeleri beklenmediği bir kariyer evresidir(DeCenzo ve diğ., 2010, s. 218).

Gerileme evresi, genellikle emeklilikle sonuçlanan bir kişinin kariyerinin son aşamasıdır. Gerileme veya bitiş evresi genel olarak herkes için zordur, ancak ironik olarak bu evrenin en zor yaşandığı kişiler, kariyerlerinde önceki evrelerde başarılarını sürdürenlerdir. Onlarca yıllık sürekli başarı ve yüksek performans seviyelerinin ardından emeklilik zamanı gelir. Bu kişiler ilgi odağından/sahne ışığından ayrılarak, kimliklerinin önemli bir bileşeninden feragat ederler(DeCenzo ve diğ., 2010, s. 218).

Bu araştırmada kariyer evreleri konusu özellikle keşif ve gerileme evresi bağlamında yoğun olarak önem arz etmektedir. Araştırmaya konu olacak öğrenciler genellikle keşif aşamasında olacaktır ve bu aşamadaki bilgilerini paylaşacaklardır. Gerileme evresi ise kişilerin zihnindeki kariyer kavramını anlamlandırmayı yorumlamada önemli bir ipucu olabilir.

2.2.5. Kariyer Seçimi Teorileri

Kariyer literatürü teoriler açısından oldukça zengin bir literatürdür. Kariyer literatüründe teoriler kariyer seçme, kariyer geliştirme vb. konularda birçok teori bulunmaktadır. Bu araştırmada bu teorilerden genel olanlarının seçilmesi amaçlanmıştır.

Osipow (1990) çalışmasında kariyer teorilerine yönelik bir inceleme gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada yaygın kariyer teorilerinin benzerlikleri ve farklılıkları da yorumlanmıştır.

Tablo 4: Dört Kariyer Teorisinin Kavramları, Sınıflamaları, Sonuçları ve Öngörülleri

Holland	Sosyal Öğrenme	Gelişimsel	İş Uyumu
Eşleşim İnsan türleri Çevre Kimlik Tutarlılık Farklılaşma	Takviye Çevre Yanıt Yetenekleri	Benlik Kavramı Öz Saygı Mesleki Görevler Hayat Evreleri Hayat Roller Mesleki Olgunluk	Benzerlik Pekiştiriciler İş Kişiliği Yetenekler Tatmin Tatminkarlık
Sınıflamalar			
İnsan Türleri Çevre Türleri	Yok	Yok	Yok
Çıktılar			
Eşleşim Mesleki Tercihler	Yetenekler Tutumlar Özellikler	Benlik Kavramı Uygulaması Mesleki Tercihler Mesleki Uyum Öz Saygı	Yetenekler Değerler / İhtiyaçlar Kişilik
Öngörüler			
Tatmin ve Tercih Devamlılığı / Sürekliliği	Karar Verme Yetenekleri	Tercih ile Tatmin	Tercih Benzerliği
Kolaylık	İşlem Kalitesi		Kararlılık / Durağanlık

Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and prospect. *Journal of vocational behavior*, 36 (2), 122-131.

Osipow (1990)'un çalışmasının ardından bugünkü teorilere bakılacak olursa, Leung (2008) çalışmasında kariyer rehberliği ve kariyer danışmanlığı konusunda alanı yönlendiren beş adet kariyer geliştirme teorisi üzerinde durmuştur. Bunlar,

1. İş Uyum Teorisi
2. Holland'ın İş Çevresinde Mesleki Kişilik Teorisi
3. Super tarafından formüle edilen Benlik Kavramı Teorisi
4. Gottfredson Teorisi
5. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi

şeklindedir.

2.2.5.1. İş Uyum Teorisi

İş uyum teorisi bireylerin ve çevrenin birbirlerine gereksinim duyduğunu ve “başarılı” iş ilişkilerinin bireysel ve çevre özellikleri arasında bir benzeşme/uyuşma hali oluşturmaya niyetiyle olan uyuşmaların/uyumların bir sonucu olduğunu önerir(Dawis, 1984)’dan aktaran (Bretz Jr ve Judge, 1994).

İş uyum teorisi bir bütün olarak ele alındığında, kişi-çevre uygunluğu açısından kariyer gelişimi ve tatmini açıklamayı amaçlar. Bu teori, kariyer rehberliği uzmanlarına, kişilere kariyer tercihleri ve uyum endişeleri konusundaki yardımları için giriş noktalarını belirleme şablonu sunar(Leung, 2008, s. 117).

2.2.5.2. Holland Mesleki Tercih Modeli (RIASEC Modeli)

Holland teorisi kariyer ilgisi ve çevreler üzerine, kariyer danışmanlığı ve rehberliğinde kullanılabilecek, basit ve anlaması kolay bir tipoloji çerçevesi sunar. Holland, mesleki ilginin bir kişinin kişiliğinin dışı vurumu olduğunu öne sürmüştür. Mesleki ilgiler 6 tipolojiyle kavramsallaştırılabilir. (Leung, 2008, s. 118)

Bunlar;

1. Gerçekçi / Realistic
2. Araştırmacı / Investigative (I)
3. Sanatsal / Artistic (A)
4. Sosyal / Social (S)
5. Girişimci / Enterprising (E)
6. Geleneksel / Conventional (C) (Leung, 2008, s. 118)

Tablo 5: Holland'ın Mesleki Tipolojileri

Tipoloji İsmi	Uygun Meslekler
Gerçekçi: Dayanıkl, sağlam, pratik, insanlardan ziyade nesnelerle uğraşmayı tercih eder, mekanik ilgiler.	Tarım, doğa, macera, askeri, mekanik
Araştırmacı: Bilimsel, görev odaklı, soyut problemleri tercih eder onlar üzerine eyleme geçmek yerine, insan odaklı değildir, belirsizlikten zevk alır.	Bilim, matematik, tıp bilimi, tıp hizmeti
Sanatsal: Kendini yaratıcı ifade etmekten keyif alır, yüksek derece yapılandırılmış durumları sevmez, duyarlı, duygusal, özgür ve özgün.	Müzik / tiyatroculuk, sanat, yazım
Sosyal: Başkalarının refahı ile ilgilenir, başkalarını geliştirmek onları eğitmekten keyif alır, grup ortamlarında iyidir, dışa dönüktür, neşelidir, popülerdir.	Öğretim, sosyal hizmet, atletizm, ev işleri, dini etkinlikler
Girişimci: Kelimelerle arası iyi, satışı veya yönlendirmeyi sever, enerjik, dışa dönük, maceracı, ikna etmekten keyif alır.	Topluluk önünde konuşma, hukuk/politika, ticaret, satış, iş yönetimi
Geleneksel: Düzeni tercih, sayısal çalışmayı sever, büyük örgütlerden keyif alır, istikrarlı, güven telkin eder.	Ofis uygulamaları

DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2010). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley.

2.2.5.3. Super'in Benlik Kavramı Teorisi

Super'ın benlik kavramı yorumu, fiziksel ve zihinsel büyüme, kişisel deneyimler, çevresel özellikler ve dürtüler/uyarımlar gibi bir takım faktör arasındaki karmaşık etkileşimlerin bir ürünüdür şeklindedir(Super, 1990)'dan aktaran (Leung, 2008, s. 120).

Nispeten istikrarlı bir benlik kavramı, geç gençlik/ geç ergenlik döneminde kariyer tercihi ve ayarlamasına rehberlik etmek amacıyla ortaya çıkmalıdır. Bununla birlikte, benlik kavramı statik/durgun bir varlık değildir. Kişi yeni deneyimlerle karşılaştıkça ve gelişim aşamalarında geliştikçe, benlik kavramı gelişmeye devam eder.

Benlik tasarımının oluşması ve mesleki tercihlere dönüşmesi açısından çeşitli alt dönemler vardır. Bunlar;

- Büyüme (14 yaşa kadar)
- Araştırma (15-24 yaşlar)

- Yerleşme (25-44 yaşlar)
- Koruma (45-64 yaşlar)
- Çöküş (65 ve sonrası)

(Peterson ve diğ., 1991)'den aktaran (Erdoğan, 2011)

2.2.5.4. Gottfredson Teorisi

Gottfredson kariyer seçimini, alternatif kariyer seçeneklerini sınırlamak ve bireyin tercihleri ile ulaşılabilir meslekler arasında uzlaşma sağlama süreci olarak açıklar. Bu kuram, meslek tercihi kuramı, karar verme süreci, cinsiyet, zeka, sosyo-ekonomik düzey gibi bireysel faktörleri ve kişinin amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik kullandığı stratejileri bir bütünlük içinde ele alır ve sentezler (Erdoğan, 2011, s. 265) .

Meslek tercihi, benlik algısıyla meslek algısı arasında karşılaştırmanın bir ürünü olarak ortaya çıkar. Birey benliğiyle bağdaştırdığı mesleklere yönelirken, bağdaştıramadığı meslekleri reddeder. Gottfredson'a göre bireyler cinsiyet, sosyal statü gibi faktörler ile seçimlerini sınırlandırır, ardından bireylerde girilebilecek mesleklere yönelik eğilim oluşur. Bireyler başlangıçtaki yönelimlerini, çalıştıkları alana uygun hale getirip, uzlaşmayı gerçekleştirir. (Külahoğlu, 2001)'dan aktaran (Erdoğan, 2011, s. 265)

2.2.5.5. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi

Sosyal bilişsel kariyer teorisi, kariyer gelişimi ile ilgili üç bölümlü ancak birbiriyle kesişen süreç modelleri sunmaktadır. Bunlar;

1. Akademik ve mesleki ilgilerin gelişimi
2. Bireylerin eğitim ve meslek seçimlerini nasıl yaptığı
3. Eğitim ve kariyer performansı ve istikrarı

şeklinde.

Üç bölümlü modellerin her birinin farklı vurguları bulunmaktadır. Bu vurgular üç ana değişken etrafında vurgulanır. Bu değişkenler, öz yeterlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerdir (Leung, 2008, s. 125).

İlgi modeli bireylerin kendilerini etkili hissettikleri ve olumlu sonuçlar doğuracağını öngördükleri faaliyetlere yönelik ilgi geliştireceğini belirtir. İlgi, öz yeterlik ve sonuç beklentileri arasındaki dinamik etkileşim, davranışın belirli bir süre zarfında sürdürülebilmesi için hedeflerin ve niyetlerin oluşmasına ve ergenlik veya erken yetişkinlik dönemindeki istikrarlı bir ilgi kalıbı oluşumuna/kuruluşuna yol açar. Seçim modeli, kariyer hedeflerinin ve seçimlerinin gelişimini, öz yeterlik, sonuç beklentileri ve ilgilerin zamanla olan etkileşimlerinin fonksiyonları olarak değerlendirir. Kariyer seçimi kişi ve çevresinin karşılıklı olarak birbirini etkilediği gelişen bir süreçtir. Başlıca kariyer tercihi veya hedefinin özelliklerini, bireyin hedefini gerçekleştirmeyi amaçlayan eylemlerini ve bireyin hedefe uygunluğu konusuna yönelik geri bildirim veren performans deneyimlerini içerir. Bireyin başarısı, becerisi ve geçmiş performansı olarak tanımlanan yetenek faktörü, sosyal bilişek kariyer teorisinin performans modelinde vurgulanmıştır. Yetenek, kişinin öz yeterliğinin ve sonuç beklentilerinin bildirimi konusunda gerçekliğin geri bildirimi olarak hizmet eder. Bu da performans hedeflerini ve seviyelerini etkiler (Leung, 2008, s. 126).

2.2.6. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Mathis ve Jackson(2010, s. 296) çalışmalarında bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen 4 özellikten bahseder. Bunlar;

- *İlgiler*: İnsanlar kendi ilgileriyle eşleştiğini düşündüğü meslekleri takip etme eğilimindedirler. Ancak zamanla, insanlar için ilgiler değişir ve kariyer kararları özel yetenekler, beceriler ve insanlar için gerçekçi kariyer yolları temel alınarak gerçekleştirilir.
- *Öz-İmaj / Öz İmge*: Kariyer kişilerin kendi imajları/ingelerinin bir uzantısıdır. İnsanlar kendilerini görebilecekleri kariyerleri takip ederler ve kendi yetenek, amaç ve değer algılarıyla uyuşmayanlardan kaçınırlar.
- *Kişilik*: Bir çalışanın kişiliği, o kişinin kişisel yönelimini (örneğin gerçekçi, girişimci veya sanatsal olma eğilimi) ve kişisel ihtiyaçlarını (ilişki, güç ve başarı ihtiyaçları) kapsar. Bazı kişilik tiplerindeki bireyler farklı meslek gruplarına yönelirler.
- *Sosyal Arka Plan / Geçmiş*: İnsanın ailesinin sosyo-ekonomik statüsü, eğitim seviyeleri ve meslekleri, o insanın sosyal arka planına/geçmişine dahil edilir.

Bir doktorun veya bir kaynakçının çocuğu, bu işin nasıl olduğunu aileden bilir. Aile işinin nasıl görüldüğüne bağlı olarak da bu mesleği arayabilir veya reddedebilir.

Bir başka çalışmada kariyer seçimini etkileyen faktörler 3 başlık altında toplanmıştır. Bunlar;

1. Esas/İçsel (işe ilgi, kişisel olarak tatmin edici iş)
2. Dışsal (İşlerin müsaitliği/mevcudiyeti, iyi ücretli meslekler)
3. Kişiler arası (ailenin ve önemli diğer kişilerin etkisi)

(Carpenter ve Foster, 1977) ve (Beyon ve diğ., 1998)’den aktaran (Agarwala, 2008)

2.2.7. Yeni Kariyer Yaklaşımları

Dünyada ve iş dünyasında yaşanan değişim ve gelişimler örgütsel gelişimi ve buna bağlı olarak paradigmaları da etkilemektedir. Paradigmalar ve bunlarla birlikte değerlendirmeler ve değerlendirme kriterleri de farklılıklar yaşamıştır. Nicholson(1996) çalışmasında eski ve yeni kariyer yaklaşımlarını karşılaştırmıştır.

Tablo 6: Yönetim Kariyerleri Eski ve Yeni Paradigmalar

	Geleneksel Paradigma	Yeni Paradigma
Örgüt / Organizasyon	Bürokrasi	Ağ / Şebeke
Rol	Genel kültürü kapsamlı kişi	Çok yetenekli uzman
Yetkinlikler	Sistemler, operasyonlar üzerine	Takım çalışması, gelişme
Değerlendirme	Girdiler üzerine	Çıktılar üzerine
Ödemeler	İşler	Yetenekler
Sözleşme	Bağlılık için güvenlik	Esneklik için istihdam edilebilirlik
Kariyer Yönetimi	Ataerkil	Kendi kendini yöneten
Değişkenlik	Dikey	Yanal/ Yan
Riskler	Sertlik/katılık , bağlılık	Stres , Anarşi/Kargaşa

Nicholson, N. (1996). Career systems in crisis: Change and opportunity in the information age. *The Academy of Management Executive*, 10 (4), 40-51.

Kariyer literatürüne dair yaygın bir ayrım, örgütsel kariyer perspektifi ve sınırsız kariyer perspektifi şeklindeki ayrımdır(Currie ve diğ., 2006, s. 756).

Örgütsel kariyer perspektifi, kariyerlerin aynı örgüt içerisinde “sınırlı” olduğunu varsayar. Çalışanlara ilerledikleri pozisyonların kariyer sistemi sağlanmıştır.

Özellikle orta düzey yöneticiler ve profesyoneller hayatları boyunca, istihdam edildikleri aynı örgütte, statülerindeki gelişmelerle orantılı olarak artan sorumluluklara dair pozisyonları üstlenmeyi bekleyebilirler(Frohman ve Johnson, 1993)’dan aktaran (Currie ve diğ., 2006, s. 756).

Bu perspektif kararlılığı, hiyerarşiyi ve kariyer gelişimi için açıkça tanımlanmış iş pozisyonlarını vurgular(DeFillippi ve Arthur, 1996)’dan aktaran (Currie ve diğ., 2006, s. 756).

2.2.7.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Defillippi ve Arthur (1994) çalışmasında tek bir istihdam ortamının sınırlarının ötesine geçen iş fırsatları dizileri içeren kariyer yollarından bahseder. Daha sonra bu kariyer yollarını “sınırsız kariyer” olarak tanımlar.

Örgütsel kariyer perspektifinin tersine, sınırsız kariyer perspektifinde, örgütler kariyeri şekillendiren en önemli yapı olmaktan çıkarlar. Sınırsız kariyer literatürü, bireylerin rolünü vurgular. Kariyer yollarının, örgütsel bir hiyerarşiyi yapılandırılmış işlevsel bir yolda uzunca bir süre tırmanmakla daha az ilgili olduğunu söyler. Buna göre kariyer yolları, iş verenlerle sözleşmesi kısa süreli olan iş verenler arasında hareket eden bireyleri ile daha ilgilidir(Currie ve diğ., 2006, s. 756).

Sınırsız kariyer kavramı yöneticilerin ve ortakların ilgisini çekmektedir, buna bağlı olarak kariyerin uzun dönem planlaması örgüt ve bireyler tarafından terk edilmektedir(Orpen, 1994)’den aktaran (Aytaç, 2005, s. 237-238).

Tablo 7: Geleneksel ve Sınırsız Kariyerin Karşılaştırılması

	Geleneksel	Sınırsız
İstihdam İlişkisi	<i>Bağlılık için iş güvencesi</i>	<i>Performans ve esneklik için istihdam</i>
Sınırlar	<i>1 veya 2 firma</i>	<i>1’den çok firma</i>
Yetenekler	<i>Firmaya Özel</i>	<i>Transfer edilebilir</i>
Başarılı Ölçütü	<i>Ödeme, terfi, statü</i>	<i>Psikolojik olarak anlamlı çalışma</i>
Kariyer Yönetiminden Sorumlu	<i>Örgüt</i>	<i>Birey</i>
Eğitim	<i>Formal programlar</i>	<i>İş esnasında</i>
Kilometre Taşları	<i>Yaşla ilgili</i>	<i>Öğrenmeyle ilgili</i>

Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25 (3), 457-484.

Sınırsız kariyer perspektifi özetle bireyi daha öne çıkaran, odak mercinin örgütten ziyade bireye doğru hareket etmesi yaşaması gerçekleştirdiği bir perspektiftir. Formel yapılar içeren ve bir ömür boyunca aynı iş yerinde çalışılan meslek yapısı, ülkemizdeki geçmiş dönem memurluk benzeri mesleklerle benzerlik göstermektedir. Sınırsız kariyer perspektifinde ise formel yapıların en yoğun olduğu özel sektör mesleklerinde bile, birden fazla firmaya doğru yayılabilen bir kariyer yaklaşımı söz konusudur. Bu yaklaşım da araştırmadaki katılımcıların kafa yapılarını anlamada fayda sağlayabilir.

2.2.7.2. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı

Hall(1996, s. 8) çalışmasında 21.yüzyıl kariyerinin çok yönlü kariyer olacağını ifade eder. Bu kariyer, örgütler yerine insanlar tarafından yönlendirilen, kişi ve çevre değişimiyle zamanla tekrar keşfedilecek kariyerdir. Çok yönlü kariyerin ingilizce karşılığı olan “Protean”, etimolojik olarak “Proteus” isminden türetilmiştir. Proteus şekil değiştirebilen Yunan tanrısıdır.

Çok yönlü kariyer özünde, kişi ile örgüt arasında değil de, kişinin kendi içindeki sözleşmesidir. Kariyer ve hayat başarısı bireyler tarafından tanımlanır ve oluşturulur. Geleneksel kariyer yaklaşımının aksine, ilgili kariyer başarısı daha çok kendini gerçekleştirmenin içsel duyguları, tamamlama ve kişinin kendi kariyerinden tatmini ile ilgilidir. Bununla birlikte çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyerin farklı yapılar olduğu not edilmelidir. Çok yönlü kariyer, sınırsız kariyer dünyasında gelişecektir, oysa geleneksel, katı ve stabil kariyer sistemlerinde bastırılmış veya en azından desteklenmemiştir(Baruch, 2006, s. 129).

Kariyerde esneklik, beklenmedik durumlara/değişen koşullara uyum sağlama yeteneğidir. Esnek kariyer, kişinin kendisine karşı duyduğu sorumluluk duygusuyla bireysel kariyer gelişimini gerçekleştirirken, bulunduğu iş ortamına sağlayacağı faydaları kapsar(Aytaç, 2005, s. 239).

Esnek kariyer Erdoğan (2014, s. 185)'un çalışmasında zorluklarla baş etme, güçlüklerle dayanma ve onları yenme konusunda dayanıklı olmak anlamında kullanılmıştır. Çalışma hayatının küresel gelişmeler sonucunda etkilenmesiyle beraber, kişilerin değişimle baş edebilmesi için kendini yeniden keşfetmeye hazır olması ve sürekli öğrenme düşüncesine sahip olması zorunluluğu oluşmuştur. Esnek

kariyer yaklaşımında çalışanlar kendi kariyerlerini yönetirken aynı zamanda örgütün başarısı için de çalışırlar. Bu türdeki yeni çalışanlar, piyasadaki talebe göre bilgi beceri kazanırken, aynı zamanda örgütün ihtiyacı olan beceri ve davranışlara da sahip olmalıdırlar. Sonuç olarak örgüt ve kişi, birbirlerine katkı sağladıkça aralarındaki ilişki devam eder(Erdoğmuş, 2014, s. 185).

Tablo 8: Geleneksel ve Çok Yönlü Kariyerin Karşılaştırılması

Konu	Geleneksel Kariyer	Çok Yönlü Kariyer
Sorumluluk	Örgüt	Birey
Temel değerler	İlerleme	Özgürlük, büyüme
Hareketlilik düzeyi	Düşük	Yüksek
Başarı ölçütleri	Pozisyon, düzey, maaş	Psikolojik başarı
Anahtar tutumlar	Örgütsel bağlılık	İş tatmini, profesyonel bağlılık

Erdoğmuş, N. (2014). Yeni Kariyer Paradigması: Sınırsız, Çok Yönlü ve Esnek. N. v. Erdoğan içinde, *Yeni Paradigma*. İstanbul: Optimist Kitap.

2.3. Kariyerin Anlamlandırılması

Yeni kariyer yaklaşımları ve kariyerle ilgili diğer kavramlar göz önüne alındığında gelinen nokta itibariyle günümüzde kariyerin anlamlandırılması öne çıkmaktadır. Kariyerin anlamlandırılması konusu literatürde çalışılmış konulardan biridir.

O'Meara ve diğ.(2014) çalışmasında üniversite yöneticileri, fakülte iş arkadaşları ve fakülteden ayrılanlara yönelik anlamlandırma üzerine çalışılmıştır. Bu çalışmada karışık/karma yöntem kullanılmıştır. Araştırmada 3 grubun (fakülteden ayrılanlar, yöneticiler ve fakülte iş arkadaşları) anlamlandırmasını anlamak amacıyla bir kurumdan kalitatif ve kantitatif veriler toplanmıştır. Fakülteden ayrılanları anlamak için, fakülteden ayrılanlarla kalitatif görüşmeler yapılmış ve ayrılmayı isteyenlerin araştırma cevapları analiz edilmiştir. Yöneticilerin anlamlandırmasını anlamak için, kalitatif görüşmeler ve odak grup çalışması yapılmıştır. Fakülte iş arkadaşlarını anlamak için, meslektaşları bölümlerinden ayrılmış kişilerden gelen araştırma yanıtları analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda fakülteden ayrılmayı etkileyen 4

baskın açıklama ve bu açıklamaları etkileyen 2 faktör tespit edilmiştir. Açıklamalar; daha iyi bir fırsat, iş çevresi ve uyumu, yer/lokasyon ve eşin istihdamı, son olarak ise kadro ile alakalı red potansiyelidir. Bu açıklamaları etkileyen 2 faktör ise, statü beklentileri ve ayrılan yakınlıktır.

Lysova ve diğ.(2015) çalışmasında yöneticilerin karar vermelerinde ailenin rolü üzerine çalışmış, yöneticilerin kariyer anlamlandırmalarında ailenin rolünü anlatarak, “iş kararlarının aile ilişkisi” kavramı üzerine ampirik bir çalışma hazırlamıştır. Çalışmada araştırma yöntemi olarak kalitatif yöntem seçilmiştir. Örneklem kitlesi olarak 72 erkek 16 kadından oluşan toplam 88 kişi içeren araştırmada, yöneticiler 24 farklı ulustan olup, ortalama 36 yaşlarında ve 10 yıllık iş deneyimine sahiptirler. Yarısının çocuğu vardır. Çalışmanın bulgularına göre, aile-kariyer belirginliği ve ebeveyn rolünün yanında, yöneticilerin eşlerinin aile ile ilişkili kariyer anlamlandırmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Vough ve diğ.(2015) çalışmasında yöneticilerin kariyerlerinin sonlarını anlamlandırmalarını çalışmıştır. Çalışmada emeklilik kararını etkileyen faktörlere odaklanmaktan ziyade, dikkatimizi insanların emeklilik kararını tetikleyen faktörlere yüklediği subjektif anlamlara yönlendiren anlamlandırma perspektifi önerilmiştir. Bu çalışmada gömülü yaklaşım kullanılarak, derinlemesine mülakat tekniğine başvurulmuştur. Araştırmada örneklem kitlesi olarak 48 Kanadalı emekli yönetici kullanılmış, veriler işlenirken anlatı analizi yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada anlamlandırma bakışıyla, bireylerin benzer faktörleri tanımlamasına rağmen, bu olaylarla ilgili kişisel etkilerinin bireyler arasında farklılık gösterebileceği ve bu farklılıkların onları kariyer sonlarıyla ilgili anlatılarında farklı anlatılar sunmaya yönlendireceği tespit edildi.

Canary, H. E. ve Canary, D. J.(2007) çalışmasında kariyer gelişimini yöneticilerin kariyer hikayeleri ile ilgili olarak anlamlandırma açısından ele almıştır. İki şirketten yöneticiler kariyerlerinin nasıl başladığı ve geliştiği ile ilgili bilgi vermişlerdir. Çalışmanın örneklem kitlesi olarak seçilen kamu işleri idaresi ve özel bir finans kuruluşundan, finansal, idari, mühendislik, biyolojik, kimyasal ve inşaat işlerinde çalışan yöneticiler seçilmiştir. Örneklem kitlesinin çoğunun (%76) erkek olduğu çalışmada yaş aralığı 24-66 arasındır ve örneklem %43’ü 40 yaşından büyüktür. Araştırmada metodoloji olarak yapılandırılmamış mülakat seçilmiş ve

katılımcılardan kariyer hikayelerini anlatmaları istenmiştir. Ardından mülakatlar analiz edilmiştir.

Buradan hareketle kariyerin anlamlandırılmasının araştırılması ve farklı biçimlerde ele alınması önemli sonuçlar doğuracaktır.



3. ZİHİN HARİTASI YÖNTEMİ İLE KARIYERİN ANLAMLANDIRILMASI: İŞLETME ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Anlamlandırma kavramının değişim yaşayan veya yeni olayları tanımlama/yorumlamadaki fonksiyonu, kariyer kavramının literatüründe yer alan ve günümüzde değişimler yaşayan çeşitli olgular üzerinde kullanıldığında önemli sonuçlar doğuracaktır. Bu amaçla bu araştırmada kariyer ve kariyerle ilgili çeşitli kavramların anlamlandırma perspektifiyle incelenmesi amaçlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Keşfedici araştırmalar, problemin genel olarak saptanması, keşfedilmesi, probleme dair değişken ve boyutların belirlenmesi için kullanılırlar. Tanımlayıcı araştırmalar ise ilgilenilen değişkenlere ilişkin tanımlamalar yapmaya çalışır. Bu tür araştırmalar genelde en az 2 değişken arası etkileşimin tanımlanmasını hedefler. Son olarak neden-sonuç ilişkisi araştırmaları, iki veya daha fazla değişken arasındaki etkiyi, neden sonuç bağlantısını tanımlamayı hedefler(Kurtuluş, 2010, s. 19-20-21).

Bu araştırmada amaç olarak işletme öğrencilerinin zihnindeki kariyeri, kariyeri anlamlandırmalarını zihin haritası yöntemiyle incelemek belirlenmiştir. Bu amaç da doğası itibarıyla keşfedici araştırma kapsamında bir araştırmaya işaret eder. Araştırmada herhangi bir iki değişken arası ilişki aranmamakta ya da mevcut iki değişkenin arasındaki ilişki neden-sonuç açısından incelenmemektedir.

Araştırma tür olarak kalitatif araştırmalar kapsamındadır. Kalitatif araştırmalar, anlamlı bir şekilde sayılarla ifade edilemeyen verilerin toplanması, analiz edilmesi ve yorumlanmasını içerir. Temel olarak bir çok küçük ölçekli kaynaktan gelen verinin derinlemesine incelenmesini amaçlar(Kurtuluş, 2010, s. 35).

Araştırmada araştırmanın doğasına uygun olacağı düşüncesiyle, kalitatif araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat kullanılmıştır.

Derinlemesine mülakatlar, çoğu zaman yapısal olmayan, doğrudan ve yüz yüze yapılan, tek katılımcılı bir araştırma tekniğidir. Amaç katılımcıyla görüşme gerçekleştirirken, belirli bir başlıktaki alışkanlıkları, inançları, tutumları ve duyguları açığa çıkarmak, konuyla ilgili uzman görüşüne yer vermek, sektörü, konuyu derinlemesine anlamaktır(Kurtuluş, 2010, s. 45).

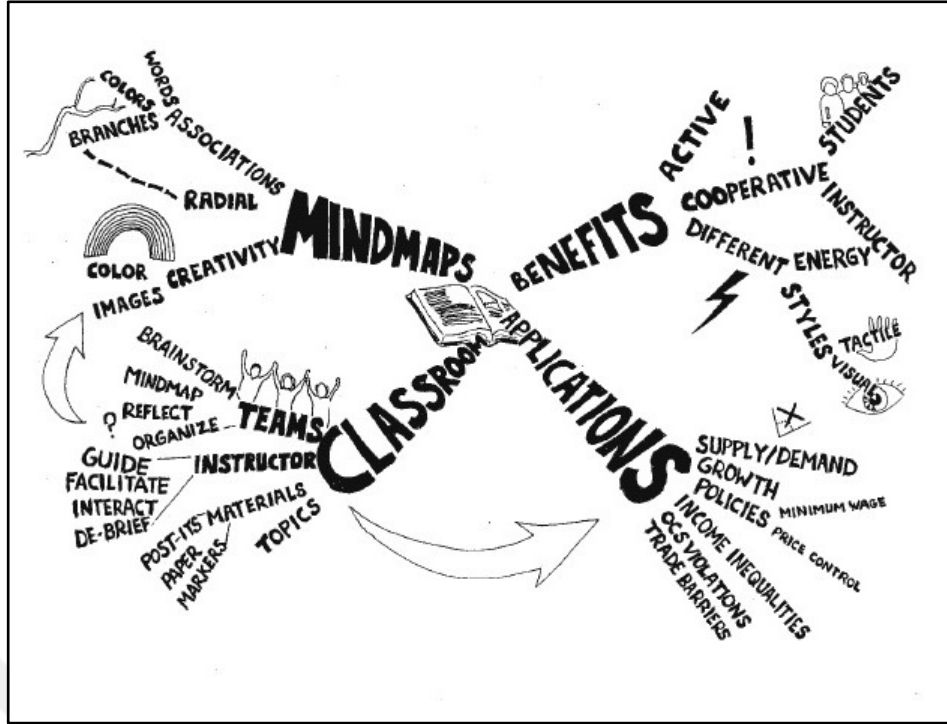
Derinlemesine mülakat tekniğinin kullanılması, anlamlandırma faaliyetleri ve zihindeki canlanmalara yönelik olarak da araştırmanın amacına hizmet eder niteliktedir.

3.1.1. Zihin Haritası Yöntemi

Zihin haritaları (ruhsal haritalar, ok grafiği, kavramsal haritalar, iletişim diyagramları) düşünce sürecinin sistematik görselleştirilmesinin bir yolunu sunarlar(Bystrova ve Larionova, 2015, s. 467).

Bir zihin haritası, ana/büyük kategorilerin merkezi bir görüntüden yayıldığı ve daha küçük kategorilerin, daha büyük dalların alt dalları olarak grafikte anlatıldığı bir taslaktır(Budd, 2004, s. 35).

Geleneksel bir özetle, zihin haritası, hiyerarşiler ve kategoriler yardımıyla bilgileri organize etmeye dayanır. Ancak bir zihin haritasında, hiyerarşiler ve bağlantılar, merkezi bir imajdan özgürce akar. Bu akış organize ve tutarlıdır. Merkez/ana konu veya kategoriler, merkezdeki konuyla bağlantılıdır ve merkez imgeden akan dallar tarafından yakalanır. Her dal bir anahtar kelime veya görsel ile etiketlenir. Her kategoride bulunan daha küçük öğeler, ilgili dallardan gelmektedir(Budd, 2004, s. 36).



Şekil 6: Bir Zihin Haritası Örneği

Budd, J. W. (2004). Mind maps as classroom exercises. *The Journal of Economic Education*, 35 (1), 35-46.

Budd (2004, s. 96) çalışmasında zihin haritalarıyla ilgili bir takım kurallara yer vermiştir. Bunlar zihin haritalarına dair teknik ilkeler, düzen ilkeleri ve önerilerdir.

Zihin haritalarına dair teknik ilkeler:

- Vurgu kullanılmalı
- Bağlantılar kullanılmalı
- Berrak olunmalı
- Kişisel bir stil geliştirilmeli

Zihin haritalarına dair düzen ilkeleri:

- Hiyerarşi kullanılmalı
- Sayısal sıra kullanılmalı

Zihin haritalarına dair öneriler:

- Zihinsel engeller kırılmalı
- Pekiştirme yapılmalı

- Hazırlık yapılmalı

Zihin haritası yöntemi kariyer konusunun anlamlandırma çerçevesinde incelenmesinde meydana gelecek olan temaların ve bu temalara bağlı alt bulguların ifade edilmesinde etkili bir yöntem olacağından, bu araştırmada zihin haritası yöntemine başvurulmuştur.

3.2. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örnek Kütlesi

Araştırmanın ana kütlesi olarak İşletme öğrencileri hedeflenmiştir. Araştırmanın örnek kütlesi ise Marmara Üniversitesi Türkçe İşletme bölümünde okuyan öğrencilerdir. Araştırmada 14 üniversite öğrencisi ile görüşülmüştür. Araştırmanın konusu olan kariyer kavramının daha iyi anlaşıldığı dönem olarak üçüncü ve son sınıf ön görülmüştür. Buna istinaden seçilen örnek kütle üçüncü ve son sınıf öğrencileri olmuştur. Araştırmada işletme bölümüne dair uzmanlık alanı soruları da bulunduğu için, işletmenin fonksiyonlarına göre uzmanlık dalı seçen öğrenciler arasında da, uzmanlık dalına dair denge korumaya çalışılmıştır.

Araştırmada Marmara Üniversitesi'nin seçilmesinin sebebi, araştırmadaki uzmanlık dalı seçimi konusuna yönelik olarak hali hazırda uygulamalarının bulunmasıdır.

3.3. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması aşamasında Marmara Üniversitesi Bahçelievler Kampüsü ve diğer çeşitli mekanlarda, Nisan-Mayıs 2017 tarihlerinde yüz yüze mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada yarı yapılandırılmış bir soru formu kullanılmıştır. Araştırmayla ilgili literatür incelemesi gerçekleştirilmiş, kariyerle ilgili sorular kariyer kararlarında etkili olan faktörler göz önünde bulunarak yapılandırılmış, ardından anlamlandırma çerçevesinin de yardımıyla belirli temalara ayrılıp, bu temalar halinde katılımcılara sorular yöneltilmiştir. Soruların özelliği genel olarak açık uçlu sorular olmaları olup, mülakat esnasında katılımcı özelinde bir konu görüşüldüğünde, o konuya dair detaylar üzerinde de konuşulmuştur.

Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış soru formu aşağıdaki gibidir. Soru formuna ayrıca tezin ek kısmında yer verilmiştir.

**İşletme Öğrencilerinin Kariyer Anlamlandırılmaları Üzerine
Bir Kalitatif Çalışma Soru Formu**

Soru Kategorisi : Kariyer Tanımlanması	
Temel Soru	Alternatif Soru (destekleyici)
Kariyer sizin için ne anlam ifade ediyor?	Somutlaştırmak adına 3-5 tane, sizin için en iyi ifadeyi kavram nedir?
Kariyer size neyi çağırıyor?	
konuşulma göre hangisi daha iyi ifade eder? (ardından 3 kariyer metaforundan hangisi en iyi şekilde ifade eder? Sorumna yönelik seçime yapar)	
Kariyer size hangi duyguları çağırıyor?	
Soru Kategorisi : Kariyer Hazırlığı	
1- Deneyim Başlığı	
Kariyerle ilgili olarak / çalışmaya dair bir deneyim yaşadınız mı ?	
Deneyim olma durumu	
Biraz anlatır mısınız bu deneyimlerinizi?	
Olumlu durumunda	Bu deneyim sizde nasıl bir etki yaptı?
	Bu deneyimden neler öğrendiniz?
Olumsuz durumunda	Bu deneyimle ilgili neler anlatmak istersiniz?
	Du deneyim bu kuruma özel miydi? Mesleğe dair miydi? Statüye dair miydi?
Deneyim olma durumu	
Peki şu ana kadar çalışmamız ile ilgili neler söylersiniz? (niye çalışmadınız)	
2- Katılan Eğitim ve Seminerler Başlığı	
Kariyerinizde ilgili olarak deneyim/staj haricinde yaptığınız bir hazırlık / çalışma var mıdır?	
Olumlu durumunda	yapılan çalışmalara ilişkin, x çalışmamıza sizi yönlendiren neydi örneğin?
kendini tamamıyla ilgili kariyerle ilgili herhangi bir çalışmada bulundu mu ? (test ve bezeri seçer.)	

Soru Kategorisi : Kariyer Bilgi Kaynakları	
Kariyerle ilgili gelişmelerde nasıl bilgiye ulaşıyorsunuz? / veya / size kim yardımcı oluyor?	
Kariyerle ilgili kararlarınızda rol model / destek aldığınız kimse var mıdır?	
Soru Kategorisi : Kariyer Amacı	
Kariyerle ilgili amacınız nedir?	Olası cevaplar: (X) finansal amaç, başarı amacı, sosyal amaç, güç/ yetki
neden finansal amaç istiyorsunuz?	
sosyal olarak sizi etkileyen X bağlamında niye önemli o X?	
sizce güçlü olmak / şehrin geçmesi niye önemli?	
Sizde X nasıl bir etki uyandırıyor?	
Başarılı olmak size göre nedir?	
Soru Kategorisi : Kariyerde Bölüm	
kariyerinizde bölüm olarak hangi bölümde/ alanda çalışmak istiyorsunuz?	
neden kariyerinizde (X) alanı?	Peki bu X nedeni sizin için neden önemlidir? (alanında temsilcisi sebebi bulmak amaçlı)
Soru Kategorisi : Kariyer Geleceği / Projeksiyonu	
kendinizi 5-10 sene sonra hayal ettiğiniz mesleği yaparken düşündüğünüzde hissettığınız hisleri tanımlayınız. Biraz detaylandırır mısınız?	
20-25 sene sonra nasıl hayal ediyorsunuz?	
Emeklilik veya işi bırakma süreciyle ilgili neler düşünüyorsunuz? Nasıl bir pozisyonda emekli olmayı düşünüyorsunuz?	
Soru Kategorisi : Kariyer ve Aile	
evlilik ve aile durumları size konusu olduğunda, bu aşamadaki düşünceleriniz nelerdir?	
Çokirdek aile + çocuk durumu + yurtdışında çalışma + ev ve işin bir arada gidip gicememesi konuları sorulabilecek diğer konular.	
Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz. Sizin soracağınız veya eklemek istediğiniz bir konu var mıdır? İyi günler.	

Şekil 7: Araştırmada Kullanılan Yarı Yapılandırılmış Soru Formu

Mülakatların uzunluğu ortalama yarım saat olup, mülakatlar çift kontrol amacıyla 2 farklı cihaz ile kayıt edilmiştir. Kayıt edilme işlemi öncesi onay alınmış, görüşmeler yüz yüze yapılmıştır. Kayıt işlemlerinin ardından konuşmalar dinlenerek yazıya dökülmüş, her mülakatın kendi yazı dosyası oluşturulmuştur. Görüşmenin sonunda elde edilen veriler yazıya döküldüğünde, ulaşılan toplam yazı verisi yaklaşık olarak 119 sayfa tutmuştur. Bunun ardından araştırmanın kurgulanmasında kariyerle ilgili olarak oluşturulan yedi temaya yönelik olarak yedi adet tema dosyaları oluşturulmuştur.

Tablo 9: Araştırma Mülakat Temaları

Tema İsmi	Araştırılan Konular / Başlıklar
Kariyer Tanımlanması	- Kariyerin birey için ifade ettikleri - Kariyerin çağrıştırdıkları - Kariyerin duygusal çağrışımı - Kariyer metaforları
Kariyer Hazırlığı	- Kariyerle ilgili deneyim - Katılınan eğitim/seminer hazırlığı - Kariyerin kendini tanımayla ilgili hazırlığı
Kariyer Bilgi Kaynakları	- Kariyer bilgi kaynağı - Kariyer rol modeli, kariyerde destek alınan kişi/kişiler
Kariyer Amacı	- Kariyer Amacı - Kariyerde “başarı” tanımı
Kariyerde Bölüm	- Kariyerde uzmanlık olarak bölüm
Kariyer Geleceği / Projeksiyonu	- Kısa vade (5-10 yıl) sonrası planlama - Orta vade (20-25 yıl) sonrası planlama - Emeklilik, işi bırakış dönemi düşünceler
Kariyer ve Aile	- Evlilik ve kariyer - Çocuk durumu ve kariyer - Yurt dışında çalışma ve kariyer - Aile ve kariyerin bir ada gitmesi

Yedi tema dosyasında her katılımcıya dair ifadeler toplanmış ve buradaki ifadeler, zihin haritası yöntemine uygun olması maksadıyla kırımlara ayrılmıştır. Bu kırımlara ayırma işlemi sonucunda her bir tema için bir adet zihin haritası oluşmuştur. Araştırmanın finalinde ise 7 zihin haritası tek bir haritada birleştirilerek, genel bir sonuç zihin haritası oluşturulmuştur.

Kırımların belirlenmesi ve zihin haritalarının oluşturulması dışında, kalitatif araştırmanın doğası gereği önemli ifadelerin ayıklanması işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu işlem esnasında önemli cümleler işaretlenmiş, ardından tema içlerine eklenmeleri

yapılmıştır. Son olarak eklenen özel alıntı cümlelerinin, kariyer veya anlamlandırma literatüründeki eşleşmeleriyle ilgili bağlantı bilgileri/yorumları ilgili temanın içine eklenmiştir.

Özetle araştırmanın veri analizi kısmı yedi temadan oluşmaktadır. Her bir temanın kendi içindeki bölümleri;

- Tema ifadelerine dair tanımlayıcı istatistikler
- Tema ifadelerinin kırılım yapıları
- Tema ifadelerine dair özel alıntı cümleleri
- Temaya dair zihin haritası

şeklinde sıralanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın analiz kısmı mülakatlar öncesi oluşturulmuş çerçeveye uygun olarak hazırlanmıştır. Bu aşamada temalar ve temalara dair analizlere yer verilmiştir. Araştırmanın analiz birimi *kariyeri anlamlandırma* ile ilgili kavramlar olarak seçilmiştir.

Verilerin analizi aşamasında temalarda yer alan ifadelerin kodlanması esnasında, verilen yanıt/ifadelerin araştırmacı tarafından özet olarak kodlanması metodu izlenmiştir. Aşağıdaki şekildeki gösterime benzer olarak, katılımcıların konuşmaları soru ifadeleri ve cevap ifadeleri olarak toplanmış. Ardından uzun ve ham haldeki yanıt ifadeleri, daha kısa terimlere dönüştürülmüştür.

KATILIMCI 1 – TEMA KONUŞMA METNİ	
Kariyer senin için ne ifade ediyor? - Benim için doğuştan gelen bazı özelliklerin, daha doğrusu kariyer doğuştan başlıyor ölümüne kadar kendine ne katabileceğin ile ilgilidir. Kariyer benim için, belli bir doygunluk aşamasına gelene kadar kendimi tatmin ettiğim en üst noktadır. Kariyer deyince sizde ne çağrışıyor, sizde neleri çağrıştırıyor? - Bende okuduğum üniversite bölümle ilgili, ilerde yapabileceğim işler ve bu üniversitede okuduğum bölüme aldığım derslerin bana katacağı şeyler ve bu yönde ilerlemem. Duygu olarak his olarak sizde neleri çağrıştırıyor? Kariyer deyince sizde uyanan hisler nelerdir ? - Heyecan, saygınlık bu gibi şeyler. Bu 9 tane kariyer metaforundan, simgesinden sizce hangisi sizin kafanızdaki kariyer algısına daha uygundur? - Kariyer inşaattır yapıdır, çünkü kişi kendi kariyerini kendi yapar.	1- Kendine katabildiğin 2- İş ve İlerleme 3- Heyecan Saygı 4- İnşaattır/Yapıdır. Çünkü kişi kendi kariyerini yapar.

Şekil 8: Araştırmanın Örnek Kodlama Biçimi

3.5. Araştırmanın Bulguları

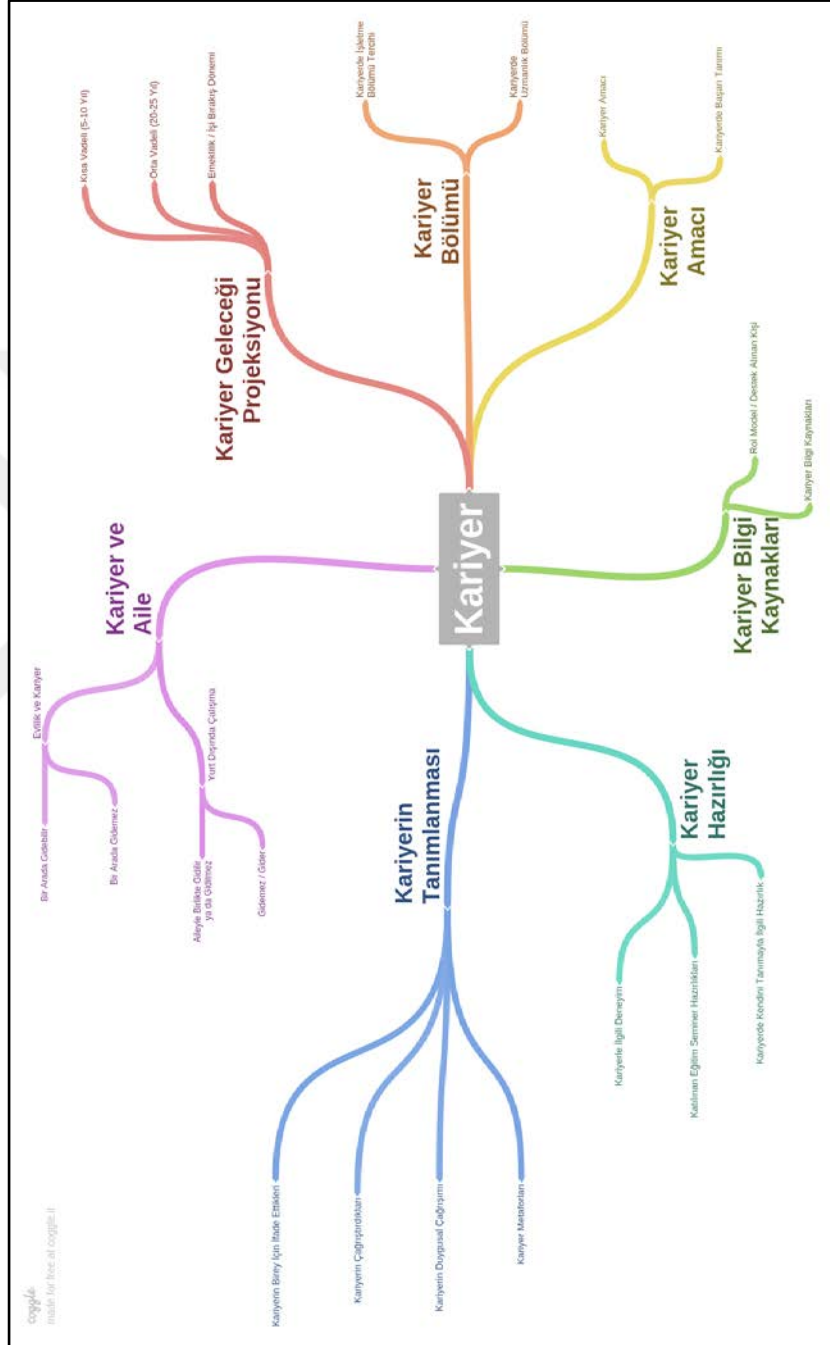
Araştırmanın toplanan verilerin sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda demografik olarak özetlenmiştir. Bunun ardından her temaya dair bulgulara yer verilecektir.

Tablo 10: Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri Özet Tablosu

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Sınıf / Sene	Seçtiği Bölüm	Mesleki Deneyim (V/Y)	Ailedeki Birey Sayısı	Aile Gelir Düzeyi
K1İ	Erkek	4	Pazarlama	Var	11	Orta Üzeri
K2G	Erkek	4	Finans	Var	3	İyi
K3E	Erkek	4	Muhasebe	Var	4	Orta-üst
K4O	Erkek	4	Pazarlama	Var	4	Orta-üst
K5A	Kadın	4	Pazarlama/ Denetim	Var	7	Orta
K6M	Erkek	4	Pazarlama/ Reklamcılık	Var	6	Orta
K7K	Erkek	4	Gazetecilik	Var	4	Orta-üst
K8Y	Kadın	4	Denetim	Var	5	Orta
K9G	Kadın	4	Muhasebe/Finans	Var	4	Orta
K10İ	Kadın	3	Yönetim	Var	4	Orta-üst
K11A	Kadın	4	Pazarlama	Var	6	Orta-üst
K12A	Erkek	4	İnsan Kaynakları	Yok	5	Orta-üst
K13E	Kadın	4	Reklam / Pazarlama	Var	4	Yüksek
K14A	Kadın	4	Pazarlama	Var	4	Orta

3.5.1. Araştırmanın Genel Zihin Haritası Modeli

Araştırmanın sonucunda elde edilen genel zihin haritası modeli aşağıdaki gibidir. Sonraki aşamada alt başlıklara dair zihin haritaları tek tek gösterilecektir.



Şekil 9: Araştırma Genel Zihin Haritası Modeli

3.5.2. Araştırma Temaları

Bu araştırmada soru formatı olarak kullanılan yarı yapılandırılmış soru formunun doğası nedeniyle, sorular mülakatlar öncesinde çeşitli temalar altında toplanmıştır.

Bu temaların seçimi/karar verme sürecinde, kariyerle ilgili olası ifadeler, başlıklar altında derlenmiş, ancak kesin çizgiler belirtilmemiştir. Araştırmanın gayesi kariyerin anlamlandırılması üzerine kurulduğu üzere, temalar da anlamlandırmanın perspektiflerine uygun olarak kurgulanmıştır.

Örneğin “kariyerin tanımlanması” teması, anlamlandırmanın birinci özelliği olan “kimlik inşası” ile uyumludur. Kariyer tanımlanırken, bireyin kimliğine dair yansımalar da söz konusu olacaktır.

“Kariyer Hazırlığı” teması, anlamlandırmanın ikinci özelliği olan “geçmişe yönelik (retrospektif)” olma ile uyumludur. Bireylerin kafasındaki kariyerle ilgili yapmış oldukları anlamlandırma çalışmaları, geçmişe yönelik deneyimlerden etkilenecektir.

“Kariyer Bilgi Kaynağı” ve “Kariyerde Aile” teması ise anlamlandırmanın üçüncü özelliği olan “sosyal bir süreç” olma ile uyumludur. Bireyler kariyerle ilgili anlamlandırma faaliyetlerinde, sosyal çevrelerinden etkilenebilirler, izole değildirler.

Temaların içerisindeki başlıklar, mülakatın akışına uygun olarak yeni sorular/yeni ifadeleri kapsayacak biçimde uygulanmıştır. Örneğin, mülakatın araştırma öncesinde kurgulanan yapılandırılmasında “kariyerde bölüm” temasında katılımcılara “işletme içerisinde seçeceği bölüm” sorulmaktadır. Ancak mülakatlar esnasında verilen yanıtlar ile beraber fark edilen, bu sorunun öncesinde ve daha genel olarak “işletme bölümü tercihinin altındaki sebep ve süreç” başlığının sorulmasının, araştırmanın muhteviyatı açısından önemli bir gelişme olacağıdır.

3.5.2.1. Kariyer Tanımlanması Teması

Bu temada kariyerin kavramsal olarak katılımcıların zihninde nasıl yer ettiği ile ilgilenilmiştir. Araştırma başlangıcında yer alan bu tema, araştırmanın metodolojisinde bir giriş niteliğindedir. Bu aşamada öncelikle kariyer anlamlandırmasının betimleyici kısmı sorgulanmıştır.

Tablo 11: Kariyer Tanımlanması Teması Katılımcı İfadeleri

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kariyerin birey için ifade ettikleri	Doğuştan ölüme kendine katabildiğin**	Gelecek*
	Uzun soluklu bir koşu**	Yaşam amacım
	İnsanın hedefleri doğrultusunda ilerlemesi	Kendimi görmek istediğim nokta
	Yol gösterecek nokta	Hayaller, iş ve ekonomik durum
	Gelecek ve kararlar*	İş hayatına atılma süreci
	İstediyimi yaşamak	Süreç, yol**
	Gelecek*	Yol**
*Gelecek olarak nitelendirilmiş ifade ** Yol olarak nitelendirilmiş ifade		
Kariyerin çağrıştırdıkları	Yapılacak işler ve ilerleme	İyi bir gelecek
	Belirsiz bir gelecek	Mutluluk
	İş Kelimesi	Sürecin sonucu
	İstediyim yerde olmak	Hayaller, kurmak istediğim iş
	Para, hayaller, özgürlük	Yüksek mevki
	Gereksiz ciddiyet	Başarı
	güçlü bir geçmiş, gelecek vaat eden kelime	İş hayatı, patika/yol
Kariyerin duygusal çağrışımı	Heyecan – Saygınlık	Başarı ve Mutluluk
	Güç	Ağlamak - Mutluluk
	Endişe	Tatmin
	Huzur – Tatmin	Mutluluk – Yorgunluk
	Güç ve mutluluk	Sıkıntılı süreç
	Hayal	Mutluluk ve umut
	Umut	Hırs – Azim Tutku - Arzu

Temanın ilk başlığı olan **kariyerin birey için ifade ettiklerinde**, edinilen bulgulara göre yoğun olarak karşılaşılan kavramlar yol/yolculuk ve gelecek kavramları oldu. Bu bulgular kariyerin kelime anlamı olarak yol anlamına uygun bir sonuçtur. Buna örnek olarak 13 numara ile simgelenen K13 kodlu katılımcının görüşüne başvurulabilir.

“Kariyer benim için, kişinin doğumuyla başlayıp, ölümüne kadar aslında devam eden bir süreçtir, bir yoldur. Ve bu yolda kendisine neler katabiliyorsa, neler kattığıdır aslında.”

K2 kodlu katılımcı ise kariyeri uzun soluklu bir koşu olarak aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

“Kariyer benim için uzun soluklu bir koşuya benziyor adeta. Çünkü koşunun bir yerinde tamam duraklayabilirsin nefes almak için, yavaş yavaş koşabilirsin ama benim için daha çok bir koşuyu andırıyor uzun soluklu...”

Temanın ikinci başlığı olan **kariyerin çağrıştırdıklarında** verilen yanıtlar genel olarak iş hayatı/iş kelimesi etrafında toplanmıştır. Çağrışımlarda karşılaşılan iş ve işle ilgili kavramlar, kariyerin anlamlandırılmasında katılımcıların meslek ve çalışma hayatıyla ilgili olarak düşüncelerini yansıtır. K13 kodlu katılımcının görüşü şöyledir;

“... hayallerimi çağrıştırıyor aslında. gelecekte kurmak istediğim işi çağrıştırıyor.”

K4 kodlu katılımcının görüşü ise ilerleme açısından önemli bir bulgu.

“Açıkçası üç beş sene sonra istediğim yerde olmak kariyerim. Hani istediğim yerde olmak dediğim, bir mevki değil benim kariyer hedefim. Rahat olabilmek, atıyorum belki kendi işim olur, belki sevdiğim mesela şu an çalıştığı yeri seviyorum. Sevdiğim bir ortamda bir kademe atlamak olur. Yani öyle çok bir üst düzey bir düşüncem yok hani şöyle uluslararası iş yapayım, tabii ki bunu yapmak isterim de, hedefim o olarak muhakkak ki yapacağım değil. O zamanla göreceğim bir şey.”

Temanın üçüncü başlığı olan **kariyerin duygusal çağrışımlarında**, sık olarak karşılaşılan kavram mutluluk ve mutlulukla ilişkili kavramlar oldu. Bunlar başarı, güç, umut gibi kavramlardı. Buradaki bulgulara göre, kariyer kelimesi araştırmada katılımcı olan işletme öğrencilerinde genellikle olumlu duygular çağrıştırmaktadır. Örneğin K5 kodlu katılımcı akademisyen olma isteğindedir ve mutluluğun çağrıştığını beyan eder.

"Neden.. Çünkü, mesela, ben akademisyen olmak istiyorum.Hayat boyu öğrenmem gerekecek. Öğrencilerinden, öğretmenlerinden, bir sürü girdiğim yerlerden. Ve öğrenmek de, bilgiye ulaşmak beni mutlu ediyor yani."

K7 kodlu katılımcının görüşü ise umut ile alakalıdır.

"Kariyer dendiği zaman, bir üniversite öğrencisi olarak, kariyer bende bir umut, bir beklenti oluşturuyor aslında. Çünkü ileride 40 yaşlarıma geldiğim zaman "kariyerinizden biraz bahseder misiniz?" dediklerinde, gerçekte güzel yıllarda çalıştım, güzel yaptığım işlerin hep ismini vererek, vermek istiyorum, öyle söyleyeyim, vermek istiyorum, onun için..."

Mutluluğun birlikte kullanıldığı kavramlardan bir tanesi bulgulara göre oldukça farklıdır. K9 kodlu katılımcı mutluluk kavramından önce ağlamak kavramının çağrıştığını ifade etmiştir. Açıklaması ise şu şekildedir:

"Kariyer bir kere, yani ağlamak kelimesi bende çok karşılıyor. Çünkü kariyerimi hedeflerken ben çok ağladım. İkincisi mutluluk demiştim..."

Katılımcıya neden ağladığı sorulduğunda ise, istediği bölümün siyaset bilimi bölümü olduğu, işletmeye geldiğinde ilk sene çok zorlandığını belirtmiştir.

Tablo 12: Kariyer Metaforları Katılımcı İfadeleri

Metafor İsmi	Tercih Edilme Sıklığı
Kariyer Mirastır	3
Kariyer İnşaattır / Yapıdır	5
Kariyer Döngüdür	3
Kariyer Uyumdur	1
Kariyer Yolculuktur	10
Kariyer Karşılaşmalar ve İlişkilerdir	6
Kariyer Roldür	-
Kariyer Kaynaktır	1
Kariyer Hikayedir	9
<i>*Genel olarak katılımcılara 3 metafor seçme hakkı tanınmıştır, sadece bazı katılımcılarda tek seçim sorulmuştur.</i>	

Kariyer tanımlanması temasında son başlık Inkson (2004)'ün çalışmasında yer alan **kariyer metaforları** üzerineydi. Burada en yoğun olarak tercih edilen kariyer metaforları yolculuk ve hikaye metaforları oldu.

K5 kodlu katılımcın yolculuk yorumu yaparken hayatın da yolculuk olduğu ifadesinde bulunmuştur, konuya dair genel bir anlatım yapmıştır.

"Benim için aslında hayat bir yolculuktur. Ben de kendimi böyle sürekli yolcu sıfatını çok severim. İnsanın kendisi içine yolculuğu, doğumundan ölümüne yolculuk. Kariyer de bu doğum ile ölüm arasındaki verdiğim kararlar doğrultusunda ilerleyebileceğim bir yön olduğu için, benim için yolculuktur."

Kariyerin yolculuk olarak algılanmasının farklı bir açıdan bakılması da mümkündür.

K6 kodlu katılımcı kariyeri belirsizlik ile bir arada düşünmüştür.

"Çünkü bir yola çıktığın zaman sonucunu bilemezsin, sadece gittiğin yeri bilirsin, ama yolda başına gelecekleri çok fazla kestiremezsin. Sonuçta, gideceğin uzun bir süre ise, sonunda karşılaşacağın şeyle, çok emin olamazsın. Kariyer aslında böyle bir şey, bir yola çıkıyorsun, hani önündeki 1 yılı tahmin edebiliyorsun ve önündeki 20 yıl sonrasını ümit ediyorsun. Ama o aradaki geriye kalan 17 yıl, 18 yıl ne oldu ne bitecek, spontan bir şekilde gelişiyor, ya da senin planın dışında gelişiyor en azından."

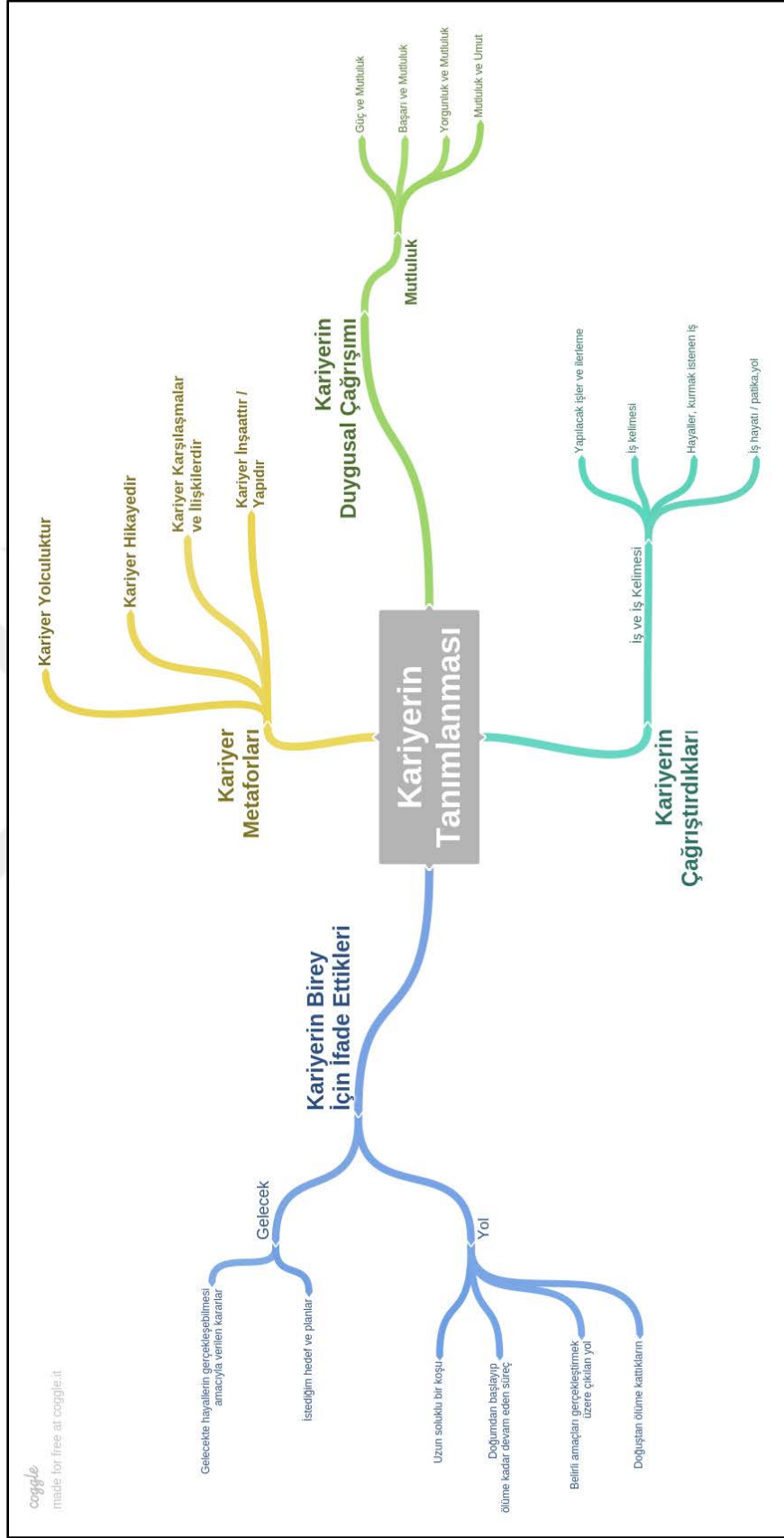
Kariyer metaforlarından en yoğun kullanılan ikincisi olan hikayeye ilgili olarak K11 kodlu katılımcı yaşamın bir parçasını kariyere adama şeklinde yorumlamıştır.

"Kariyer hikayedir, çünkü kariyer uzun soluklu, uzun sürede elde edilen bir şeydir, kariyer hedefleri. Bu sürede çok yol kat etmek gerekiyor ve bu yüzden de o yolculuk sürecinde, bir sürü hikayelerden/hikayeler oluşuyor. Yaşamınızın bir parçasını kariyerinize adıyorsunuz. Bundan dolayı kariyer hikayedir, bana göre."

K13 kodlu katılımcı ise kariyer kavramın metafor olarak yorumlarken çalışma/meslek dışı olarak hayata dair diğer aktiviteleri de kapsayan bir yorumda bulunmuştur.

"...bunun dışında okuduğu kitaplar, izlediği filmler, gittiği bir tiyatro, ya da ne bileyim, arkadaşıyla bir sohbeti, kendisine kattığı her şey, onun hikayesine yansıyor sonuçta."

Kariyer Tanımlanması temasında yer alan başlıklara dair betimleyici analizler ve önemli ifadelerin ardından, öne çıkan kavramların sebeplerine dair bir zihin haritası oluşturulmuştur.



Şekil 10: Kariyerin Tanımlanması Zihin Haritası

3.5.2.2. Kariyer Hazırlığı Teması

Bu temada katılımcıların kariyere yönelik yaptıkları hazırlıklar ile ilgilenilmiştir. Burada amaçlanan kariyerle ilgili geçmiş deneyimlerin mevcudiyeti, deneyimlerin yoğunluğu ve bu deneyimlerin bireylere kariyer anlamında kattıklarını kavrayabilmektir. Bu aşama daha çok kariyerle alakalı geçmişe yönelik bir bakış söz konusudur.



Tablo 13: Kariyer Hazırlığı Teması Katılımcı İfadeleri

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kariyerle İlgili Deneyim	Aile işinde deneyim	Sektörel deneyim
	Sektörel deneyim	Kısa süreli çalışma deneyimi
	Aile işinde deneyim	Kısa süreli çalışma deneyimi
	Sektörel + birden fazla deneyim	Kısa süreli çalışma deneyimi
	Genel anlamda / sektörel dışı birden fazla	Kısa süreli çalışma deneyimi
	Genel anlamda / sektörel dışı birden fazla	Sektörel deneyim
	Sektörel deneyim	Sektörel deneyim
Katılan / Eğitim Seminer Hazırlıkları (veya çalışma deneyimi hariç hazırlıklar)	Mesleki sınavlara hazırlık	- Yok -
	Akademik sınavlara hazırlık mesleki sınavlara hazırlık	Sektörel Okuma Alışkanlığı
	Yabancı dil hazırlığı	İkinci Üniversite yabancı dil hazırlığı kişisel gelişim
	Erasmus+ projesine katılım	Okulda sektörel yarışma etkinliğine katılım
	Yabancı dil hazırlığı akademik sınavlara hazırlık	Konferanslar Belediye eğitim kursu
	Yabancı dil hazırlığı İşletme dışı eğitim (yazarlık)	Okulda sektörel yarışma Sektörel eğitim
	Kendi girişimini yapma	Yabancı dil hazırlığı Akademik okumalar
Kariyerde Kendini Tanımayla İlgili Hazırlık	Swot Analizi	- Yok -
	Kişilik Testi	Kişisel farkındalık
	Basit test (internet üzerinden)	Basit test
	Kişilik Testi	Seminerlere katılmak
	Kitap okumak	Kağıda kendi yeteneklerini yazmak
	Günlük egzersiz / not alma	Çocukluk dönemi beceri ile ilgili merkeze gitme
	Sadece okulda yapılan test	- Yok -

Temanın ilk başlığı olan **kariyerle ilgili deneyimlerde**, öncelikli olarak rastlanılan bulgu katılımcılarının tümünün, bölüm/sektör veya süre fark etmeksizin bir şekilde çalışma deneyimine sahip olduğu bulgusu oldu. Bu başlıkta verilen cevaplar birbirlerine yakın miktarlarda olmak üzere, alt başlıklarda toplandı. Bunlardan birincisi aile mesleğinde deneyim şeklindeydi. Kariyer literatüründe yer alan, kariyerin bir üst nesil/jenerasyondan aktarılan bir miras olduğu durumu burada kendini göstermiştir. Katılımcılardan altısı, sektörel deneyim gerçekleştirmişlerdir. Yarıya yakın bir oranda sektörel deneyim/staj faaliyetlerinin olması, araştırmanın örnek kütlesi olan işletme son sınıf öğrencileri katılımcıların bu konuda yeterli miktarda hazırlık yaptığını göstermektedir. Katılımcılardan bir başka altı kişide ise kısa süreli çalışma deneyimi veya sektörel dışı (işletme alanlarına yönelik olmayan) deneyimler tespit edilmiştir. Bu da katılımcıların hemen hemen tümünde bir şekilde çalışma hayatına yönelik deneyimin mevcut olduğunu gösterir.

Kariyerde deneyimin etkisi açısından K2 kodlu katılımcıda kariyer tercihi konusunda olumlu bir etki bırakmıştır.

“...çalışmam gereken sektör ve çalışmam gereken konum, çalışmam gereken işletme bölümü finans olduğu daha çok kafamda oturdu. Bunu anlayabildim...”

Kariyerde deneyim K13 kodlu katılımcıda ise farklı bir etki bırakmıştır.

“Onun dışında iş tecrübelerim var, en azından ne yapmak istemediğimi biliyorum mesela.”

Deneyimin düşünceye etkisi açısından K4 kodlu katılımcıya sorulan soru ve alınan yanıtı başvurulabilir. K4 kodlu katılımcıya mülakatta geçen kurallara sıkışmama ifadesiyle ilgili olarak, bu ifadenin arka planında X firmasındaki iş verenin etkisi olup olmadığı sorulmuştur.

“Evet biraz var, çünkü orada mesela gördüm hani, bana sonuç olarak veriyordu hiçbir günde beş dakika geç bitmedi o iş. Bizim olmadığımız gün bile mesela “K4 hani yapamıyoruz” diyordu orası outlet gibi bir yerdi ve dehşet kabalıktı insanlar pazar gibi kullanıyordu. Hani yere filan atmalar, bir de biz de vefa borcu mu diyeyim mesela adam bize iyi davranışı aramızdaki iletişim mi

diyeyim, çalışmadığımız gün bile gidip yardımımızı ediyorduk mesela...”

Temanın ikinci başlığı olan **katılınan eğitim ve seminer hazırlıklarında** genel olarak kariyerdeki staj ve çalışma deneyimi haricindeki deneyimler üzerine soru soruldu. Bu başlıkta sık olarak karşılaşılan yanıtlar yabancı dil hazırlığı, akademik ve mesleki sınavlara hazırlık üzerineydi. Yabancı dil konusu katılımcı kitlede bilinç düzeyi önemli olan bir konu olmuştur. Bu konular haricinde genel olarak kişilerin kariyerleri alanında staj/iş deneyimi haricinde, yoğun veya yoğun olmayan şekilde bile olsa hazırlık yaptıklarını göstermektedir.

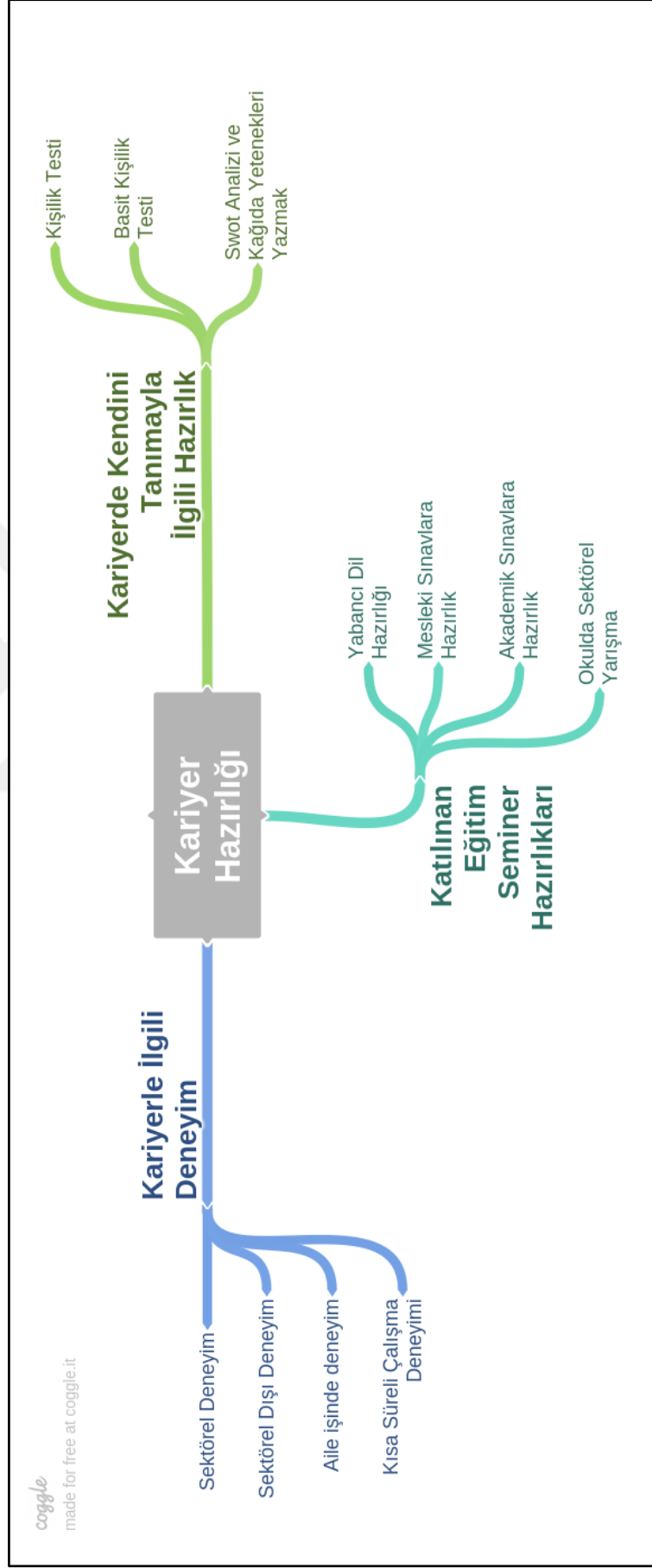
Temanın üçüncü başlığı olan **kariyerde kendini tanımayla ilgili hazırlıklarda** sorulan sorular kişinin kendine tanımaya yönelik yaptığı hazırlıklar üzerineydi. Burada hatırlatıcı soru olarak kişilik testlerinin yapılıp yapılmadığı soruldu. Bu başlıkta sık olarak karşılaşılan yanıtlardan ilki kişilik testlerinin az miktarda yapılması, yapılanların ise sadece 2 tanesinin ciddi boyutta yapılması şeklindeydi. 2 katılımcıda ise kendini tanımayla ilgili formel hazırlık tespit edildi. Bunlardan birisi kendisine dair SWOT analizi yaparken, diğeri kendi yeteneklerini bir kağıda yazmak şeklinde bir durum tespit çalışması yapmıştır.

K1 kodlu katılımcının SWOT analiziyle ilgili yorumu aşağıdaki gibidir.

“Ben devamlı öz eleştiri yapan bir insanım. Kendimin iyi yada kötü yanlarını bir Swot analizi şeklinde oluşturarak, kendimi görmeye çalışırım. İnsanların beni nasıl gördüğü, benim insanları nasıl gördüğüm şeklinde, kendimi hep öz eleştiri yaparım...”

K2 kodlu katılımcı ise kişilik testi gerçekleştirmiştir. Bu konuda katılımcının kişiliğiyle alakalı eşleşen bir sonuca rastlandığı ifade edilmiştir. K2 kodlu katılımcıya kendisini tanımaya yönelik bir çalışma yapıp yapmadığı sorulmuş, olumlu yanıtın ardından nasıl ve ne zaman soruları yöneltilmiştir.

“Yaklaşık 1 ay önce yaptım. 4 renkli insan tipi vardı, ben mavi çıkmıştım. Mavi de şeymiş, resmi işte, işi dakik yetiştiren, iş konusunda ciddi olan. Hani tam olarak benim kişilik özelliklerimi, iş konusunda yansıyor. “



Şekil 11: Kariyerin Hazırlığı Zihin Haritası

3.5.2.3. Kariyer Bilgi Kaynakları Teması

Bu temada katılımcıların kariyerle ilgili bilgi kaynakları ile ilgilenilmiştir. Katılımcıların kariyerle ilgili kararlarında çevre ile etkileşim içerisinde, sosyal bir yapıda hareket etmeleri, hem kariyerle ilgili bilgilerin elde edilmesinde hem de etki/tepki bağlamında önemli olacaktır. Bunun haricinde kariyerle ilgili karar verme aşamasında rol model/destek alınan kişi sorgulaması yapılmıştır.

Tablo 14: Kariyer Bilgi Kaynakları Teması Katılımcı İfadeleri

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kariyer Bilgi Kaynağı	Aile – okul hocaları	Okul hocaları kariyer websiteleri
	Sosyal medya – kariyer websiteleri – mezun arkadaşlar – okul hocaları	Sempozyum/seminerdeki kişiler
	- Belirtilmedi -	Sosyal medya kariyer dergileri aile
	İnternet – okul hocaları - aile	Okul hocaları – aile
	Hocalar – internet – sosyal medya	Sosyal medya - internet
	İnternet	İnternet – sosyal medya – okul hocaları
	İnternet – okul hocaları	İnternet
Kariyer Rol Model / Destek Alınan Kişi	Ağabey - Baba	Okul hocası
	Okul hocaları	Okul hocası
	Baba ve Arkadaşlar	Baba
	Baba – Ünlü Kişiler	Aile
	Aile (kuzen) – Hoca	Okul hocaları - aile
	Baba	Aile
	Ünlü kişiler	Okul hocaları

Kariyer Bilgi Kaynakları temasında hem **kariyer bilgi kaynağı** sorusunda hem de rol model/destek alma sorusunda bulunan bulgular genel olarak aynı gruptaki bulgular oldu. Aile, okul hocaları ve internet en yaygın olarak karşılaşılan cevaplar oldu.

Temanın ikinci başlığı olan **kariyerde rol modelleri veya kariyerde destek alınan kişilerde** ise genel olarak aile ve okul hocaları yanıtlarıyla karşılaşıldı.

Kariyerde örnek alınan kişi anlamında K1 kodlu katılımcı ise önceki gözlemlerin etkisiyle ailesiyle ilgili şu yorumu yapmıştır:

“...örnek aldığım insanlar ağabeylerim, babam, ama aynı zamanda en kötü örneği de kendileri. Çünkü şirkete gittiğim zaman, karar alma aşamasına gelindiği zaman, ağabeylerim ve babam kendi aralarında çatışabiliyor. Aile şirketinin verdiği bir ağırlıktan dolayı da bu çatışmadan zarar görüyoruz...”

Kariyerde rol model alma açısından K13 kodlu katılımcının görüşleri örnek gösterilebilir. K13 kodlu katılımcıya kariyerle ilgili aldığı kararlarda rol modeli veya yoğun şekilde destek aldığı kişi sorulmuş, aşağıdaki yanıt alınmıştır.

“Şöyle söyleyeyim, halam diyebilirim ya. Tasarımcı kendisi. Moda tasarımcısı. Şimdi bizim aile biraz şey, benim babam mühendis, amcam bankacı. Halam güzel sanatları kazandı, orada devam etmek iste, yani orasıydı, küçüklüğünden beri. Çünkü o da mesela çizime yatkınmış, çok severmiş, böyle parçaları birleştireyim, çizim yapayım, şu bu. Bizimkiler ilk başta, bir şey oldular, hani, güzel sanatlar mı? gibisinden, fakat halam kimseyi dinlemedi. Bildiği yolda ilerledi ve iyi firmalarda çok güzel işler yapıyor. İyi de kazanıyor, e sevdiği işi de yapıyor, baktığınız zaman daha ne olsun”.

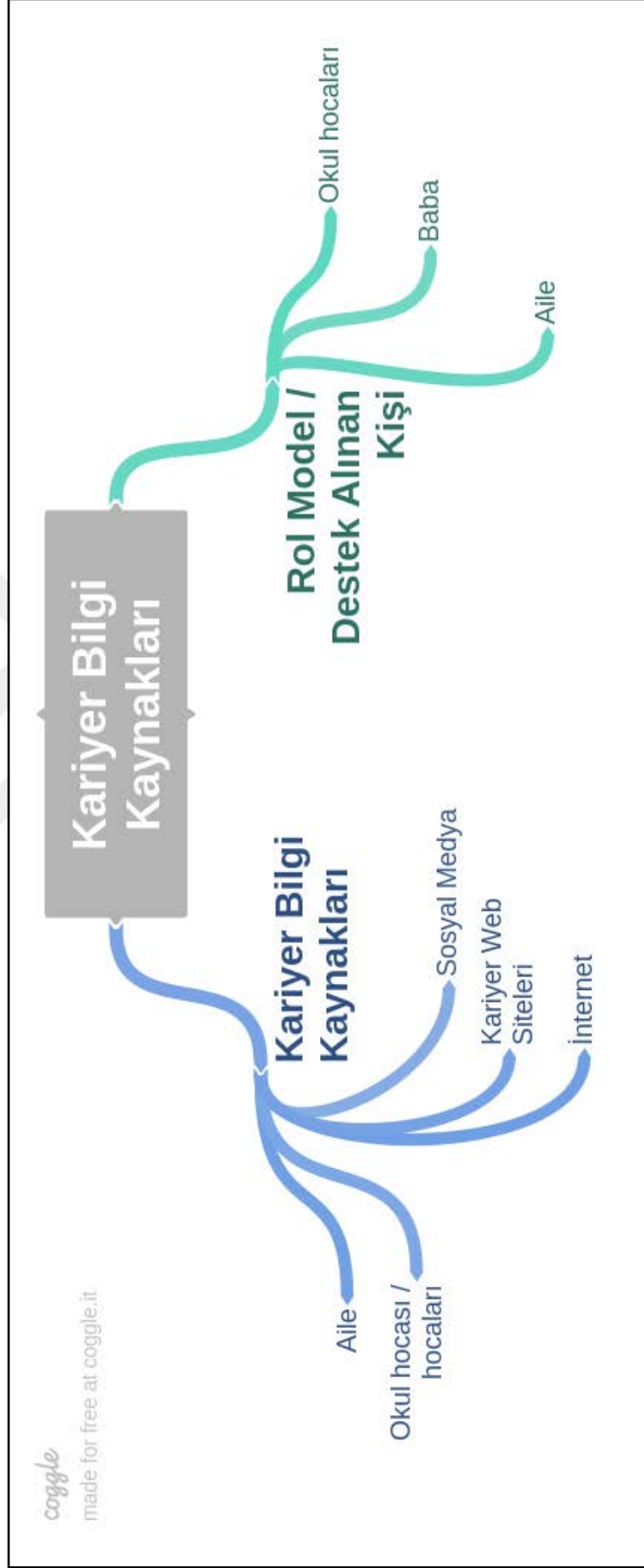
Bunun ardından akrabasının bu yönünün katılımcıyı etkileyip etkilemediği sorulmuş, aşağıdaki yanıt alınmıştır.

“Bu yönüyle beni çok etkiledi, hala da etkilemeye devam ediyor. Çünkü sevdiği işi yapıyor. Ve sonrasında insanlar da, ya evet aslında böyle bir meslek de varmış ve kişi sevdiği işi yaparsa ve bu yolda da başarılı olmak için çalışırsa, ya ne den olmasın? diyorlar. Mesela

bizim ailede şu an bakış açısı tamamen değişmiş durumda, bu noktada. Yani böyle evet rol modeller oluyor.”

Kariyerde destek alma konusunda aileye dair bir başka örnek K10 kodlu katılımcının görüşü örnek gösterilebilir. K10 kodlu katılımcıya rol model/destek aldığı kişi sorulmuş, olumlu yanıtın ardından bu kişinin kim olduğu ve nasıl destek olduğu sorulmuştur.

“Eee babam, sonuçta bir bakıma aynı yola, babam da iktisat mezunu, aynı yolda yürüdüğümüz ya da öğrencilik olarak belli yollardan geçtiğimiz için, yani benzer olarak. “Ben bunu yapamayacağım galiba baba” ya da “sen bunu nasıl yaptın baba?” gibi şeylerde sürekli, hani, sığındığım ya da bazı şeylerde kafam karıştığında yanına gittiğim bir insan olduğu için sanırım babam. Ya, ilk elden, amcam halalarım vesaire, annem onlar da var ama onlarda birazcık iş kolumuz farklılık gösterdiği için daha çok babam.”



Şekil 12: Kariyer Bilgi Kaynakları Zihin Haritası

3.4.1.4. Kariyer Amacı Teması

Bu temada katılımcıların kariyerle ilgili amaçları/hedefleri ile ilgilenilmiştir. Burada sadece kariyer amacının sorgulanmasından ziyade, bu amaçların kendi içerisindeki tetikleyicileri, olası sebepleri sorgulanmıştır. Örneğin katılımcının kafasındaki amacın finansal, itibar veya başarı amacı olması, anlamlandırma aşamasında tek başına yeterli olmayabilir. Bu aşamada bu amacın arkasında yetenin araştırılması, bunun sorgulanması için ek sorular yöneltilmiştir. Bu temada ayrıca “başarı” kavramı katılımcıların nezdinde sorgulanmıştır.

Tablo 15: Kariyer Amacı Teması Katılımcı İfadeleri

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kariyer Amacı	Başarmak	Hedeflenen mesleği elde etmek
	İyi şirket iyi pozisyonda çalışmak	Sevdiği işi yapmak
	Mesleki ilerleme	İstenilen yerde olmak
	Mesleki ilerleme bilgi sahibi olmak	Akademik ilerleme
	Manevi haz / hedeflenen mesleği elde etmek	Sevdiği işi bulup ilerlemek
	Hayallere ulaşmak	Sevdiği işi yapmak
	İyi/sağlam bir kariyer	Severek ilerlenecek hedef belirlemek
Kariyerde Başarı Tanımı	- Belirtilmedi -	Mutlu bir iş
	- Daha önce düşünülmemiş -	Fikir alınan kişi olmak
	Mesleki başarı / tavsiye edilmek	Destek alınmadan başarılı olabilmek
	İstediklerini yapabilmek	İnsanlara dokunmak, onları etkilemek
	Hayal edilen yerde olmak	İstekleri gerçekleştirmek
	Plan/hayal kurmak/istemek	Kendine değer katmak istediği yapabilmek
	Hedeflenen yere varmak	Hırs çok çalışmak

Temanın ilk başlığı olan **kariyer amacında**, sık olarak karşılaşılan yanıt teması sevilen işi yapmak ifadeleri üzerine oldu. Buna ilaveten karşılaşılan bir diğer başlık ise, hedeflenen/hayal edilen amaçların yakalanması/onlara erişilmesi oldu.

Kariyer amaçlarında finansal amaçların etkisinin az olduğu gözlemlenmiştir. Buna yönelik olarak örnek bir ifadeye K4 kodlu katılımcının mülakatında rastlanabilir. K4 kodlu katılımcının mülakatı esnasında kendini geliştirme ihtiyacının, finansal amaca göre niye daha fazla etkili olduğu sorulmuş, aşağıdaki yanıt alınmıştır.

“Şöyle, ben hiçbir zaman bunu lisede de sorsanız ben kendi hayatımı geçindiremeyecek bir insan olarak kendimi görmedim. Her türlü sallıyorum 2-3 milyar mıdır mesela, ortalama bir yaşam, tek kişi için diyorum. Bunu zaten her türlü sağlayabileceğimi biliyordum hani, şu an bile her şeyi bıraksam hiç bir iş, bir meziyet koymasam en son belki elbise katlayarak olur ya da farklı bir iş deneyerek olabilir bunu saylayabileceğimi eminim diyebilirim, yani bu konuda özgüvenim var. O yüzden para çok büyük bir kıstas değil benim için, hani en son annem babam gibi, çok büyük bir destek değiller onlara güvenmek ya da onlara yük olmak zaten hiçbir zaman isteğim değil ama hani en kötü anda yanımda olacaklarını, beni battığım yerden çıkarabileceklerini biliyorum...”

Kariyer amacı ile ilgili olarak K7 kodlu katılımcının yorumuna başvurulabilir.

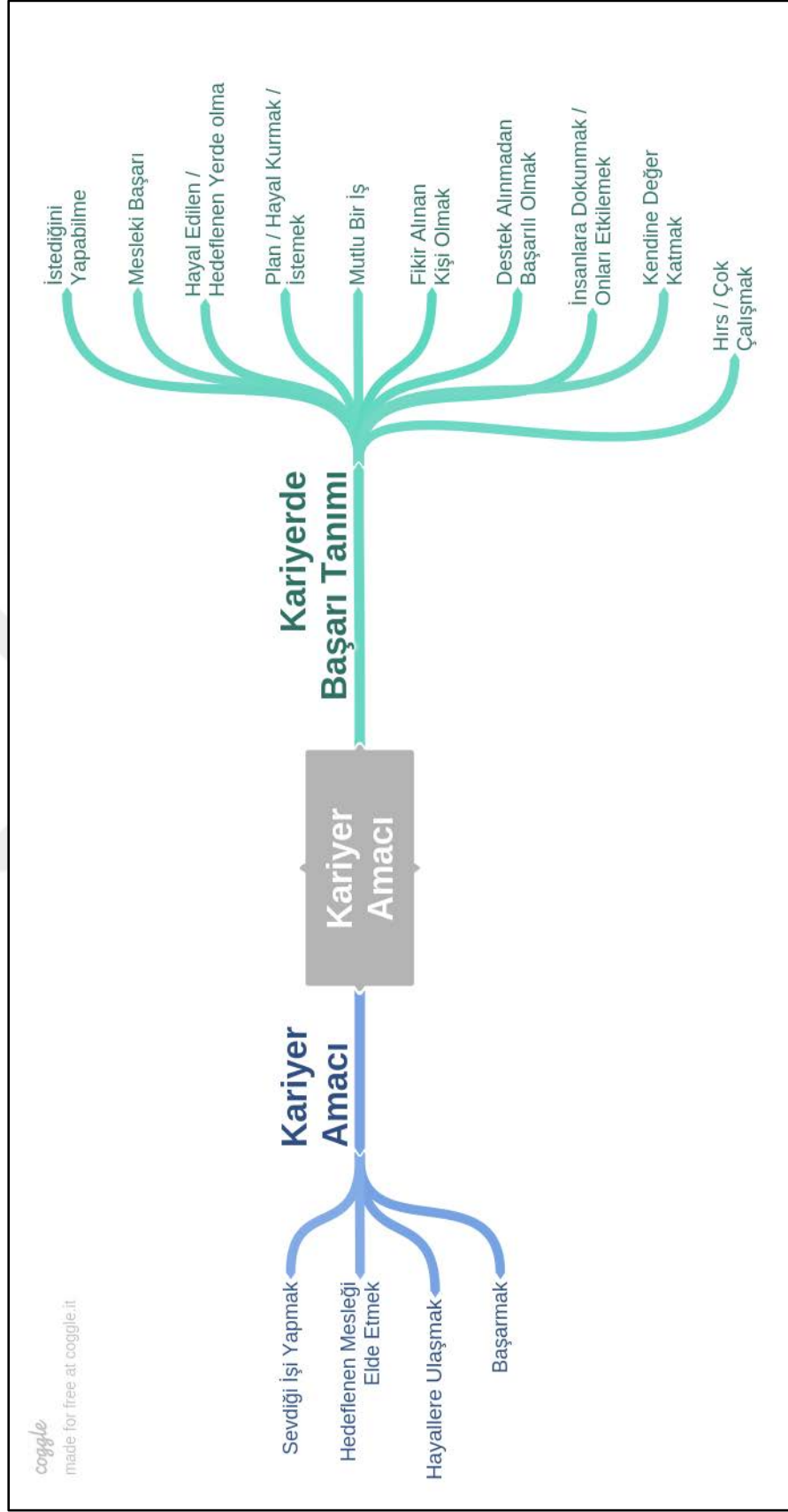
Ben de itibarın aslında biraz daha önde olması gerektiğini düşünüyorum. Mesela bir 4, yani sayısal olarak 4-5-10-15-20 milyar alırsınız ve mutsuz olduğunuz bir takım arkadaşlarınızdan mutsuzsunuzdur, çalışma arkadaşlarından mutsuzsunuzdur, ha bunu istemem. Ama itibarlı ve hani, her gün gerçekten isteyerek gittiğim, insanların bana saygı duyduğu bir kurumu tercih edebilirim. Ama şunu da ekleyeyim, tabi Türkiye şartlarında da maaşın da çok iyi olmasa bile, yine bir yeterli seviyede olması gerektiğini düşünüyorum.

Kariyer amacıyla ilgili K13 kodlu katılımcı ile mülakat esnasında üst üste sevdiği işi yapma vurgusu üzerine sebebi soruldu, endişeli olduğu yanıtı alınınca, tekrar sebebi sorulduğunda ailesinden bir anektod anlattı. Bu aşamada amaçların belirlenmesinde gözlemlerin etkisine örnek gösterilebilir.

“Şöyle söyleyeyim, benim babamın benim gözlemlediğim kadarıyla ve ailemizdeki pek çok kişinin gözlemlediği kadarıyla, satış pazarlama konusunda inanılmaz bir yeteneği var. Yani dil becerisi, konuşması,

insanları etkilemesi inanılmaz. Fakat benim babam bilgisayar mühendisi ve inanın bana babam eve geldiği zaman bilgisayarı açmak istemiyor. Evde bilgisayar bozuluyor, “ya kızım şimdi yapmasak mı?” oluyor. Yani, işin sonu. Ve yeri geliyor, o bilgisayar aylarca evde bekleyebiliyor. Ve ben, hani demiyorum, çünkü ben biliyorum ben bu onun iş yerine gittim, aylarca bir, iş yerinde de yönetici pozisyonunda aslında baktığımız zaman. İlerlemiş de, güzel kurumsal bir firmada da çalışıyor. Başarılı da, iyi de kazanıyor, fakat ama hep diyor, yani, “ya bana uygun değil sanki” çünkü bir ana makine odası var ve o oda soğuk bir oda, hani ben girdiğim için biliyorum, makinelerin o ısınmaması için, belirli bir sıcaklıkta kalması gerekiyor. Ya yeri geliyor, oraya giriyor, orada bir sıkıntı olduğu zaman. Tamam altında çalışan bir sürü insan olabilir, fakat yeri geliyor onlarla çalışması gerekiyor. Ve ben bunu çok gördüm, babam hiç bir zaman işi başkasına teslim edeyim, ya yönetici bile olsa, işi başkasına teslim edeyim de, yanında durmayayım demez. Muhakkak gider, yardım eder, el atar işe. Kendiyle alakalı olsun ya da olmasın, bir şekilde yardımcı olmaya çalışır. O yüzden benim de endişelerim bu yönde var. Yani gözlemliyorum, sabah kalkıyor gidiyor akşam geliyor. E şimdi işin içinde bir de çocuk girdiği zaman, çalışmanız da gerekiyor. Yani, bir de babam, sağ olsun gerçekten, hiç bir zaman bize onun şeyini hissettirmedi yani. Sevmese de şey yapmasa da, bir gün demedi, “ya ben bu işi sevmiyorum, kusura bakmayın, benden bu kadar” demedi. Ama ben öyle olabilir miyim.”

Temanın ikinci başlığı olan **kariyerde başarı başlığı** doğası gereği subjektif soruları içeren, buradan hareketle ortak noktaların çok yoğun olarak birleşemeyebileceği bir başlık oldu.



Şekil 13: Kariyer Amacı Zihin Haritası

3.5.2.5. Kariyer Bölümü Teması

Bu temada işletme bölümünde okuyan katılımcıların, işletme içerisinde hangi bölümü tercih edecekleri ile ilgilenilmiştir. Bu aşamada tercih edilen bölümün tercih sebebi, katılımcılarla ilgili önemli bir bilgi olacaktır. Yarı yapılandırılmış soru formu ile mülakatın doğası gereği mülakat esnasında yeni soruların doğması durumu bu temada gerçekleşmiştir. İlk mülakatlar ile beraber, işletme içi bölüm tercihinin yanı sıra, kronolojik anlamda bir aşama geri gidilerek, işletme bölümünü tercih etme de sorgulanmıştır.



Tablo 16: Kariyer Bölümü Teması Katılımcı İfadeleri

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kariyerde Uzmanlık Bölümü	Pazarlama Mevcut işin pazarlamaya yakın olması	Muhasebe ve denetim Sayısal konulara ilgi
	Finans Matematik ilgisi	Muhasebe ve finans Mesleki ilgi
	Muhasebe Baba mesleği	Yönetim Kişisel ilgi
	Pazarlama ve reklamcılık Kişi – Bölüm uyumu	Pazarlama ve akademi Kişisel ilgi ve değiştirme isteği
	Akademisyenlik Öğretmen olma isteği	İnsan kaynakları İnsan ilişkilerini sevme
	Finans Matematik ilgisi	Pazarlama/reklam Kişisel ilgi
	İletişim alanında meslek Kişi – Bölüm uyumu	Pazarlama Kişisel ilgi
Kariyerde İşletme Bölümü Tercihi	Hukuk okuma isteği aile baskısı	Hemşirelik okuma isteği Puan yetmemesi
	İşletme bilinçli tercih	Siyaset bilimi okuma isteği Puan yetmemesi
	- Belirtilmedi -	İşletme bilinçli tercih
	Psikoloji okuma isteği Puan yetmemesi	Psikoloji veya işletme okuma isteği Puan yetmemesi
	Hukuk okuma isteği Puan yetmemesi	Psikoloji/Pdr okuma isteği Puan yetmemesi
	İşletme bilinçli tercih	Genetik mühendisi okuma isteği Puan yetmemesi
	Hukuk okuma isteği Puan yetmemesi	Veterinerlik/hemşirelik okuma isteği Puan yetmemesi

Temanın ilk başlığı olan **kariyerde uzmanlık başlığında** da katılımcıların işletme bölümleri içerisinde hangi bölümler üzerine tercih yaptıkları ve sebepleri soruldu. Bu başlıkta sık olarak karşılaşılan yanıtlar pazarlama bölümü ve yakın dalları ile muhasebe/finansman bölümleri oldu. 1 katılımcı ise işletme dışı bir bölüm seçtiğini ifade etti.

Kariyerde bölüm tercih etmede hocaların etkisi olarak K2 kodlu katılımcının görüşüne başvurulabilir.

“Finans alanındaki hocalar daha donanımlıydı daha fazla kendini geliştirmişti. Bizi de o yönde yönlendiriyorlardı. Ama diğer pazarlama olsun, işte ne bileyim, yönetim alanında olsun, hep herkesin söyleyeceği hep eskimiş artık, ritüelleri bize öğretiyorlardı. Adamlar mesela 4P-4C’den bahsediyorlar, onları geçeli yıl olmuş mesela yani, eskimiş ritüelleri hala bize öğretiyorlar. Ama muhasebe finans alanında olsun, sürekli güncel olmaları gerekiyor.”

Kariyerde bölüm tercih etmede kişisel faktörlerin etkisiyle ilgili olarak K2 kodlu katılımcının yorumuna başvurulabilir. K2 kodlu katılımcının kişisel ilgisi sayılarla uğraşmak üzerinedir. K2 kodlu katılımcıya neden finans alanında çalışmak istediği sorulmuş, aşağıdaki yanıt alınmıştır.

“Çünkü sayılarla uğraşmayı seviyorum, matematikle uğraşmayı seviyorum. Sayılarla uğraşmak, istatistiklerle uğraşmak, insanlarla uğraşmaktan daha kolay geliyor bana...”

Kariyerde bölüm seçme esnasında sayılarla uğraşmanın insanlarla uğraşmaktan daha kolay geldiği görüşünün zıt görüşü de araştırmada yer almıştır. K4 kodlu katılımcının görüşü aşağıdaki gibidir.

“Bir de şöyle, ya ben lisede fen okudum aslında. Babam mühendisleri filan eğiten, atıyorum onlara iş bulan falan bir küçük firmamız var. Mühendis olduğumda zaten bu, hayatım garantiydi ama okurken, ki yapabiliyordum hani fen bölümünü, okurken şeyi fark ettim ben makinelerle değil insanlarla uğraşmak istiyorum...”

Kariyerde bölüm seçmede kişilik özellikleri ile uyum açısından ise K3 kodlu katılımcının görüşüne başvurulabilir. K3 kodlu katılımcının mülakatında kurulu bir düzeni devam ettirmek yorumu üzerine bununla ilgili olarak, mevcut olanı korumak veya fazla risk almamak davranışının katılımcının diğer davranışlarında da olup olmadığı sorulmuştur.

“Ee... Değişiklik sevmediğim doğrudur. Yani normal, örneğin ev içi hayatımda odamın düzeninin değiştirilmesi olsun, annemle bu konuda çok tartışmışımdır mesela. Yani, bu değişiklikler olsun, başka hani ani bir plan değişikliği mesela bir yere gideceksiniz, bu son dakikada iptal oluyor, değişiyor, bir şey oluyor.”

Bu durumların katılımcıyı sinirlenip sinirlendirmediği sorulması üzerine aşağıdaki yanıtı vermiştir.

“Evet. Ya hoşuma gitmeyen bir durum mesela.Yani, planlı yaşamayı seviyorum açıkçası.”

Araştırmanın bu aşamasında bir katılımcı ile ilgili istisnai bir bulgu tespit edildi. Katılımcı görüşme öncesi ön bilgilerin alındığı aşamada hedeflenen bölümde pazarlama/reklamcılık bölümünü ilk sırada, finansı ise ikinci sırada belirtirken, görüşme esnasında bölüm tercihi olarak finans bölümünden bahsetmiştir. Dolayısıyla katılımcıların demografik bilgileri ile bu aşamadaki özet tablodaki veriler farklılık göstermektedir.

Temanın ikinci başlığı olan **kariyerde işletme bölümünün tercihinde** ise soruya zaman olarak daha geçmiş bir zaman aralığından bakılarak, bölüm içi uzmanlık tercihinden ziyade işletme bölümünün genel olarak diğer bölümler arasından seçilmesinin sebepleri soruldu. Bu başlıkta alınan yanıtlar, işletmenin ilk tercih/istenen bölüm olup olmaması olarak gruplandı. Genel sonuçlar; işletmenin ilk tercih ya da hayal edilen meslek olmaması yönündeydi. Bunun sebebi olarak ise kazanılan başarı puanının yetmemesi ifade edildi. Bu aşamada örnek olarak K8 kodlu katılımcının verdiği yanıt gösterilebilir.

“Eee, işletme bölümünü seçmem yani isteyerek, hani, şöyle söyleyeyim, normalde hemşirelik falan yazacaktım ama bir sene daha hazırlanmaya karar verip, normalde sayısalcıyım, bir sene daha hazırlanmaya karar vermiştim ve eşit ağırlık puanım düşük olduğu için burası gelmiyordu bana. Yazmıştım sadece ve geldi.”

Bu aşamada araştırmayla ilgili olarak tespit edilen ilginç sonuçlardan birisi, işletme bölümünün esnekliği, yani istihdam alanlarının geniş olmasının olumlu bir etki yarattığı oldu. Bu aşamada K7 kodlu katılımcının işletme bölümüyle ilgili yaptığı yoruma başvurulabilir. K7 kodlu katılımcıya neden başka bir bölüm değil de işletme bölümü şeklinde bir soru yöneltilmiştir.

“Şöyle işletmenin her mesleğin altyapısını oluşturduğunu düşünüyorum aslında. İşletme okuyan öğrencinin bugün her sektörde çalışabileceğini düşünüyorum, ama bunun işletme öğrencileri farkında değil. Şöyle ki, mesela yine kendimden örnek vereyim. Bir

gazetecilik okuyan, bugün iletişim fakültesinden mezun bir öğrenci bankacılık yapamaz. Çünkü bankacılık sınavlarına ya işletme, iktisat vesaire mezunları arıyorlar. Bir gazeteci ona başvuramaz, 4 yıllık şeylerde, şartlarda belki başvurur. Ama tam temel noktalara, bir, bugün bir iletişim fakültesinden mezun öğrenci başvuramaz. Ama ben işletme mezunu olacağım artık, bugün kendimi gazeteciliğe şey yapabiliyorum, yönlendirebiliyorum. İşletmenin gerçekten her mesleğin temeli olduğunu ve bu şeyde seçtiğimi düşünüyorum.”

İşletme bölümünün istihdam olanakları açısından esnek olmasıyla ilgili K10 kodlu katılımcı da yorum yapmıştır.

“Bunu mesela şu an bunu yapmak istiyorum ama, bundan 3 yıl sonra bunu yapmak istemezsem. İşletme bu konuda en çok yelpazesi geniş olan bölümlerden birisi, o yüzden bir yandan kendimi geliştirebilirim, ama bir yandan da bu iş bittikten sonra, kafam karıştığı zaman farklı farklı şeylere de yönelebilirim diye düşündüğüm için işletme.”

İşletme bölümünün tercihi noktasında aile etkisi de örnek ifadelerle yer verilebilecek bir konudur. K1 kodlu katılımcının işletme bölümü seçmesiyle ilgili süreç, ailenin bölüm seçmedeki etkisini göstermektedir.

“...bu arada ben biraz garip olacak ama işletme okumak istemiyordum. Hukuk okumak istiyordum, son raddeye kadar hukuk fakültesi yazacaktım. Ailem çok büyük baskıyla, zorla tercihlerimi değiştirdi, işletme yazmama sebep oldu...”

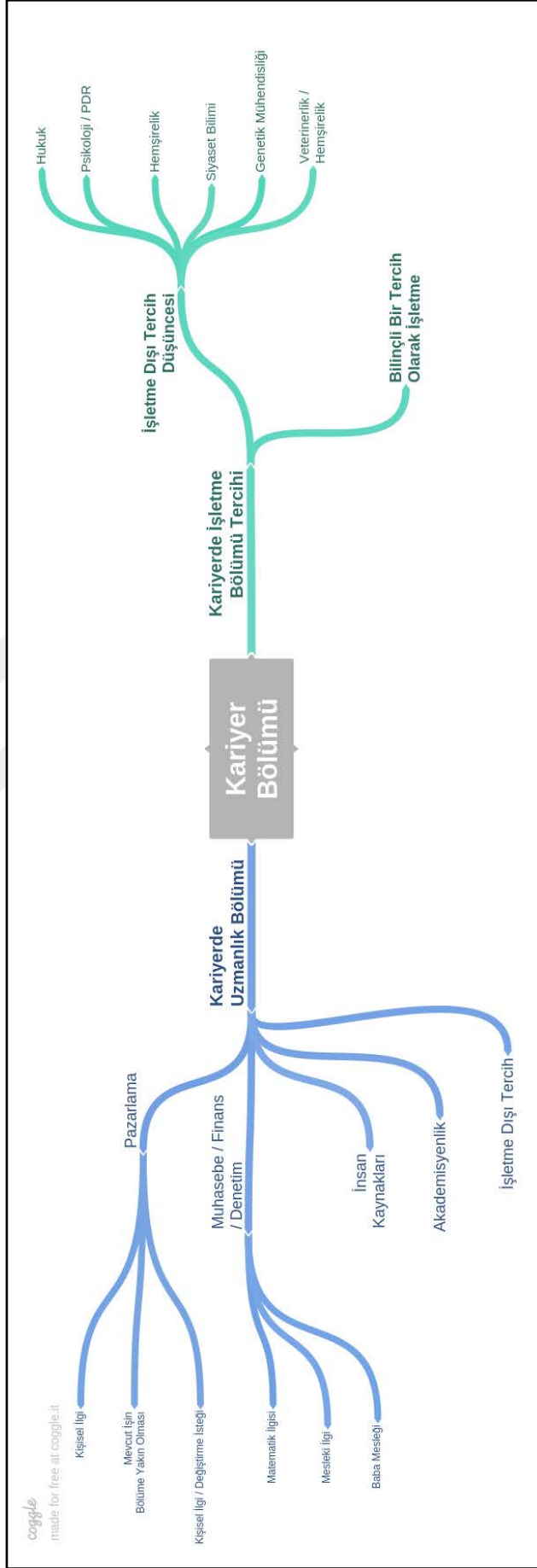
Yine K1 kodlu katılımcı mülakat sonunda ekstra eklemek istediği bir ifade olup olmadığı sorulduğunda bu konunun üzerinde durmuştur.

“Son bir şey eklemek gerekirse, aileler genelde kendi işi varsa oğlu ya da kızı, başka bir işi yapmaması kendi işini devam ettirmesi için, üniversitede kendi mesleğini kendi bölümünü, kendi işine yakın bir bölümü seçtirirler...”

Kariyerde ailenin yönlendirmesine karşı olarak bir başka örnek ise K6 kodlu katılımcının mülakatından gösterilebilir.

“...Ailem hukuk istiyordu, yani çok istiyordu. Babam “hukuk okuyacaktın sen” dedi, “Niçin” dedim, “istiyorum” dedi, “istiyorsan kendin oku” dedim. “Ben hukuk okumayacağım, giderim senin için, öğrenci kimliğinin fotoğrafını atarım, ama 1 yıl sonra okulu bırakır geri gelirim haberin olsun...”





Şekil 14: Kariyer Bölümü Zihin Haritası

3.5.2.6. Kariyer Geleceği/Projeksiyonu Teması

Bu temada katılımcıların kariyerle ilgili gelecek düşünceleri ile ilgilenilmiştir. Kısa vade (5-10 yıl), orta vade (20-25 yıl) ve uzun vade (emeklilik-işi bırakma dönemi) soruları sorularak, katılımcıların kariyer anlamlandırmalarındaki gelecek bölümü araştırılmıştır. Bu tema kariyer literatüründeki kariyer evreleri konusuna dair önemli noktaları ihtiva eder.

Tablo 17: Kariyer Geleceği/Projeksiyonu Teması Katılımcı İfadeleri

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Kısa Vadeli (5-10 Yıl) Planlama	Mali müşavir olmak kendi şirketinde yönetici olmak	Hedeflenen şirkette 3.yılında çalışıyor olmak
	İstediği yerde olmak	Hayaline kavuşmuş olmak
	- Plan yapılmamış -	İstenilen şeyi elde etmek
	İş konusunda yetkin bir insan olmak	Hedeflere ulaşmak / mutlu olmak
	İstenilen işi yapmak	Hayal edilen asıl mesleğe yönelmek
	Kişi için yeterli yerde olmak	Hayal edilen iş yapılırsa mutlu olmak
	Türkiye'nin önde gelen iletişim firmalarından birinde üst düzey yetkili olmak	Akademisyen olmak / özel bir şirkette çalışmak
Orta Vadeli (20-25 Yıl) Planlama	Aile şirketini kurumsal şirkete dönüştürmek	Kendi denetim firmasını açmak
	- Plan yapılmamış -	Akademisyenliği bırakıp, kitap yazarak devam etmek
	- Plan yapılmamış -	Maddi manevi tatmini elde etmenin ardından kendi isteklerine şekil verebilmek
	İstenilen düzeyin üstünde olmak	Kariyere olan zamanı azaltıp, aileye daha fazla vakit ayırmak
	- Plan yapılmamış -	Belirsizlik var.
	Kişisel hayatın, mesleğe göre daha ön planda olması	Yorgunluk, tecrübe Ekstra mutluluk
	Kısa vadeli planın 2 katına çıkmak Milletvekili olmak	Unvan alındı ise rahat, huzurlu, kendi halinde hayat

Emeklilik / İşi Bırakış Dönemi	Emekli olmamak İşi bırakmamak, takip etmek	- Plan yapılmamış - Emekli olmamak
	Emekli olsa bile bir şeyler ile uğraşmak	Emekli olmak Güncel bilgileri takip etmek Okullara kariyerle ilgili konuşmaya gitmek Bodrum'da köyde yaşamak
	Emekli olmak Doğaya yakın yerde yaşamak	Emekli olmak Sadece kendisiyle ilgilenmek
	Emekli olmamak Ölene kadar çalışmak	Emekli olmak İnsanların az olduğu, daha samimi bir yere taşınmak
	Emekli olmamak	Emekli olmamak Emekli olsa bile oyalanacak şeyler bulmak
	Emekli olmak Motor ile gezip, yazılar yazmak	Kararsızlık Emekli olsa bile bir şekilde çalışmak
	Emekli olmamak Ege'ye dönmek	Emekli olmak

Temanın ilk başlığı olan **kısa vadeli (5-10 yıllık) planlama başlığında**, genel olarak tespit edilen bulgu, katılımcıların kısa vade planlarının çok net olmaması yönünde oldu. K1 – K7 – K8 ve K14 kodlu katılımcılar kısa vadeli planlarında belirgin olarak hedef planlaması yapmışlardır. Bir grup katılımcı ise belirgin olmamakla beraber hayal edilen işi yapmayı/hedeflere ulaşmayı ifade etmişlerdir.

Kariyer geleceği aşamasında kısa vadeli planlamayla ilgili K5 kodlu katılımcının görüşüne başvurulabilir.

“Gerçekten ben bunu düşündüm. “Bir bilim adamının romanı”nı okurken orada hayal ettim ve gözlerim doldu.”

Katılımcı bunun ardından kendisini kürsüde hayal ettiğinde mutluluktan gözlerinin dolduğunu belirtmiştir.

Bu aşamada kariyer planlamasında belirsizlik ile ilgili olarak K2 kodlu katılımcının görüşüne başvurulabilir. K2 kodlu katılımcıya geleceğe dair planlama yaparken, vade olarak ne kadarlık bir süre düşündüğü, örnek olarak 5-10 sene örneği verilerek sorulmuş,

“5-10 sene bile değil aslında, 3 senelik. Çünkü çok fazla dinamik değişiyor ülkemizde malum. O yüzden, bu dinamiklere uygun olarak, tabiri caizse yelkenin rotasını ona göre yönlendiriyorum. Çünkü çok motamot bir plan olduğunda bu sefer yapamayınca üzülyorsun, belirli bir sapma payı bırakıyorum. Hani birazcık daha kısa vadeli planlar yapıyorum.”

Araştırma bulgularında karşılaşılan bir durum, K12 kodlu katılımcıdan alınan cevapta istenilen bölümün, 5-10 senelik kısa vadeli hedefte tam olarak hedef konumunda olmaması durumudur. K12 kodlu katılımcı 5-10 sene sonraki projeksiyonunda hayalindeki işini de düşünebilmektedir.

“Büyük ihtimal, hep insan kaynakları dedik ama, bu tasarım konusuna da merakım olduğu için, bunun üzerine giderim yine. Önceleri hobi olarak yapmayı düşünüyordum, eğer kendimi daha da geliştirsem, bu alanda, hem insanlarla iletişimde olabileceğim, hem de bu yönümü geliştirebileceğim, bilgisayar, sadece tasarım da değil, bilgisayar konulu bir iş olabilir, bu alanda çalıştığımı düşünüyorum.”

Bu ifadenin ardından katılımcıya hayalindeki aslında bu iş olup olmadığı sorulmuş, aşağıdaki yanıt alınmıştır.

“Hayalimde aslında o var, evet. Yani hayalim...Başka bir üniversite okuyup yine bu alanda bir üniversite okumayı da düşünüyordum, şu an için geç olduğunu düşündüm. Yani, üniversite bitti, benden beklentiler, bir daha üniversite okuma konusunda, yine yardımları olur ama, pek aile tarafından olsun, diğer, çevre.”

Temanın ikinci başlığı olan **orta vadeli (20-25 yıllık) planlama başlığında**, literatürdeki kariyer evrelerinden orta-kariyer evresine denk gelen süreç tespit edilmiştir. Burada katılımcılar artık kariyerlerinde, belirli bir seviyeye geliyorlar, işlerine verdikleri yoğunluğu artık ailelerine ayırabiliyorlar.

Temanın son başlığı olan **emeklilik/işi bırakma başlığında**, katılımcıların yarısı emekli olmamayı düşünürken, diğer yarısında ise emekli olma düşüncesi söz konusudur. Emekli olsa bile bir şeyler üzerine çalışacağını belirten katılımcılar olmakla beraber, dinlenmeye çekilmek/taşınmak fikrinde olan katılımcılar da vardır.

Emeklilik aşamasında boş durmama ile ilgili olarak K4 kodlu katılımcının yorumu aşağıdaki gibidir.

“Çok umurumda değil emekli olmak filan. Çünkü öbür türlü biraz kafayı yiyeceğimi düşünüyorum. Boş oturunca kendimi darlayan, hani böyle okulun olması mesela beni psikolojikman dolduran bir şey değil, yanında muhakkak bir şey yapıyor olmam ya da bir şeylerle ilgileniyor olmam lazım. Hem sosyal olarak hem iş anlamında.”

Emeklilik döneminde hala bir şeyler ile ilgilenmeye devam etme noktasında K9 kodlu katılımcının görüşü örnek gösterilebilir.

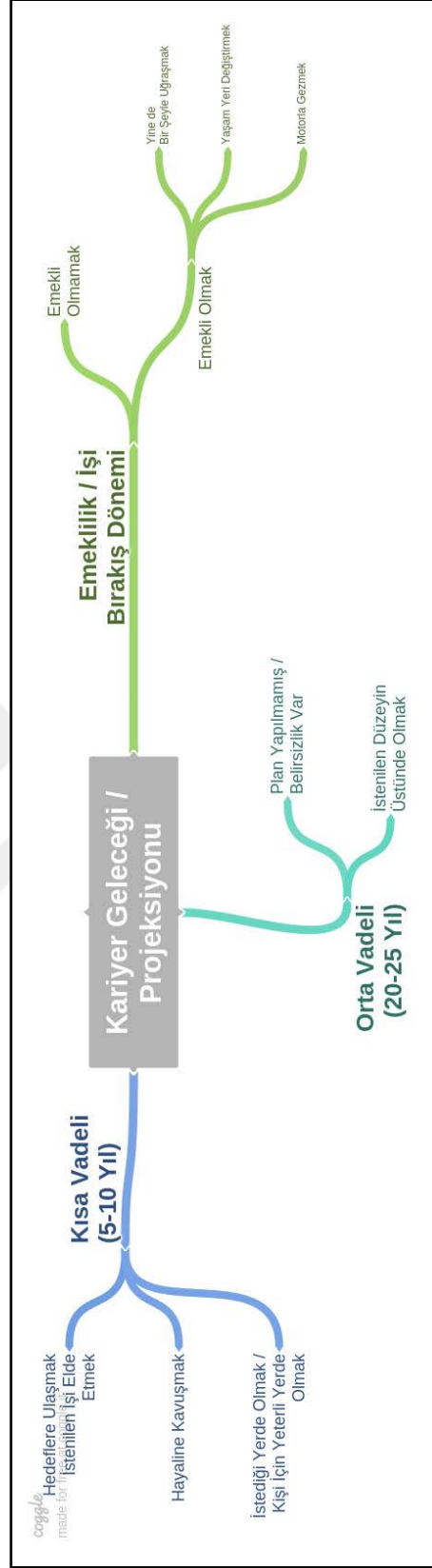
“Emekli olduğunda bütün gün kendimi televizyon başında –Televizyonda Bir Haber Kanalı İsmi- izlerken hayal ediyorum.”

Bunun ardından katılımcıya bu görüşünün nedeni sorulmuş ve akabinde mesleği bırakabileceğini düşünmediği ifadesine ulaşılmıştır. Ardından katılımcıya televizyondaki haber kanalının olmasının sebebi sorulmuş, aşağıdaki yanıt alınmıştır.

“Biraz daha alttan hep güncel bilgiler geçtiği için”.

Emeklilik dönemine dair K13 kodlu katılımcı boşluğa düşme yorumunu yapmıştır. K13 kodlu katılımcı emeklilik veya işi bıraktığı dönemle ilgili düşünce sorusuna aşağıdaki yanıtı vermiştir.

“Çok, şimdi yalan konuşmayayım, çok sık gelmiyor ama emeklilik biraz insanın hayatında, bir kaç kez düşündüm şimdi düşünmediğim bir şey değil ama, biraz sanki bir boşluğa düşme olabilir. Çünkü bir insan sonuçta 30-40 sene çalışmışsa, şimdi ben ne yapacağım duygusu biraz, hem bir rahatlama aslına bakacak olursanız, hele ki bir birikiminiz de varsa, ama biraz da bir boşluğa düşme oluyor.”



Şekil 15: Kariyer Geleceği Zihin Haritası

3.5.2.7. Kariyer ve Aile Teması

Bu temada evlilik, çekirdek aile, çocuk durumu ve kariyer ile ilgilenilmiştir. Genel olarak aile hayatı ve kariyer ikilisinin yanı sıra, yurt dışında çalışma durumu da sorgulanmıştır.

Tablo 18: Kariyer ve Aile Teması Katılımcı İfadeleri

Tema Alt Başlığı	İfadeler	
Evlilik ve Kariyer	Ev ve iş, oturtulursa bir arada gidebilir	Dengeli giderler Çocuk durumunda da dengeli gider
	- projeksiyon yapılmamış -	Halledilebilir olarak görme Çocuk için gerekirse mesleği bırakma
	İkisi de sağlıklı şekilde yürütülebilir	Çocuk ve kariyer bir arada olması için, çocuğun bir süre beklemesi gerekiyor
	Bir arada olan/ farklı olmayan şeyler	İkisi bir arada gidebilir.
	İkisi bir arada olamaz Çocuk büyütme baskın olur	Denge kurar
	Birlikte yürütmek, iki taraftan da taviz vermemek	İkisi bir arada götürülür
	İş hayatı ve ev bir arada gitmez.	Bir arada gider / Denge Çocuk olduğunda daha duygusal olur
Yurt Dışında Çalışma	Gidemez / Kısa süreli gidilebilir	Eş ve çocuklar gelebiliyorsa birlikte gitme, yoksa gidememe
	Aileyle birlikte gitme / çocuğu orada yetiştirme konusunda pozitif	Kariyer daha baskın olur yurt dışına gider
	Joker olarak düşünülebilen bir fikir.	Aileyle, çocukla beraber gidilir.
	Aileyi alıp gitmek	Aileyle birlikte gitmek ya da gitmemek
	Aileyle birlikte gitmek ya da gitmemek	Aileyle birlikte gitmek ya da gitmemek
	Aileyi burada bırakmaz. Gitse bile süre 1-2 yılı geçmez	Aileyle birlikte gitmek
	Ailesini götürür.	Gitmeye çalışır, tercih söz konusu olursa ailesini tercih eder

Aile ve Kariyer (Ek Soru)	Aile daha önemli	Dengede tutmaya çalışır
	- projeksiyon yapılmamış -	Çocuk varsa çözüm aranır, yoksa boşanır
	Aile birinci planda olmalı	Bir arada yürür, yürümezse evlilik bırakılır.
	//	Aile, özellikle çocuklar kariyerdan daha önemlidir
	//	Ağır basan ailedir
	Öncelik ailesi	Aile önemli ama işi bırakmaz
	İş daha ön planda	Tercih yapmak gerekirse aileyi tercih eder

Bu temada başlıklar temel olarak evlilik ve kariyer, çocuk ve kariyer, yurt dışında çalışma şeklindeydi. Değerlendirme aşamasında evlilik ve kariyer ile çocuk ve kariyer başlıkları bir arada değerlendirildi. Soru sıralamasında evlilik ve kariyer sorusu, hem ilk soruda başlangıç sorusu olarak, hem de son sırada özetleyici soru olarak yer almıştır. Değerlendirme tablosu da bu doğrultuda hazırlanmış, bazı katılımcıların mülakatında özet sorular olmadığı için “//” şeklinde belirtilmiştir.

Temanın ilk başlığı olan **evlilik ve kariyer başlığında**, sık olarak karşılaşılan yanıt evlilik ve kariyerin bir arada gideceği yönündeydi. Bazı katılımcılar ise bir arada gitmeyeceği yönünde görüş bildirdiler.

Aile ve kariyer esnasında konunun iki tarafına dair K3 kodlu katılımcının yorumuna başvurulabilir.

“Aile birinci planda olmalı bence. Ama, yani, ailenin de düzgün bir şekilde geçindirebilmek, hani , refah içinde ailenizi de yaşatabilmek için, tabii ki işinize de ihtiyacınız var. Ama, yani, çok yükseklerde zaten gözümler yok açıkçası. Hani, zaten çok milyoner falan olamazsınız mali müşavirlikte. Hani, çok zor, zaten. Ortalama biri için. Ama, yani, ailenizin refahını sağlayabildikten sonra, işinizi, hani, daha, işkolik olmaya gerek yok o saatten sonra.”

Aile ve işin bir arada gitmesi konusunda K14 kodlu katılımcının görüşü örnek gösterilebilir.

“Valla ben, evet kariyer aileyle birlikte giden zor bir süreç olabilir ama, ben bunları bir arada götürebileceğimi düşünüyorum. Yani çok

büyük sıkıntı yaratmayacaktır benim hayatımda. “Önce kariyerim” ya da “ne kariyeri ya önce ailem” diye bakmıyorum olaya.”

Ardından katılımcıya yorum olarak denge tabiri sorulmuş, katılımcı bu tabiri teyit etmiştir.

Kariyer ve ailenin bir arada gitmeyeceği konusunda görüş için K7 kodlu katılımcının yanıtına başvurulabilir.

“Şöyle aslında, bugün bunu gelirken dolmuşta da düşünmüştüm. Yani aşk hayatıyla kariyerin bir gideceğini pek düşünmüyorum.”

Ardından katılımcıya bu görüşüyle ilgili sebebi sorulmuş, aşağıdaki yanıt alınmıştır.

“Neden, ya insan kariyeri hedeflediğinde ve işiyle içli dışlı olduğu zaman, o işini başarıya ulaştırır. Ama senin bir sevdiğin, sevgilin aşkın vesaire varsa, onla da ilgilenmek zorundasın. Bu işine olan, işine gösterdiğin saygı,sevgi, zaman ikiye ayrılacaktır. “Hani iş mi, eş mi?” derler ya. Tamam ikisini de bulmak zorundasın ama, dediğim gibi şey düşünüyorum, iş hayatının ve eş hayatının tam birlikte yürümeyeceğini. He bugün yapanlar yok mu, var. Bir şekilde oturduktan sonra oluyor ama bunun da yaşı da var sanırım. 30-35 belki 40 yaşlarından sonra tam oturuyor, gençken zor diye düşünüyorum.”

Temanın ikinci başlığı olan **yurt dışında çalışma** başlığında sık karşılaşılan yanıt aileyle birlikte gidilmesi ya da gidilmemesi yönündeydi. Burada hem bu soru ifadesinde hem de genel olarak kariyer ve aile temasında tespit edilen bulgu, katılımcıların ailelerine verdiği önem olmuştur.

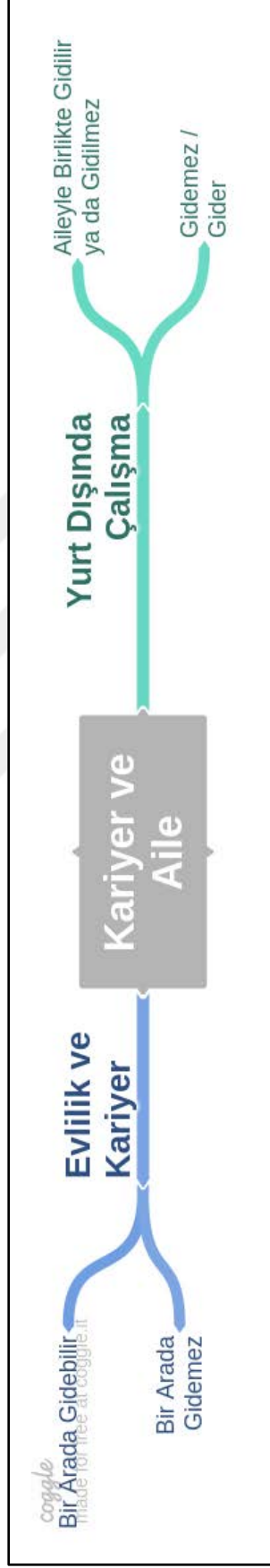
Katılımcıların yurt dışı ve aileleriyle ilgili görüşlerinden K2 kodlu katılımcıya ait olan görüş aşağıdaki gibidir:

“Sonuçta yurt dışında daha kaliteli bir yaşam olduğu için, hani şu an günümüz şartlarına göre, onları da götürüp daha kaliteli şartlarda, mesela çocuğumun daha kaliteli şartlarda eğitim almasını, dil konusunda özellikle daha kaliteli eğitim almasını tabii ki de isterim. Çünkü daha sonra ona kolaylık olacak. Yani işi mutfağında öğrenmiş gibi bir şey olacak”.

Temanın üçüncü ve son başlığı olan **aile ve kariyer / özetleyici-tekrarlayıcı soru** başlığında, yoğunluk açısından 2 durum söz konusu olmuştur. Birinci grupta ailenin baskın olduğu katılımcılar, ikinci grupta ise daha az kişi olmakla beraber işin aileden daha ön planda olması söz konusudur.

Aile ve kariyerle ilgili özetleyici soruda örnek olarak K6 kodlu katılımcı işletme jargonuna uygun olan bir anlatım yapmıştır.

“Aslında çok basit bir kriz yönetimi. Yani iyi bir işletmeci bunu yapabilir. Evde sürekli seni mutlu görmek isteyen, geçimini rahat sağlamak isteyen ve aynı zamanda senden akıl danışan bir kitle var. İş hayatı da aslında bu. İş hayatı da şunu diyor, pazarlamacı olduğumu düşünürsek ki, ilk hayalim o, onun üzerinden yürüyelim. Bana diyeceği şey şu, “bak biz bunu yapıyoruz. bunu sat bana para kazan”, yani bizim geçimimizi rahatlat. Tıpkı karım gibi, patron da aynı şeyi isteyecek. Ya da beni aksatma diyecek iş yerim, tıpkı çocuklarım gibi. Aslında ikisine de yapacağım, uygulayacağım yöntem aynı. Sadece zaman programını, yani zamanlamayı doğru yapabilmem lazım. Yani ne işe gece gidebilirim, ya da karımı çocuğumu sabah okuldayken gidip ya da işteyken gidip, “aa sizin için geldim” diyebilirim...”



Şekil 16: Kariyer ve Aile Zihin Haritası

4.TARTIŞMA VE SONUÇ

4.1. Tartışma

Bu araştırmada kariyer literatürü anlamlandırma perspektifiyle incelenip, kalitatif yöntemlerden derinlemesine mülakat ile üzerinde çalışılmış, nihai gösterim aracı olarak da zihin haritası yöntemi kullanılmıştır.

Anlamlandırma konusu ülkemizin bilimsel literatüründe pek az miktarda çalışılan bir konudur. Anlamlandırma konusu bireylerin zihinlerine dair yapılacak çalışmalarda önemli bir başlangıç noktası olacaktır. Bu yüzden anlamlandırma önemli bir dayanak noktası olmuştur.

Araştırmanın öncesinde yapılan kariyer çalışmaları, kariyer alt başlıkları ve kariyer algıları şeklinde olmakla beraber, oldukça yoğun miktarda literatürde yer edinmiştir. Bu araştırmada farkı olarak kariyer kavramına anlamlandırma perspektifi ile inceleme söz konusudur. Hali hazırda anlamlandırmanın kimlik inşasına dayanması kariyerdeki kimliğin yansımasıyla uyumludur. Anlamlandırmanın geçmişe yönelik(retrospektif) olması da kariyerin deneyim konusuyla ilgilidir. Bunları takriben kariyerdeki bilgi kaynakları ve kariyerde aile konuları, anlamlandırmanın özelliklerinden sosyal bir süreç olma özelliği ile uyumludur. Bu uyumlar göz önüne alındığında kariyer kavramının anlamlandırılma ile birlikte çalışılması olumlu bir sonuç doğurmuştur.

Araştırmanın metodoloji konusunda ise, gerek kariyer gerek anlamlandırma kavramının subjektif yönlerinin olması açısından uyumlu bir çalışma gerçekleşmiş, kalitatif metodolojinin kullanılmasıyla kayda değer sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmada incelenen örnek kütle olan Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü öğrencileri, kariyer literatürünün anlamlandırma perspektifiyle kaynaştırılmış 7 başlıktan oluşan soruları yanıtlamışlardır. Başlık başlık sonuçlar incelenecek olursa;

Kariyerin tanımlanması başlığında;

Kariyerin tanımlanması aşamasında anlamlandırma literatürü açısından bakıldığında, Klein ve diğ.(2006, s. 71) çalışmalarında yer alan ve anlamlandırma ile ilgili olarak belirtilen “insanlar, yerler ve olaylar arasında olabilen bağlantıları anlayarak bu bağlantıların gidişatını önceden sezmek...” şeklinde devam eden ifadeye uyumlu bir tanımlamadan bahsedilebilir. Araştırmadaki katılımcıları kariyeri tanımlanırken bu ifadeye uygun genel bir bakış açısına başvurulmuştur.

Kariyerin anlamsal olarak çağrışımının literatürde yer alan ve yıllardır müfredatlarda yer alan tanımlarla uyumlu olduğu saptanmıştır. Kariyer bireyler için gelecek ve yol başlıkları altında toplanacak anlamlar ifade etmektedir. Kariyer iş ve işle ilgili çağrışımlara sebep olmaktadır. Duygusal olarak ise mutluluk başlığı altında toplanabilecek kavramları çağrıştırmaktadır. Bu aşamada duygusal olarak çağrışımların, kariyerin literatürde yer alan “meslek/job” çağrışımının arkasında kalması söz konusudur. Kariyer metaforları incelendiğinde ise literatür etkili yolculuk ön planda olmakla beraber, hikaye ve karşılaşma/ilişkilerdir metaforu ikinci ve üçüncü sıradadır. Burada eğitim sebebiyle kafada oluşan anlam haricinde, duygusal bir arka planı olabilecek hikaye ve günümüz işletme literatürünün popüler kavramlarından “ilişkiler/network” kavramının öne çıkması söz konusudur.

Buradan hareketle yönetsel/sektörel dünyaya öneri olarak üniversite gençlerinde yükselen duygusal kavramların öne çıkmasının dikkate alınması verilebilir.

Kariyer hazırlığı başlığında;

Arthur ve diğ. (1999) çalışmalarında kariyer aktörlerinin nereye gideceklerini iyi anlayamıyor olabileceklerini, ancak önceki kariyer bölümlerini oldukça iyi yorumlayabilip, bunları yeni seçim için bir temel desen olarak kullanabileceklerini söyler. Anlamlandırmanın yedi temel özelliğinden biri olan geçmişe yönelik olma(retrospektiflik) da kariyerle ilgili gelecek kararların anlamlandırılmasında, geçmiş deneyimlerin etkili olduğu konusundaki tezi destekler. Araştırmanın bulgularında da bazı katılımcıların deneyimleri sonucunda gelecek tercihlerine yönelik olarak olumlu/olumsuz yönelmelerinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu başlıkta katılımcıların hemen hepsinin iş deneyimi olması günümüzdeki iş ve istihdam vaziyeti açısından önemli bir bulgu oldu. Buradan hareketle artık herkesin okul döneminde, sektörel veya sektör dışı deneyimlere yöneldiği çıkarımında bulunabiliriz. Çalışma deneyimi haricindeki hazırlıklarda ise yabancı dilin ön sırada olduğu görülmektedir. Bu aşamada globalleşen dünyaya ve yeni istihdam koşullarına uyum sağlamada gençlerde bir farkındalık söz konusudur. Kariyerde kendini tanıma aşamasında ise eksikler bulunmaktadır. Araştırmadaki örnek kütlede kariyer konusunda akademik anlamda veya uzmanlık olarak kariyere hazırlık konusunda bilgi eksikliği söz konusudur. Hem akademik dünyaya hem de sektöre yönelik olarak, bu konudaki eksiklik işaret edilebilir.

Kariyer bilgi kaynakları başlığında;

Anlamlandırmanın yedi özelliğinden biri olan sosyal süreç olma özelliği bu başlıktaki bulgularda etkili olmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcılar belirli sosyal çevrelerde (ev-aile-iş-okul gibi) bulunmakta ve kariyerlerine dair anlamlandırma faaliyetlerinde bu çevrelerden etkilenmektedirler. Kariyere dair bilgi kaynakları konusu da bu etkilenmelerden birisidir.

Bu başlıkta aile ve internetin etkisi, araştırma öncesi yapılabilecek genellemelerde de söz konusu olabilirdi. Ancak okuldaki hocaların etkisi, özellikle araştırmadaki örnek kütle bağlamında oldukça fazla. İşletme öğrencilerinin bir diğer başlık olan bölüm/uzmanlık seçimi başlığındaki bilinçli olmadan işletme seçimlerinin ardından, işletme eğitimi esnasında bölümlere ısınmaları/adapte olmaları söz konusudur. Bu aşamada okuldaki hocaların öğrencilerin işletmeye veya kendilerine yönelik faaliyetlerde yönlendirme yapmaları, olumlu etkiye sebep olacaktır. Nitekim araştırmadaki bir grup pazarlama öğrencisine yönelik olarak, yapılan bir reklam yarışmasından hareketle öğrencide olumlu etki olabileceği gözlemlenmiştir.

Destek alma ve rol model konusunda da sosyal çevre bulgusu gözlemlenmiştir. Turan ve diğ. (2014) çalışmalarında algılanan aile sosyal desteği, arkadaşlardan sosyal destek ve belirgin diğer sosyal destek seviyesi arttıkça, kariyer araştırmasının arttığını belirtmiştir. Bu çalışmada özellikle okul hocaları açısından bu durum literatürü doğrulamaktadır.

Kariyer amacı başlığında;

Kariyer teorileri bu başlıktaki bulgulara kendine yer bulmuştur. Örneğin iş uyumu teorisi kapsamında katılımcıların kendileriyle uyumlu iş arayışı içinde olduğu gözlemlenmiştir. Kariyer literatüründe yer alan kavramlardan biri olan kariyer çıpası bu konuda etkili olmuştur. Schein (1996)'ın çalışmasında yer alan mesleki ve hayati deneyim kazandıkça gelişen kariyer çıpaları, bu araştırma da kendine yer bulmuştur. Birey/bireyler staj veya çalışma deneyimi şeklindeki deneyimler kazanması ile kendilerine kariyer çıpaları geliştirmişlerdir.

Bu başlıkta özellikle öne çıkan bir diğer kavram “sevilen” iş kavramı olmuştur. Burada daha önceki dönemlerden veya önceki görülen örneklerden, sevilmeyen iş olgusunun oldukça tepki çektiği gözlemlenmektedir. Artık kişiler finansal amaçlar yerine daha duygusal amaçlar ve tatmini ön plana almaktadır. Bu aşamada özellikle sektörün çıkarması gereken dersler bulunmaktadır.

Kariyer bölümü başlığında;

Holland'ın teorisinde mesleki ilginin bir kişinin kişiliğinin dışı vurumu olduğu öne sürülür (Leung, 2008, s. 118). Bu çalışmada bazı katılımcıların kendi kişiliklerine yönelik olarak bölüm tercihi yaptığı gözlemlenmiştir. Buradaki bölüm tercihi, işletme bölümü içerisinde çalışılmak istenen uzmanlıklar olarak ele alınmıştır.

Bu başlıkta işletme bölümünün bilinçli tercih olmaması, araştırma açısından önemli/kayda değer bir sonuç oldu. Bu sonucun bir diğer bulgu olan, işletmenin esnek bölüm olması/istihdam olanaklarının geniş olması bulgusuyla birleşiminden dolayı kişiler çok fazla sıkıntı çekmemektedir. Ancak araştırmadaki örnek kütlenin dördüncü sınıfa kadar devam eden öğrenciler olmaları ve bu konuda olumsuz deneyim yaşıyan kişilerin araştırmada bulunmamaları sebebiyle daha fazla veriye ve araştırmaya ihtiyaç vardır.

Kariyer geleceği projeksiyonu başlığında;

Bulgularda önemli sonuçlardan birisi geleneksel kariyer yaklaşımının araştırmaya konu olan örnek kütlesinde fazla yer bulmamasıdır. Katılımcı kitlesinde artık uzun süreli kariyer planları yapılmamakta, kariyerle ilgili gelecek anlamlandırmalarında değişimler söz konusu olabilmektedir.

Bir diğerk önemli sonuç emeklilik ile ilgilidir. Katılımcılarda büyük kısım emekli olmak istemeyen ve emekli olsa bile bir şekilde bir işle uğraşmak isteyen kişilerden oluşmaktadır. Bu da uzun dönem kariyer planlaması açısından sektör için önemli bir bulgudur.

Kariyer ve aile başlığında;

Greenhaus ve Beutell (1985) çalışmalarında iş-aile çatışmasını tanımlarken, iş ve aile alanlarındaki rol baskısının bir bakıma karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir ara çatışma biçimi ifadesini kullanır. Bu başlıkta da literatürü doğrulayacak biçimde bir çatışma sorgulanmıştır. Bu başlıktaki bulgularda genel olarak ülkemizin duygusal yapısı kendini göstermiştir. Genel olarak aile ve iş dengesi korumaya yönelik bir yaklaşım söz konusudur.

Başlık başlık bulguların ardından, kariyerle ilgili olarak örnek kütle üzerinden kariyer literatürü ve tarihsel gelişimi açısından farklılık yorumu yapılabilir. Geçmiş dönemlerde olan, eski kariyer bakış açısına göre yaptığı iş ve aldığı maaştan memnun olması görüşünün zıt yönündeki bir görüş de söz konusudur.

4.2. Sonuç

Bu çalışmada işletme öğrencilerinin kariyer anlamlandırma faaliyetlerine ilgili olarak, zihin haritası yöntemiyle bir değerlendirme gerçekleştirilmiştir. Bulunan bulgular, kalitatif metot ve araştırmanın keşifsel bir araştırma olması açısından genellenebilir olmamakla beraber, gelecekteki çalışmaları desteklemek, onlara bir başlangıç noktası vermek açısından önem taşımaktadır. Araştırmadaki katılımcıların kariyerle ilgili anlamlandırmaları belirlenen yedi tema üzerinden gerçekleşmiş, yeni bir tema oluşmamıştır.

Gelecek çalışmalarla ilgili olarak;

Araştırmanın kısıtlarından birisi örnek kütle ile ilgiliydi. Örnek kütle Marmara Üniversitesi Türkçe İşletme bölümü üçüncü ve son sınıf öğrencileriydi. Bu aşamada araştırmanın sadece bir üniversite yapılması, araştırmanın devlet üniversitesinde yapılması ve araştırmanın İstanbul'da yapılması, araştırmanın kısıtları olurken, aynı zamanda da bilimsel olarak yeni araştırma soruları ve kapsamaları oluşturmaktadır.

Örneğin araştırmanın birden fazla üniversitede yapılması durumunda,

“Kariyerin anlamlandırılması: X ve Y üniversiteleri üzerine bir araştırma”

şeklinde karşılaştırma amacı taşıyan yeni bir araştırma doğacaktır.

Örneğin araştırmanın birden fazla devlet üniversitesi kapsamında yapılmasına, *“Devlet üniversitesinde okuyan işletme öğrencilerinin kariyer anlamlandırılması”* şeklinde yeni bir araştırma sorusu doğacaktır.

Örneğin araştırmanın devlet üniversitelerinin yanı sıra, özel üniversitelerde de yapılması durumunda,

“Kariyerin anlamlandırılması: Devlet ve özel üniversiteler üzerine bir araştırma” şeklinde karşılaştırma amacıyla yeni bir araştırma doğacaktır.

Son olarak araştırmanın İstanbul ili yerine farklı illerde, bölgelerde veya genel olarak Türkiye’de yapılması da yeni bir kapsama sahip araştırma oluşturacaktır. Bu araştırma kapsamı sonraki çalışmalar için araştırma önerileri olarak gösterilebilir.

Katılımcılara genel olarak mülakatların sonunda eklemek istedikleri olup olmadığı sorulmuştur. K6 kodlu katılımcının yaptığı yorum, gerek anlamlandırma gerekse kariyer açısından, tezin sonuna koyulabilecek niteliktedir.

“Aslında kariyerle anlatmak istediğim sadece şu. Daha doğrusu ben bu soruyu size değil de tüm dünyaya sormak isterdim.

Kariyer babamızın ya da dersane hocamızın yaptığı tercihle başlayıp, hiç istemediğimiz bölümleri okuyup, sonra girebildiğimiz ilk şirkete girip, ölünceye kadar aynı şirkette çalışıp, böyle bir üzülen suratla ölmek mi?

Ben bu soruya cevap aldığım gün, kendi hayatımı daha iyi sürdürebilirim. Yani oysa, ben onun çok dışında yaşıyorum. Ya, ben işe girdiğim zaman iş görüşmesinde şartlarınız nedir dediklerinde, ne sigortayı, ne maaşı ne günlerden önce, ben sakal uzatabilecek miyim?, bilekliklerimi falan takabilecek miyim? ben buraya takım elbiseyle mi geleceğim? yoksa yaz kış tişört giyen biri olarak tişörtlerimle mi geleceğim? Eğer bunları sağlamıyorsa, vereceği para bile benim için önemli değil.”

Bu çalışmada kariyeri anlamak şeklinde üzerinde durulan anlamlandırma kavramı, ilerleyen çalışmalarda karmaşık veya daha fazla anlaşılmasına ihtiyaç duyulan diğerkavramlarla birlikte çalışıldığında yeni/etkili çalışmalar doğurabilecek bir kavramdır.



KAYNAKÇA

- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International* , 13 (4), 362-376.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 1-17.
- Ancona, D. (2012). Framing and Acting in the Unknown. S. Snook, N. Nohria, & R. Khurana, *The Handbook for Teaching Leadership* , 3-19.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practise*. London and Philadelphia: Kogan Page Business Books.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
- Arthur, M., Inkson, K., & Pringle, J. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. Sage.
- Ashmos, D. P., & Nathan, M. L. (2002). Team sense-making: A mental model for navigating uncharted territories. *Journal of Managerial Issues*, 198-217.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bansler, J. R. P., & Havn, E. (2006). Sensemaking in technology-use mediation: Adapting groupware technology in organizations. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 15 (1), 55-91.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Pearson Education.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16 (2), 125-138.

- Baruch, Y., & Rosenstein, E. (1992). Human resource management in Israeli firms: planning and managing careers in high technology organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3 (3), 477-495.
- Beyon, J., Kelleen, T. and Kishor, N. (1998). Do visible minority students of Chinese and South Asian ancestry want teaching as a career? Perceptions of some secondary school students in Vancouver, BC. *Canadian Ethnic Studies*, 30 (2), 50-73.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5.Baskı b.). İstanbul: Beta Basım-Yayım-Dağıtım A.Ş.
- Bretz Jr, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person–organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational behavior*, 44 (1), 32-54.
- Budd, J. W. (2004). Mind maps as classroom exercises. *The Journal of Economic Education*, 35 (1), 35-46.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organisational analysis* (Cilt (Vol. 248)). London: Heinemann.
- Buzzanell, P. M., & Goldzwig, S. R. (1991). Linear and nonlinear career models: Metaphors, paradigms, and ideologies. *Management Communication Quarterly*, 4 (4), 466-505.
- Bystrova, T., & Larionova, V. (2015). Use of Virtual Mind Mapping to Effectively Organise the Project Activities of Students at the University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 214, 465-472.
- Canary, H. E., & Canary, D. J. (2007). Making sense of one's career: An analysis and typology of supervisor career stories. *Communication Quarterly*, 55 (2), 225-246.
- Cardon, M. S., Stevens, C. E., & Potter, D. R. (2011). Misfortunes or mistakes?: Cultural sensemaking of entrepreneurial failure. *Journal of Business Venturing*, 26 (1), 79-92.
- Carpenter, P., & Foster, B. (1977). The career decisions of student teachers. *Educational Research and Perspectives*, 4 (1), 23-33.

- Clark, E., & Geppert, M. (2011). Subsidiary integration as identity construction and institution building: A political sensemaking approach. *Journal of Management Studies*, 48 (2), 395-416.
- Cornelissen, J. P. (2012). Sensemaking under pressure: The influence of professional roles and social accountability on the creation of sense. *Organization Science*, 23 (1), 118-137.
- Currie, G., Tempest, S., & Starkey, K. (2006). New careers for old? Organizational and individual responses to changing boundaries. *The International Journal of Human Resource*, 17 (4), 755-774.
- Daft, R. L., & Weick, K. E. (1984). Toward a model of organizations as interpretation systems. *Academy of management review*, 9 (2), 284-295.
- Dawis, R. &. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2010). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley.
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of organizational behavior*, 15 (4), 307-324.
- DeFillippi, R.J. & Arthur, M.B. (1996). Boundaryless Contexts and Careers: A Competency Based Perspective. M. &. Arthur içinde, *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.
- Derr, B. (1986). *Managing the New Careerists: The Diverse Career Success*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dewey, J. (1922). *Human nature and conduct*. Mineola: NY: Dover.
- Dougherty, D., Borrelli, L., Munir, K., & O'Sullivan, A. (2000). Systems of organizational sensemaking for sustained product innovation. *Journal of Engineering and technology management*, 17 (3), 321-355.
- Erdoğan, N. (2011). Kariyer Yönetimi. İş ve Meslek Danışmanları Derneği içinde, *İş ve Meslek Danışmanlığı Kitabı* (s. 255-278). Ankara: İşkur.

- _____. (2014). Yeni Kariyer Paradigması: Sınırsız, Çok Yönlü ve Esnek. N. v. Erdoğan içinde, **Yeni Paradigma**. İstanbul: Optimist Kitap.
- Fisher, K., & Hutchings, K. (2013). Making sense of cultural distance for military expatriates operating in an extreme context. **Journal of Organizational Behavior**, 34 (6), 791-812.
- Fiske, S. T. (1992). Thinking is for doing: portraits of social cognition from daguerreotype to laserphoto. **Journal of personality and social psychology**, 63 (6), 877-889.
- Frohman, A. & Johnson, L. (1993). **The Middle Management Challenge: Moving from Crisis to Empowerment**. New York: McGraw-Hill.
- Garfinkel, H. (1967). **Studies in ethnomethodology**. Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.
- Geçikli, F. (2002). BİREYSEL KARİYER PLANLAMA VE GELİŞTİRMEDE İMAJIN ROLÜ. **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi| Istanbul University Faculty of Communication Journal** (15), 337-354.
- Gephart, R. P., Topal, C., & Zhang, Z. (2010). Future-oriented sensemaking: Temporalities and institutional legitimation . T. H. (Eds.) içinde, **Process, sensemaking, and organizing** (s. 275-312). Oxford: Oxford University Press.
- Gioia, D. A., & Chittipeddi, K. (1991). Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. **Strategic management journal**, 12 (6), 433-448.
- Gioia, D. A., Thomas, J. B., Clark, S. M., & Chittipeddi, K. (1994). Symbolism and strategic change in academia: The dynamics of sensemaking and influence. **Organization science**, 5 (3), 363-383.
- Göktepe, E. (2016). Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki : Bir Araştırma. **Doktora Tezi** . İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Grant, A. M., Dutton, J. E., & Rosso, B. D. (2008). Giving commitment: Employee support programs and the prosocial sensemaking process. **Academy of Management Journal**, 51 (5), 898-918.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. **Academy of management review**, 10(1), 76-88.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. **The academy of management executive**, 10 (4), 8-16.
- _____. (2002). *Careers in and out of organizations* (Vol. 107). Sage.
- Inkson, K. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. **Journal of Employment Counseling**, 39 (3), 98-108.
- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. **Journal of Vocational Behavior**, 65 (1), 96-111.
- James, W. (1890). **The principles of psychology**. New York: Dover.
- Jensen, E. (2009). Sensemaking in military planning: a methodological study of command teams. **Cognition, Technology & Work**, 11 (2), 103-118.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personnel psychology**, 48 (3), 485-519.
- Kennedy, M. T. (2008). Getting counted: Markets, media, and reality. **American sociological review**, 73 (2), 270-295.
- Klein, G., Moon, B., & Hoffman, R. R. (2006). Making sense of sensemaking 1: Alternative perspectives. **IEEE intelligent systems**, 21 (4), 70-73.
- Kurtuluş, K. (2010). **Araştırma Yöntemleri**. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Külahoğlu, Ş. (2001). Meslek gelişimine bütünsel bir bakış: Gottfredson'un kuramı. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 1 (2).
- Leung, S. A. (2008). The big five career theories. **International handbook of career guidance** (s. 115-132). içinde Springer Netherlands.
- Lysova, E. I., Korotov, K., Khapova, S. N., & Jansen, P. G. (2015). The role of the spouse in managers' family-related career sensemaking. **Career Development International**, 20 (5), 503-524.
- Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward. **The Academy of Management Annals**, 8 (1), 57-125.

- Maitlis, S., & Sonenshein, S. (2010). Sensemaking in crisis and change: Inspiration and insights from Weick (1988). *Journal of management studies*, 47 (3), 551-580.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*(13 b.). South-Western Cengage Learning.
- Monin, P., Noorderhaven, N., Vaara, E., & Kroon, D. (2013). Giving sense to and making sense of justice in postmerger integration. *Academy of Management Journal*, 56 (1), 256-284.
- Moore, C., Gunz, H., & Hall, D. T. (2007). Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. *Handbook of career studies* , 13-38.
- Neill, S., McKee, D., & Rose, G. M. (2007). Developing the organization's sensemaking capability: Precursor to an adaptive strategic marketing response. *Industrial Marketing Management*, 36 (6), 731-744.
- Nicholson, N. (1996). Career systems in crisis: Change and opportunity in the information age. *The Academy of Management Executive*, 10 (4), 40-51.
- Nigam, A., & Ocasio, W. (2010). Event attention, environmental sensemaking, and change in institutional logics: An inductive analysis of the effects of public attention to Clinton's health care reform initiative. *Organization Science*, 21 (4), 823-841.
- O'Meara, K., Lounder, A., & Campbell, C. M. (2014). To heaven or hell: Sensemaking about why faculty leave. *The Journal of Higher Education*, 85 (5), 603-632.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International journal of manpower*, 15 (1), 27-37.
- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and prospect. *Journal of vocational behavior*, 36 (2), 122-131.
- Parry, J. (2003). Making sense of executive sensemaking: A phenomenological case study with methodological criticism. *Journal of Health Organization and Management*, 17 (4), 240-263.

- Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: a cognitive approach*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45 (3), 456-493.
- Ran, B., & Golden, T. J. (2011). Who are we? The social construction of organizational identity through sense-exchanging. *Administration & Society*, 43 (4), 417-445.
- Russell, D. M., Stefik, M. J., Pirolli, P., & Card, S. K. (1993). The cost structure of sensemaking. In *Proceedings of the INTERACT'93 and CHI'93 conference on Human factors in computing systems* , 269-276. ACM.
- Sabuncuğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2015). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development. *Journal of Organizational Behavior*, 36 (S1), S6-S32.
- Sarmiento, J. W., & Stahl, G. (2006). Sustaining and bridging sense-making across multiple interaction spaces. *Proceedings of the American Society for Information Science and Technology*, 43 (1), 1-6.
- Schein, E. H. (1986). A critical look at current career development theory and research. D. T. (Eds.) içinde, *Career development in organizations* (s. 310-331). San Francisco: Jossey-Bass.
- _____. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10 (4), 80-88.
- Schutz, A. (1967). *The phenomenology of the social world*. Northwestern University Press.
- Seligman, L. (2000). Adoption as sensemaking: toward an adopter-centered process model of IT adoption. *Proceedings of the twenty first international conference on Information systems*(s. 361-370). Association for Information Systems.

- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25 (3), 457-484.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35 (6), 1542-1571.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. B. (Eds.) içinde, *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice* (2 b., s. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Şimşek, M. Ş., & Öge, H. S. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eğitim Akademi.
- Thomas, J. B., Clark, S. M., & Gioia, D. A. (1993). Strategic sensemaking and organizational performance: Linkages among scanning, interpretation, action, and outcomes. *Academy of Management journal*, 36 (2), 239-270.
- Turan, E., Çelik, E., & Turan, M. E. (2014). Perceived social support as predictors of adolescents' career exploration. *Australian Journal of Career Development*, 23 (3), 119-124.
- Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük. (2017). Mayıs 30, 2017 tarihinde http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts adresinden alındı
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (4), 169-176.
- Vaara, E., & Monin, P. (2010). A recursive perspective on discursive legitimation and organizational action in mergers and acquisitions. *Organization Science*, 21 (1), 3-22.
- Vlaar, P. W., van Fenema, P. C., & Tiwari, V. (2008). Cocreating understanding and value in distributed work: How members of onsite and offshore vendor teams give, make, demand, and break sense. *MIS quarterly*, 32 (2), 227-255.
- Vough, H. C., Bataille, C. D., Noh, S. C., & Lee, M. D. (2015). Going off script: How managers make sense of the ending of their careers. *Journal of Management Studies*, 52 (3), 414-440.
- Walsh, J. P., & Ungson, G. R. (1991). Organizational memory. *Academy of management review*, 16 (1), 57-91.

- Waterman, R. H. (1990). *Adhocracy: The power to change*. Memphis: TN: Whittle Direct Books.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations* (Vol. 3). Sage.
- _____. (1969). *The social psychology of organizing*. Reading: MA: Addison-Wesley.
- Whiteman, G., & Cooper, W. H. (2011). Ecological sensemaking. *Academy of Management Journal*, 54 (5), 889-911.
- Wiesenfeld, B. M., Wurthmann, K. A., & Hambrick, D. C. (2008). The stigmatization and devaluation of elites associated with corporate failures: A process model. *Academy of Management Review*, 33 (1), 231-251.
- Wright, C. R., Manning, M. R., Farmer, B., & Gilbreath, B. (2000). Resourceful sensemaking in product development teams. *Organization Studies*, 21 (4), 807-825.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. B. S. (Eds.) içinde, *Research in organizational behavior* (s. 93–135). New York: Elsevier Science.

EK - ARAŞTIRMA SORU FORMU

İşletme Öğrencilerinin Kariyer Anlamlandırmaları Üzerine Bir Kaltitatif Çalışma Soru Formu

Soru Kategorisi : Kariyer Tanımlanması	
Temel Soru	Alternatif Soru (destekleyici)
Kariyer sizin için ne anlam ifade ediyor?	Somutlaştırmak adına 3-5 tane, sizin için en iyi ifaden kavram nedir?
Kariyer size neyi çağrıştırıyor?	
konuşulana göre hangisi daha iyi ifade eder? (ardından 8 kariyer metaforundan hangisi en iyi şekilde ifade eder? Sorusuna yönelik seçtirme yapılır)	
Kariyer size hangi duyguları çağrıştırıyor?	
Soru Kategorisi : Kariyer Hazırlığı	
1- Deneyim Başlığı	
Kariyerle ilgili olarak / çalışmaya dair bir deneyim yaşadınız mı ?	
Deneyim olma durumu	
Biraz anlatır mısınız bu deneyimlerinizi?	
Olumlu durumunda	Bu deneyim sizde nasıl bir etki yaptı?
	Bu deneyimden neler öğrendiniz?
	Bu deneyimle ilgili neler anlatmak istersiniz?
Olumsuz durumunda	Bu deneyim bu kuruma özel miydi? Mesleğe dair miydi? Statüye dair miydi?
Deneyim olmama durumu	
Peki şu ana kadar çalışmamanız ile ilgili neler söylersiniz? (niye çalışmadınız)	
2- Katılan Eğitim ve Seminerler Başlığı	
Kariyerinizle ilgili olarak deneyim/staj haricinde yaptığınız bir hazırlık / çalışma var mıdır?	
Olumlu durumunda	yapılan çalışmalara ithafen, x çalışmasına sizi yönlendiren neydi örneğin?
kendini tanımayla ilgili kariyerle ilgili herhangi bir çalışmada bulundu mu ? (test ve bezeri şeyler.)	

Soru Kategorisi : Kariyer Bilgi Kaynakları	
Kariyerle ilgili gelişmelerde nasıl bilgiye ulaşıyorsunuz? / veya / size kim yardımcı oluyor?	
Kariyerle ilgili kararlarınızda rol model / destek aldığınız kimse var mıdır?	
Soru Kategorisi : Kariyer Amacı	
Kariyerle ilgili amacınız nedir?	<i>Olası cevaplar; (X) finansal amaç, başarı amacı, sosyal amaç, güç/yetki</i>
neden finansal amaç istiyorsunuz?	
sosyal olarak sizi etkileyen X bağlamında niye önemli o X?	
sizce güçlü olmak / sözün geçmesi niye önemli?	
Sizde X nasıl bir etki uyandırıyor?	
Başarılı olmak size göre nedir?	
Soru Kategorisi : Kariyerde Bölüm	
kariyerinizde bölüm olarak hangi bölümde/alanda çalışmak istiyorsunuz?	
neden kariyerinizde (X) alanı?	Peki bu X nedeni sizin için neden önemlidir? <i>(alanda tetikleyici sebebi bulmak amaçlı)</i>
Soru Kategorisi : Kariyer Geleceği / Projeksiyonu	
kendinizi 5-10 sene sonra hayal ettiğiniz mesleği yaparken düşündüğünüzde hissettiğiniz biçimi tanımlayınız. Biraz detaylandırır mısınız?	
20-25 sene sonra nasıl hayal ediyorsunuz?	
Emeklilik veya işi bırakma süreciyle ilgili neler düşünüyorsunuz? Nasıl bir pozisyonda emekli olmayı düşünüyorsunuz?	
Soru Kategorisi : Kariyer ve Aile	
evlilik ve aile durumları söz konusu olduğunda, bu aşamadaki düşünceleriniz nelerdir?	
Çekirdek aile + çocuk durumu + yurtdışında çalışma + ev ve işin bir arada gidiğ gitmemesi konuları sorulabilecek diğer konular.	
Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz. Sizin soracağınız veya eklemek istediğiniz bir konu var mıdır? İyi günler.	

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER:

Adı soyadı: Fatih Pınarbaşı

Doğum yeri ve yılı : İstanbul, 1991

İletişim : info@fatihpinarbasi.com

ÖĞRENİM DURUMU :

(2015 – Halen) : Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans

(2015 – Halen) : Sakarya Üniversitesi Bilgisayar Programcılığı Bölümü
Önlisans

(2015 – 2017) : Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Pazarlama Tezli Yüksek Lisansı

(2012 – 2015) : Anadolu Üniversitesi İlahiyat Bölümü
Önlisans

(2010 – 2012) : Anadolu Üniversitesi Lojistik Bölümü
Önlisans

(2008 – 2010) : Anadolu Üniversitesi Dış Ticaret Bölümü
Önlisans

(2008 – 2012) : Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü
Lisans

YAYINLAR :

Pınarbaşı F ve Stasiak-Betlejewska. “CSR Policy of Polish and Turkish enterprises – comparison” Archives of Engineering Knowledge (2016)