

T.C  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

İŞ DOYUMUNUN YORDANMASINDA ALGILANAN  
EBEVENLİK TARZLARI İLE KARIYER  
HEDEFLERİNİN ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kemal Eftal KABAOĞLU

İstanbul  
Şubat-2024

T.C  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

İŞ DOYUMUNUN YORDANMASINDA ALGILANAN  
EBEVENLİK TARZLARI İLE KARIYER HEDEFLERİNİN  
ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kemal Eftal KABAOĞLU

Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Latife KABAKLI ÇİMEN

İstanbul  
Şubat-2024

## TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Latife KABAKLI ÇİMEN

Üye Prof. Dr. M. Yüksel ERDOĞDU

Üye Dr. Öğr. Üyesi A. Sena SEZGİN

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**İş Doyumunun Yordanmasında Algılanan Ebeveynlik Tarzları ile Kariyer Hedeflerinin Rolü**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

İmza

Kemal Eftal KABAOĞLU

## ÖN SÖZ

Bu çalışmanın amacı, araştırma kapsamındaki beliren yetişkinlik döneminde çalışan bireylerin iş doyum düzeylerinin kariyer hedeflerine ve algılanan ebeveynlik tarzlarına göre incelenmesidir

Araştırmanın aşamalarında elinden gelen her desteği esirgmeden çalışmalarına ışık tutan danışman hocam Doç. Dr. Latife KABAKLI ÇİMEN'e akademik desteği ve ölçek konusunda destek olan çok kıymetli hocalarıma, İngilizce çevirilerime yardımcı olan kayınbiraderim Muhammed Bilal ÖZTÜRK'e çalışmalarında desteğini her yönden fedakarlığıyla esirgemeyen eşim Hümeysra KABAOĞLU'na, araştırma yaptığım sırada bünyesinde çalıştığım kurumların banisi, yönetim kurulu başkanı çok kıymetli Muhterem Ali Ulvi UZUNLAR Hocam'a ve idari mesai arkadaşlarıma, tezimin hazırlanmasında yine çok desteğini gördüğüm Saim KALFA kardeşime, tezimin tamamlanması sürecinde, birçok oyun ve ilgi tekliflerini reddetmek zorunda kaldığım kendileri küçük ama kendisinden istemek zorunda kaldığım büyük sabır için benim tatlı evlatlarım Meryem Hifa KABAOĞLU ve Mahmud Sirac KABAOĞLU'na, ayrıca araştırmalarımda tezine, makalesine ve diğer çalışmalarına başvurduğum tüm araştırmacılara teşekkürlerimi sunuyorum.

**Kemal Eftal KABAOĞLU**

**İstanbul-2024**

## ÖZET

# İŞ DOYUMUNUN YORDANMASINDA ALGILANAN EBEVENLİK TARZLARI İLE KARIYER HEDEFLERİNİN ROLÜ

**Kemal Eftal KABAOĞLU**

Yüksek Lisans Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Latife KABAKLI ÇİMEN

Şubat, 2024- 82 + 14 sayfa

Bu araştırmada, iş doyumunun yordanmasında beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin algılanan ebeveyn tarzları ve kariyer hedeflerinin etkisi incelenmiştir. Araştırma, İstanbul ili ve çevresinde değişik meslek kollarında çalışan 357 bireyle yürütülmüştür. Araştırma ile ilgili veriler “İş Doyum Ölçeği”, “Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeği”, “Kariyer Hedefleri Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” ile toplanmıştır. Veriler analiz edilirken ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson korelasyon analizi; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni yordama düzeyinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak değerlendirilmiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde algılanan ebeveynlik tarzlarından anne kabul ve baba kabul boyutlarının iş doyumuna olumlu yönde ve anlamlı ilişkisi olduğu, anne kontrol boyutuyla iş doyumunun olumsuz yönde anlamlı ilişkisi olduğu, baba kontrol boyutunda anlamlı ilişki olmadığı, kariyer hedefinin alt boyutlarından eğitsel hedefin ve algılanan ebeveynlik tarzının alt boyutlarından anne kabul boyutunun iş doyumunu yordadığı görülmüştür. Kariyer hedefleri sürecinde planlama yapan, aile desteği olan bireylerin iş doyumuna düzeyi de yüksek çıkmıştır. Anne-baba kabul ve ilgi alt boyutları yüksek olan bireylerin, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, mesleğini isteyerek yapan bireylerin, iş memnuniyeti iyi olan bireylerin, kendi okuduğu branşta iş hayatına devam eden bireylerin, kariyer hedefleri ve iş doyumuna düzeyi puanları yüksek çıkmıştır. Sonuçta kariyer hedefi belirleme süreçlerinin ve algılanan ebeveynlik tarzlarının iş doyumuna etkisi literatür ışığında değerlendirilmiş, tartışılmış, yapılacak araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Hedefleri, İş doyumu, Algılanan Ebeveynlik Tarzları,  
Beliren Yetişkinlik Dönemi



## **ABSTRACT**

# **THE ROLE OF PERCEIVED PARENTING STYLES AND CAREER GOALS IN THE PREDICTION OF JOB SATISFACTION**

**Kemal Eftal KABAOĞLU**

Master, Guidance and Psychological Counseling

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Latife KABAKLI ÇİMEN

February, 2024- 96 + 14 pages

In this study, the relationship between perceived parenting styles and career goals of individuals aged between 18 and 30, referred to as the emerging adulthood period, and their levels of job satisfaction were examined. The research was conducted with 357 individuals working in various professions in Istanbul and its surrounding areas. Data related to the research was collected using the "Job Satisfaction Scale," "Parenting Attitudes Scale," "Career Goals Scale," and "Personal Information Form." Pearson correlation analysis was conducted to determine the relationship between the scales, and regression analysis was performed to determine the level of prediction of independent variables on the dependent variable. The significance level was considered as ".05". In the conducted correlation and regression analyses, it was observed that the perceived parenting style, specifically the maternal acceptance sub-dimension, and the educational goals sub-dimension of career goals had a positive and significant relationship with job satisfaction. It was also found that career goals and perceived parenting style predicted job satisfaction in the relevant sub-dimensions. Individuals who plan their career goals, have family support, exhibit high levels of parental acceptance and attention, have a high level of education, pursue their profession willingly, have good job satisfaction, and continue their career in the field they studied, tend to have higher scores in career goals and job satisfaction levels. The impact of career goal-setting processes and perceived parenting styles on job satisfaction was evaluated in the light of the literature, discussed, and recommendations were made for future research.

**Keywords:** Career Goals, Job Satisfaction, Perceived Parenting Styles, Emerging Adulthood Period



# İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI .....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR VE SİMGELER .....	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ .....	1
1.1 Problem.....	1
1.2 Amaç.....	3
1.3 Önem.....	4
1.4 Varsayımlar.....	4
1.5 Sınırlılıklar.....	5
1.6 Tanımlar.....	5
İKİNCİ BÖLÜM .....	6
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1 Beliren Yetişkinlik Dönemi.....	6
2.1.1 Beliren Yetişkinliğin Ergenlik ve Yetişkinliğe Göre Farkları .....	7
2.2 Meslek ve Kariyer Kavramı .....	9
2.2.1 Kariyer Hedefleri ve Planlama.....	10
2.2.2 Kişisel Kariyer Hedefi Belirleme (Planlama) .....	10
2.2.3 Kariyer hedeflerini etkileyen faktörler.....	12

2.2.4	Kariyer Danışmanlığının Hedef Belirleme Sürecine Etkisi .....	12
2.2.5	Kariyer Hedefi ile İlgili Araştırmalar .....	13
2.3	İş Doyumu .....	17
2.3.1	İş Doyumunun Etkilendiği Faktörler.....	17
2.3.2	İş doyumunun ve Doyumsuzluğun Sonuçları .....	20
2.3.3	İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar .....	21
2.4	Algılanan Ebeveynlik Tarzları.....	23
2.4.1	Meslek Seçiminde Ebeveynlik Tarzlarının Etkisi.....	24
2.4.2	Kariyer Hedefinde Ailenin Etkisi ile İlgili Literatür Çalışmaları .....	26
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>		<b>28</b>
<b>YÖNTEM.....</b>		<b>28</b>
3.1	Araştırmanın Modeli.....	28
3.2	Katılımcılar .....	28
3.3	Veri Toplama Araçları.....	31
3.3.1	Kişisel Bilgi Formu .....	31
3.3.2	Kariyer Hedefleri Ölçeği.....	32
3.3.3	Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeği.....	32
3.3.4	İş Doyumu Ölçeği .....	33
3.3.5	Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	33
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>		<b>35</b>
<b>BULGULAR.....</b>		<b>35</b>
4.1.	İş Doyumu Ölçeği, Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeği, Kariyer Hedefi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Elde Edilen Betimsel Değerler.....	35
4.2.	İş Doyumuna İlişkin t testi sonuçları.....	36
4.2.1.	Cinsiyet Değişkenine göre İş Doyumu ölçeği.....	36
4.2.2.	Medeni Durumlarına Göre İş doyumunu Ölçeği.....	37

4.2.3. Çalışarak Eğitime Devamına Göre İş doyumu Ölçeği.....	37
4.2.4. Eğitim Düzeyine Göre İş doyumu Ölçeği.....	38
4.2.5. Mezuniyet Alanına Göre İş doyumu Ölçeği .....	39
4.2.6. Branşta Çalışma Durumuna Göre İş doyumu Ölçeği.....	40
4.2.7. Anne Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumu Ölçeği .....	41
4.2.8. Baba Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumu Ölçeği.....	42
4.2.9. Kıdem Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği .....	42
4.2.10. Babanın İsteddiği Meslek Seçimi Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği....	44
4.2.11. Annenin İsteddiği Meslek Seçimi Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ...	45
4.2.12. Kardeş Sayısına Göre İş Doyumu Ölçeği .....	46
4.2.13. Gelir Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği.....	46
4.2.14. Çalışma/Kurum Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği.....	48
4.2.15. İş Memnuniyetine Göre İş Doyumu Ölçeği .....	49
4.3. Ölçekler Arası Korelasyon Analizi.....	49
4.4. Regresyon Analizi Sonuçları .....	51
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>53</b>
<b>SONUÇ VE TARTIŞMA.....</b>	<b>53</b>
5.1 Sonuç ve Tartışma .....	53
5.1.1 Beliren yetişkinlik döneminde çalışan bireylerin iş doyumları, algılanan ebeveynlik tarzları ve kariyer hedefi betimsel istatistikleri ne düzeydedir?.....	53
5.1.2 Beliren yetişkinlik döneminde çalışan bireylerin iş doyumu ölçeği alt boyut düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mıdır? .....	54
5.1.3 Beliren yetişkinlik dönemindeki çalışan bireylerin algılanan ebeveynlik tarzları ile iş doyumu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?.....	59
5.1.4 Beliren yetişkinlik dönemindeki çalışan bireylerin kariyer hedefleri ile iş doyumu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?.....	61

5.1.5 Beliren yetişkinlik dönemindeki çalışan bireylerin algılanan ebeveynlik tarzları ve kariyer hedefleri iş doyumunu anlamlı olarak yordamakta mıdır?.....	61
5.2 Öneriler.....	63
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>65</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>75</b>
EK -1: ETİK KURUL KARARI.....	75
EK -2: KİŞİSEL BİLGİ FORMU .....	76
EK -3: İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ.....	78
EK -4 KARIYER HEDEFLERİ ÖLÇEĞİ.....	79
<b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>	<b>81</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 2. 1: Çocuk Yetiştirme Tarzları .....	24
Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	28
Tablo 3.2 : Ölçeklere Ait Basıklık, Çarpıklık ve Güvenirlik Değerleri .....	33
Tablo 4.1 : İş doyumu Ölçeğine Ait Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Değerler .....	35
Tablo 4.2 : Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel Değerler.....	35
Tablo 4.3 : Kariyer Hedefleri Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Değerler.....	36
Tablo 4.4 : Katılımcıların Cinsiyet Durumuna Göre İş doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	36
Tablo 4.5 :Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	37
Tablo 4.6 : Katılımcıların Çalışarak Eğitime Devamına Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	37
Tablo 4.7 : Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre İş doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	38
Tablo 4.8: Katılımcıların Mezuniyet Alanına Göre İş doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	39
Tablo 4.9: Katılımcıların Branşta Çalışma Durumuna Göre İş doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	40
Tablo 4.10 : Katılımcıların Anne Eğitim Düzeyine Göre İş doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	41
Tablo 4.11 : Katılımcıların Baba Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	42
Tablo 4.12 : Katılımcıların Kıdem Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	43

Tablo 4.13 : Katılımcıların Babanın İsteddiği Meslek Seçimi Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması.....	44
Tablo 4.14 : Katılımcıların Annenin İsteddiği Meslek Seçimi Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması.....	45
Tablo 4.15 : Katılımcıların Kardeş Sayısına Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	46
Tablo 4.16 : Katılımcıların Gelir Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	47
Tablo 4.17 : Katılımcıların Çalışma/Kurum Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	48
Tablo 4.18: Katılımcıların İş Memnuniyetine Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması .....	49
Tablo 4.19 : Ölçekler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları .....	50
Tablo 4.20 : Çocuk Yetiştirme Tutumlarının İş Doyumu Yordama Düzeyine İlişkin Yapılan Regresyon Analizi .....	51
Tablo 4.21 : Kariyer Hedeflerinin İş Doyumunu Yordama Düzeyine İlişkin Yapılan Regresyon Analizi.....	52

## KISALTMALAR VE SİMGELER

Akt.	Aktaran
Çev	: Çeviren
Ed	: Editör
KHÖ	: Kariyer Hedefleri Ölçeği
N	: Kişi Sayısı
Ort	: Ortalama
ETÖ	: Ebeveyn Tutumları Ölçeği
Ss	: Standart Sapma
İDÖ	: İş Doyum Ölçeği
X	: Aritmetik Ortalama
PDR	: Psikolojik Danışmanlık Rehberlik
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
Vd	: Ve diğerleri
RAM	: Rehberlik Araştırma Merkezi
PDR-DER	: Psikolojik Danışma Derneği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

### 1.1 Problem

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin etkisiyle oluşan ekonomik ve sosyolojik değişimlerin oluşturduğu bakış, mesleklerdeki değişim sürecinden dolayı kariyer planlama sürecini idari ve siyasi bir araç haline getirme yolundadır (Yeşilyaprak, 2020). Kariyer planlama sürecinin iş kavramı ve iş doyumunu üzerinde etkisi meslek seçiminde etkin olabileceği düşünülebilir. Aynı zamanda hayat boyu icra edilen meslek, para kazanma dışında, bireyin potansiyelini ortaya çıkarma durumu ile ilgili bir olgudur. Bireyin kendini gerçekleştirme sürecinde çevre ve ebeveynin etkisi yani ailenin çocuklarının mesleki gelişimlerine yardımcı olmaya yönelik tutumları etkilidir. Meslekler toplumda kişilere göre iyi, kötü, saygın gibi ifadelerle değerlendirilir. Bu değerlendirmelere dayanarak kişilere göre davranışlar farklılaşmaktadır. Meslek kavramı, insanların geçimini sağladığı ve unvan kazandırdığı bir olgu olarak anlaşılrsa da mesleğin bireyin sakini olduğu çevreyi, etkileşimde olduğu toplumsal ortamı ve yaşadığı toplumun kültürel özelliklerini belirleme etkisi vardır.

İş doyumunu çalışanların mesleklerine karşı duydukları memnuniyet, hoşlanma veya memnun olmama ve hoşnutsuzluk durumunu ifade eder. Memnun olunması doyumunu, memnun olunmaması ise iş doyumsuzluğunu ifade eder. Bir başka deyişle iş doyumunu, toplam iş çevresinden, iş idarecilerinden, çalışma arkadaşlarından, işindeki çabasından elde etmeye çalıştığı rahatlatıcı ve teskin edici bir duygudur (Eğinli, 2009). İş hayatına atılan bireyler için uygun iş şartlarının sağlanması, kurum içi hiyerarşik yükselme, başarının ödüllendirilmesi, bireysel problem merkezli çözüm odaklı yaklaşım ve iş güvenliği, kazançtan daha fazla önemsenmektedir. İş ortamlarında uyumsuzluk, güvensizlik ve gelecek endişesi, yöneticilerle beraber, çalışanların kurumdaki rollerini sorgulamalarına ve kişisel olarak kariyer planlarını yeniden düşünme sürecine sebep olmaktadır (Aytaç, 2005).

Kariyer, hayat boyu süregelen bir olgu olmakla beraber bir mesleğe başlamakla nihayete ermez. Kariyer ifadesi meslekle ilgili hazırlığı, hizmet içi eğitimleri, iş dışındaki faaliyetleri, toplumsal rollerdeki değişimi, dolayısıyla gelişimi kapsayan bir kavramdır. Bu hazırlık ve iş hayatına atılma süreci yetişkinliğe geçiş olarak

algılanan, yirmili yaşların başından otuzlu yaşlara kadarki zaman diliminde, genç yetişkinden orta yaşa doğru gittiği dönemde bir belirsizlik ortaya çıkmaktadır. Yirmili yaşlara doğru gidilirken üniversite eğitimi, mesleki gelişim için gerekli eğitimleri alma, iş hayatı için evliliğin ertelenmesi gibi durumlardan dolayı toplumda yetişkin olarak kabul edilen rollerin yaş ortalaması artmış oldu. Ergenlikten yetişkinliğe doğru değişik niteliklere sahip bu dönemle alakalı farklı tanımlamalar yapılmış, kuramsal ve sosyal boyutlarla açıklamaya çalışılmıştır. Bunlardan en önemli olanı “beliren yetişkinlik” terimidir. Arnett'e göre bu kategoride değerlendirilen bireyler, bir yönüyle çocuklukta ki reflekslerinden tam sıyrılmamakla beraber, yetişkinliğin sorumluluklarını tümüyle kavrayamamışlardır (Atak, 2011). Önemli bir dönem olan beliren yetişkinlik, doğup büyüdüğü eve bağımlılığın bitmesi ve yetişkinliğin sorumluluk gerektiren aile hayatı ve iş hayatında deneme-yanılma yoluyla en iyiyi bulma adına araştırma olgusunun görüldüğü önemli bir dönemdir (Doğan ve Cebioğlu, 2011).

Bireyin beliren yetişkinlik dönemine kadar fiziksel, duygusal, psikolojik ve sosyal gelişimini doğrudan etkileyen faktör yetiştiği ailenin yapısı, kültürü ve sosyo-ekonomik düzeyidir. Çocuk yetiştirmeye dair ebeveynin davranışlarına, tutumlarına, inançlarına, kültür bilgi ve beklentilerinin bileşimine çocuk yetiştirme tarzları denir (Yavuzer, 1998). Steinberg ve arkadaşları (1991) iki temel boyutun çocukları üzerinde oluşturdukları denetim ve kurallar ile çocuklarına gösterdiği yakınlık, kabul ve sevgi düzeyini yansıttıklarını ileri sürmüşlerdir. Bu boyutlar kabul/ilgi ve denetim/otorite başlıkları altında değerlendirilir. Ebeveynin bu boyutlara meyil durumunun ve aile değerlerinin yönlendirme olarak mesleki tercihte çok büyük payı vardır. Çocuklarının özünü anlayarak doğru yönlendirme için ailelerin çoğunun günümüzde psikolojik danışmaya, küçük bir oranda da olsa bir kısmının psikoterapiye, hatta daha yoğun tedaviye gereksinimleri olabilmektedir (Kuzgun, 2019: 72). Yapılan araştırmalarda ebeveynlik tarzlarının ve alt boyutlarının kariyer hedefi ile olumlu yönde ilişkisi görülmüştür (Rasheed, Ali ve Saunders 2009; Aktaş, 2018). Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin ebeveynlerinin onları nasıl yetiştirdiklerini değerlendirdikleri, yani algıladıkları çocuk yetiştirme tarzlarını bilmeleri iş doyumunu üzerindeki etkisinin tespiti için önemli bir faktördür.

İşyerinde mutlu ve huzurlu olan bireyler üretken, yapmış oldukları işten keyif alan ve iş doyumuna ulaşan bireylerdir. Terzi (2017) tarafından yapılan çalışmada iş doyumunun mutluluk üzerinde yordayıcı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çocukluk dönemindeki ebeveynlik tarzlarının iş verimliliği üzerinde etkisi, kariyer hedefleri doğrultusunda hayalleri gerçekleştirememek, insan sağlığı için önemli olan iş doyumunu düzeyi, birey ve toplumdaki huzurun temini ve verimlilik açısından önemli olgulardır.

Bu araştırmada beliren yetişkinlik dönemindeki iş hayatına atılan bireylerin iş doyumunun yordanmasında algılanan ebeveynlik tarzları ile kariyer hedeflerinin rolü incelenecektir.

## **1.2 Amaç**

Bu araştırmanın amacı, beliren yetişkinlik döneminde işe giren bireylerin iş doyumlarının yordanmasında algılanan ebeveynlik tarzları ile kariyer hedeflerinin rolünün incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Beliren yetişkinlik döneminde çalışan bireylerin iş doyumları, algılanan ebeveynlik tarzları ve kariyer hedefi ölçeği betimsel istatistikleri ne düzeydedir?
2. Beliren yetişkinlik döneminde çalışan bireylerin iş doyumunu ölçeği alt boyut düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Beliren yetişkinlik döneminde çalışan bireylerin iş doyumunu, cinsiyet, medeni durum, çalışarak eğitime devam etme, eğitim düzeyi, mezuniyet alanı, mezun olduğu branşta çalışma, anne eğitim-baba eğitimi, kıdem durumu, babanın seçilmesini istediği meslek, annenin seçilmesini istediği meslek, kardeş sayısı, gelir durumu, çalıştığı/kurum ve iş memnuniyeti değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Beliren yetişkinlik döneminde çalışan bireylerin iş doyumları ile algılanan çocuk yetiştirme tarzları ve kariyer hedefleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Beliren yetişkinlik dönemindeki çalışan bireylerin algılanan çocuk yetiştirme tarzları ve kariyer hedefleri iş doyumunu anlamlı olarak yordamakta mıdır?

### **1.3 Önem**

Araştırmayı özgün kılan husus beliren yetişkinlik döneminde bireylerin hayattaki birçok tercihlerinde arada kaldıkları gibi meslek seçiminde de aynı durum söz konusudur. Bu dönemdeki bireylerin iş doyumunun sağlanması ve doğru meslek seçimi konusunda algıladıkları ebeveynlik tarzları etkisinin incelenmesi ebeveyn tutumlarına dair olumsuz durumların azaltılması için farkındalık sağlayabilir.

Kariyer hedef planlaması, çalışan açısından bakıldığında, ilerleme fırsatı oluşturur. Çalışanların işlerini benimsemelerini, çalıştığı ortama ısınmalarını daha verimli çalışma imkanını bulmalarını, moral ve motivasyonlarının yüksekliğini sağlar. Çalışanların bilgi ve beceri düzeylerine hakimiyetlerini sağlar ve değerlendirmelerde bulunmalarına yardımcı olur. Eksiklerin giderilmesi, hataların azaltılması, gelişimin sağlanması için fırsatlar oluşturur ve iş doyumunu noktasında fayda sağlar. Öte yandan bireyin işle ilgili değerlerinin gereksinimleriyle uyumlu olması buna destek olarak; beklenti uyumunun önemli olduğu ifade edilir (Güney, 2015).

Araştırmada yetişkinliğe ilk adımların atıldığı beliren yetişkinlik döneminde iş hayatına atılan bireylerin kariyer hedef planlarının iş doyumunu etkilemesi noktasında kariyer danışmanlık sürecine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin algıladıkları çocuk yetiştirme tarzlarının iş doyumuyla ilişkisini inceleyerek, kariyer planlama sürecinde bireylerin ailelerinden olumsuz etkilenme durumlarına dair işveren ve bireylerin psikolojik tedbirleri alması düşünülebilir. Bu araştırmanın aynı zamanda çocuklarını yetiştiren ailelerin davranışlarının ve yetiştirme usullerinin iş hayatında istikrarı ve verimi etkileyen iş doyumunu düzeyi ile ilişkisini anlama konusunda ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **1.4 Varsayımlar**

Bu araştırmada beliren yetişkinlik dönemindeki çalışan bireylerin araştırma sırasında uygulanan Kişisel Bilgi Formu, İş doyumunu Ölçeği, Ebeveyn Tutumları Ölçeği ve Kariyer Hedefi Ölçeği formlarını içtenlikle cevapladıkları ve cevaplarının kendi düşüncelerini belirttikleri varsayılmaktadır.

## 1.5 Sınırlılıklar

- Araştırma 18-30 yaş arası bireylerle sınırlıdır.
- Araştırma iş hayatında çalışan 18-30 yaş arasında bireylerin görüşleri ile sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma Kişisel Bilgi Formu, İş doyumu Ölçeği, Ebeveyn Tutumları Ölçeği ve Kariyer Hedefi Ölçeği ile sınırlıdır.
- Araştırmamız ulaşabildiğimiz meslek gruplarıyla sınırlıdır.

## 1.6 Tanımlar

Beliren Yetişkinlik Dönemi: “18-26 yaşlar arasındaki, demografik ve bireysel olarak ve kimlik keşfi açılarından kendisine has özellikleri ile tanımlanabilen yeni bir gelişim dönemidir.” (Arnett, 2000; 2003; 2015). “Bu dönem Türkiye’de 18-26 yaşları arasında yaşanmaktadır.” (Atak, 2005). Bu araştırmada beliren yetişkinlik dönemi 18-30 yaş arası olarak kabul edilmiştir.

Algılanan Ebeveynlik Tarzları: “Çocukla ebeveyn arasında duygusal bir ortam yaratmayı hedefleyen, ebeveyn ile çocuk arasındaki ilişkinin kalitesini gösteren ebeveyn davranışlarıdır.” (Steinberg ve Darling, 1993). Bu araştırmada Algılanan ebeveynlik tarzları, algılanan çocuk yetiştirme tutumları olarak tanımlanmaktadır.

İş Doyumu: İş kavramı insanın hayatının idamesi için ekonomik kazancın sağlanmasında temel fonksiyona sahip olan önemli bir değerdir. İş doyumu çalışanların mesleklerine karşı duydukları memnuniyet, hoşlanma veya memnun olmama ve hoşnutsuzluk durumunu ifade eder. Memnun olunması doyumu, memnun olunmaması ise iş doyumsuzluğu ifade eder (Eğinli, 2009).

Kariyer: Mesleğe hazırlanma süreci, meslekle ilgili görevleri yerine getirme, hizmet içi eğitimler, hobiler ve iş dışındaki zamanlardaki aktiviteler, toplumda üstlenilen diğer roller konularındaki gelişimi içeren, ömür boyu devam eden sürece kariyer denir. Meslek tercih edilir, kariyer ise zamanla oluşturulur (Yeşilyaprak, 2011).

Kariyer hedefi planlaması: “Yetenek ve becerileri gerçekçi bir tutumla değerlendirmeye niyet etmeyi ve bunu sürdürmek için gerekli güce sahip olmayı içeren” faaliyetler bütünü olarak belirtilmektedir (Kuzgun, 2019:5).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1 Beliren Yetişkinlik Dönemi

Beliren yetişkinlik dönemi gelişim psikolojisinin ergenlik sonrası ile yetişkinlik döneminin içine tam manasıyla dahil olma süreci arasında kalan bir dönem olarak değerlendirilmektedir. Kişinin kendisini yetişkin hissetmesi beliren yetişkinlik döneminden yetişkinlik dönemine geçişi işaret etse de bireyin ailesinin, çevresinin, yaşadığı toplumun, ülkesindeki kanunların da bireyi yetişkin olarak görmesi gerekmektedir. Çağdaş toplumlarda yetişkinlik karmaşık bir yapı olmakla beraber yaş ve ölçüt bakımından da sürekli değişkenlik arz etmektedir. Beliren yetişkinlik, gelişim dönemleri içinde farklı bir dönem olarak farklı bir yaklaşımla ortaya çıkmıştır. Beliren yetişkinlik dönemindeki bireyler ergenlik sürecini geçirdiklerini düşünseler de hayatla ilgili sorumluluklarında kendilerini tam yetişkin olarak hissetmezler. Hatta bu dönemde olan bireyler yetişkinlik dönemine girdiklerinde özgürlüklerinin sonlanmasından çekindikleri için yetişkinlik dönemini tehlikeli bir dönem olarak görmektedirler.

Beliren yetişkinler bu dönemi ergenlikteki bağımlılıklardan uzaklaştıkları, özgürleştikleri, yeni deneyimler edindikleri bir dönem olarak algılamakla beraber yetişkin dönemine özgü bazı sorumluluklardan kendilerini kısıtlayarak yine de aileye bağlı hareket ederler (Yeşilyaprak, 2011). Türkiye'de beliren yetişkinlik dönemi ele alındığında, gelişmekte ve değişmekte olan ülkemizde dini görüşlerin ve modernleşmenin etkisi ile farklı gruplarda beliren yetişkinlik aşamasının değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Türkiye' de yapılan araştırmalarda kentli, köylü, kırsal kökenli olup göç etmiş bireyler üzerinde tespitler yapılmıştır. Kırsal kesimde kız çocuklarının ev ve ev işleriyle daha fazla meşgul olması ev içinde sorumluluklar alması, erken yaşta veya büyüklerin belirledikleri zamanlarda evlenmeleri gibi faktörlerden ötürü beliren yetişkinlik gözlemlenmemektedir. Ayrıca dönemin farklı yaşanma sebeplerinden işsizlik sıkıntısı gençlerin düşük ücretli çalışmalarına ve kısıtlı iş imkanlarına göre işyeri seçimi yapabildikleri için kariyer planlarını hayata geçirme noktasında aksaklık yaşanmaktadır (Atak ve Çok, 2015).

Ayrıca zorunlu eğitim sürecinin uzun olması, hazırlık sınıflarının eğitimi uzatması, üniversite sınavının eleyiciliği ve kazanma süresinin uzaması, zorunlu askerlik hizmeti gibi faktörler, Türkiye'de yetişkinliğe geçişi etkileyen farklı sebepler olabilir.

Alan yazın incelendiğinde antropolojik, sosyolojik ve psikolojik dönemler ve yaklaşımlar, 18-30 yaş dönemi için "ileri ergenlik", "gençlik", "genç yetişkinlik", "yetişkinliğe geçiş" gibi kavramların kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Fakat bu kavramlar tanımlama konusunda yetersizdir (Atak ve Çok, 2015). Bu sebeple dönemi "beliren yetişkinlik" olarak isimlendirmek ve bu dönemin ayırt edici özelliklerini, bilişsel ve biyolojik gelişim, karşı cins ile romantik ilişkiler ve aile ilişkileri, arkadaşlık, kimlik, özerklik, dini inanç gibi geniş bir perspektifle yayarak değerlendirmek gerekmektedir.

Bu kavramları incelediğimizde ileri ergenlik kavramı ergenliğin devamı gibi görülmektedir. Ancak 12-19 yaş arasını kapsayan, lise bittikten sonraki kısmı ergenlik dışında bırakan tanımlar göz önünde bulundurulduğunda ergenlik sona ermiş olmaktadır. 12-19 yaş arası bireylerle, 19-30 yaş arası gençlerin hayatları birbiri ile alakalı olmadığı için bu dönem "ileri ergenlik" veya "uzatılmış ergenlik" dönemi değildir. Bu sebeplere baktığımızda öncelikli olarak fiziksel değişimin beliren yetişkinlikte ergenlikteki gibi olmaması, ergenlerin hala aile ile yaşamaları, beliren yetişkinlik döneminin ana baba kontrolünden bağımsız yaşanan keşif dönemi olması önemlidir. Ergenliğin son dönemi ile beliren yetişkinliğin başlangıç dönemi örtüşmektedir. Bu dönem genç yetişkinlik olarak isimlendirildiğinde, günümüzdeki anlayış çerçevesinde, sosyal bilimciler, ruh sağlığı alanındaki uzmanlar, eğitimi bitirmek, evlenmek, ebeveyn olmak gibi kazanımları yetişkin olarak ele aldıkları için genç yetişkinlerin bir kısmının da bu özellikleri taşıdıkları görülmektedir. Dolayısıyla bu dönemde genç insanların kendi toplumsal konumlarını algılamada hem iş hayatında hem de aşk hayatında kalıcı roller üstlenme sürecinde oldukları kesin olmakla beraber hep bir hazırlık sürecinde olmaları mümkün değildir.

### **2.1.1 Beliren Yetişkinliğin Ergenlik ve Yetişkinliğe Göre Farkları**

Beliren yetişkinlik dönemini ergenlik döneminden farklılık gösteren ve kendine has gelişim evresi olma özelliğini ortaya koyan beş özelliği bulunur (Doğan ve Cebioğlu, 2011).

**a) *Kimlik Arayışı***

Ergenlik döneminde başlayan kimlik oluşturma, hayatta farklı dönemlerde benimsenen fikirler, olaylar, yaşanmışlıklar, hayatı deneyimleme, kararlarını verme süreçleri bu dönemde belirgin hale gelmektedir (Atak, 2011). Araştırmalarda 20'li yaşların ortalarına kadar süren bu süreç bireyin kim olduğunu, hayattan beklentilerini keşfetme zamanıdır (Doğan ve Cebioğlu, 2011). Bireylerin beliren yetişkinlik dönemi kendi yapılarına uygun iş bulmak ve bunun için eğitim çalışmalarının, çeşitli alanlarda mesleki yeterliliklerini destekleyici çalışmaların denendiği bir süreçtir. Mesleki olarak kariyer hedefi belirlemenin amacı sadece iş bulmak değil, aynı zamanda mesleki tatmin sağlayan yaptığı işte huzur duyduğu bir iş sahibi olmaktır (Yeşilyaprak vd., 2020).

**b) *İstikrarsızlık Dönemi***

Bu dönemin bir başka özelliği de istikrarsızlık ve değişkenlik dönemi olmasıdır. Kendi fikir ve kararlarıyla kendi sorumluluğunu oluşturmaya çalışan beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin aldıkları kararlarda farklılık gösterdikleri görülür. İş hayatında, aşk hayatında, meslek seçiminde birçok karar değişkenlik gösterebilir. Üniversite imtihanında kazandığı bölümü okumak istemeyip başka alanlara yönelmek söz konusu olabilmektedir.

İstikrarsızlığın görüldüğü başka bir konuda, ailenin yanında kalma, eve çıkma, sık ev ve ev arkadaşı değiştirme konusudur. Bu konuda ABD'de yapılan bir araştırmada aileleriyle beraber oturanların ve arkadaşlarıyla beraber oturanların taşınma sıklığı %35 ile en yüksek oranda beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerde görülmektedir (Doğan ve Cebioğlu, 2011).

**c) *Odaklanma Dönemi***

Beliren yetişkinlik döneminde bireyler, yaşamlarının bir bölümünde kendi başına karar verirler ve kendi hayatlarını idame ettirmekle yükümlüdürler. Bu dönemde bireyler kararlarını çocukluk döneminde ve ergenlikteki gibi ebeveynin onayıyla değil, kendi özgür iradeleriyle aldıkları için sorumluluklarını kendileri hissetmektedirler. Karar süreçlerini deneyimleriyle birleştirdiğinde kendine

odaklanma dönemi olarak bu dönem şekillenir. Burada bireyin kendine sorduğu "ben kimim" ve "ne istiyorum" sorularıyla kendini keşif süreci devam eder (Atak, 2011).

**d) Arada Hissetme Dönemi**

Ergenlik ve yetişkinlik arasında kalınan bu dönem, farklılıklar ve karar değişikliklerinden kaynaklanan ergenlik dönemini andıran bir dönem olmakla birlikte bir yandan da tek başına karar verip sorumluluk açısından yetişkinliğe benzeyen bir dönem olduğu için arada kalınan bir dönem olarak nitelendirilmiştir (Atak, 2011).

**e) Fırsatlar Dönemi**

Gerek kariyer planlarında gerekse aşk hayatlarında beliren yetişkinlik dönemi fırsatlar dönemidir. Bu dönemdeki bireyler geleceğe oldukça umutla bakmaktadır. Bu olumlu bakış açısının sebebi seçim şanslarının bol olduğu bir dönem olmasıdır (Doğan ve Cebioğlu, 2011).

## **2.2 Meslek ve Kariyer Kavramı**

Mesleğin birçok tanımı olmakla beraber insanlara faydalı olan hizmet ve mal üreterek karşılığında ücret almak için yapılan, eğitim programıyla edinilen düzenli bilgi ve becerilere dayalı, normlarının, ahlakının toplumca belirlendiği faaliyetler bütünü olarak tanımlanır. Her mesleğin, günlük hayatımızı sürdürürken yemek yeme, spor yapma gibi etkinliklerden farklı düzenli yapılan görevler ve etkinlikleri vardır. Bu etkinlikler ve görevler hobiler gibi kişinin tatmini için değil, topluma faydası ve karşılığında kazanç elde ettiği için ekonomik bir faaliyetlerdir.

Günümüzde görülen eğitim düzeyi ve meslek görevlerinin niteliğine göre üniversite eğitimi gerektiren meslekler için üst düzey meslekler ya da uzman meslekler, ortaöğretimle elde edilen meslekler için ara meslekler ya da beceri meslekleri ifadeleri kullanılır (Kuzgun, 2019). İşlerin, uğraşların meslek sayılabilmesi için toplumda ihtiyacı karşılayabilmesi, eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerileri muhteva eden bir uğraş olması, tecrübe ve araştırmalarla geliştirilerek, zamanla kendine özgü teknik ve yöntemine sahip olması, etik ve ilkelerinin olması gereklidir (Yeşilyaprak, 2020).

Kariyer kavramı iş yerindeki zamanla yaşanan olayları, mesleki aşamaların birbirini izlemesi sonucunda oluşan ilerleme duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır (Kuzgun, 2019). Bu süreç bir meslek seçmekle veya bir mesleğe dahil olmakla tamamlanmış olmaz. Yani kariyer mesleğe hazırlanma, mesleki görevleri yapma, hizmet esnasındaki eğitimler, hobi gibi boş zaman faaliyetleri, toplumda üstlenilen diğer roller konularındaki gelişimi içeren bir olgudur.

Kariyer hayat boyu devam eden önemli bir süreçtir. Tercih edilerek meslek seçilir, kariyer ise zamanla oluşturulur (Yeşilyaprak, 2011).

### **2.2.1 Kariyer Hedefleri ve Planlama**

Kariyer süreci hedefler doğrultusunda yollar belirlenerek planlanabilen bir süreçtir. Bu süreç çalışan ile işveren arasında uyum sağlanması kaydıyla verimliliğin planlamayla artacağı bir süreçtir. Kariyer planlaması “*yetenek ve becerileri gerçekçi bir tutumla değerlendirmeye niyet etmeyi ve bunu sürdürmek için gerekli güce sahip olmayı içeren*” faaliyetler bütünü olarak belirtilmektedir (Kuzgun, 2019: 5). Çalışanların yaptıkları ve bu doğrultuda yapacakları işler konusunda hedefler belirleyip o yollarda gelişimini sağlayacak yöntem ve usullerin belirlenme süreci kariyer planlaması olarak tanımlanabilir. Kariyer planlaması çalışan açısından bakıldığında, ilerleme fırsatı oluşturur. Çalışanların işlerini benimsemelerini, çalıştığı ortama ısınmalarını daha verimli çalışma imkanını bulmalarını, moral ve motivasyonlarının yüksekliğini sağlar. Eksiklerin giderilmesi, hataların azaltılması, gelişimin sağlanması için fırsatlar oluşturur ve iş doyumunu noktasında fayda sağlar (Güney, 2015).

### **2.2.2 Kişisel Kariyer Hedefi Belirleme (Planlama)**

Bireyin kariyerini planlaması, kendisini tanınması, yeteneklerini analiz etmesi, kariyer beklentisinin farkında olması, bu beklentiye gidecek yol ve planları oluşturmasıyla sağlıklı olarak gerçekleştirilir (Budak, 2016). Kişi bu süreçte kararlarını kendi verirken, ilgi alanlarını, değerlerini, yeteneklerini, davranışsal meyillerine hâkim olarak hareket eder. Bireysel kariyer planlama, kişinin yapacağı işleri, meslekleri, yolları belirlemesi faaliyetlerinin tamamıdır (Kozak, 2016). Birey için kendini tanıma

sürecinde önemli olan noktalardan olan güçlü ve zayıf yönlerini tespiti ve buna göre hedef çalışmasını iyi yapmasıdır. Birey kendisi için önemli olan değerlerin hangilerinin (şöhret, para, başarı, güvence vb.) mühim olduğunu, ehemmiyet derecesine göre öncelik sırasını çok iyi tespit ederek kariyerini planlamalıdır (Güney, 2015).

Birey formal eğitimini tamamladığında ya da belli bir meslek eğitimine başladığında yani okul hayatından çalışma hayatına geçtiğinde öz kavramı ile ilgili süreç tamamlanmış olur. Kendisi ile ilgili farklılaşmalar, özdeşim kurma aşamaları, rol oynama ve gerçeklik yoklaması artık sona ermiş ve öz kavramını ya pekiştirmiş ya da değiştirmiş olur. Bu aşamada kişinin psikolojik diliyle meslek dilinin örtüşmesi söz konusudur. Örneğin mesleki dili doktor olmak istiyorum diyen birisinin, psikolojik dili zeki uyumlu geniş görüşlüyüm şeklinde olacaktır. Bu durum öz kavramını değiştirmezse öze ters mesleklere yönelme söz konusu olmayacaktır. Öz kavramını oluşturan dış görünüş, cinsiyet, yetenek, değerler gibi öğelerden bazıları bazı kişilere göre daha önemli olabilir. Aynı zamanda toplumda mesleğin kadına ya da erkeğe özgü oluşu, saygınlık düzeyi, çalışma alanı ve oluşturduğu imaj da meslek seçiminde etkili olmaktadır. Bu süreçte meslek seçeneklerini daraltma süreci önem arz etmektedir. Bu süreçteki başlıca ilkeler şunlardır:

- Bireyin soyutlama gücünün artması: İnsanlar yaşları ilerledikçe soyut bilgileri daha iyi anlamlandırır. Çocuğun üniformayı ayırt etmesinden mesleki nitelikleri ayırt etmeye geçişini örnek olarak gösterebiliriz.
- Ayırıştırma ve birleştirmede örtüştürme: Örnek olarak cinsiyet rolü ile mesleğin seçilmesindeki ilişkinin kavranmasını gösterebiliriz.
- Dereceye göre seçme: kişiler önce cinsiyetlerini daha sonra sosyal ortamları ile ilgili kavramları içselleştirdikçe ve benlik kavramı karmaşıklığını arttırdıkça bazı seçenekler tercih dışı kalır ki tekrar tercihlerin arasına girmesi için sosyal sınıfta değişiklik gibi köklü bir değişim gerekir.
- Daraltma süreci kendiliğinden gerçekleşir: Öz kavramının yavaş gelişmesiyle birlikte insanın mesleki çizgileri o kadar yavaş gelişir ki, bireyin bu süreci anlaması için psikolojik danışma desteği veya uyarıcı sosyal çevre gerekli olabilir.

Planlamadan sonra uygulamaya geçiş sürecinde işverenin ve iş ortamının da planı desteklemesi önemlidir. İşverenin buradaki yaklaşımı verimliliği, işyerine karşı yaklaşımı, huzuru ve iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir (Güney, 2015).

### **2.2.3 Kariyer hedeflerini etkileyen faktörler**

İnsan kendine özgü bir varlıktır. Hatta yeryüzünde gelmiş geçmiş insanların genleri, ebeveynleri, çevreleri, etkileşimleri, belli fiziksel özellikleriyle farklı olmaları, insanların kendilerine özgü bir kariyer gelişimi sürecinden söz edilebilir. Pek çok kuramcı bu gelişim sürecinde bireysel farklılıklara vurgu yapmaktadır. Bireysel farklılıklarla beraber kariyer gelişim sürecini etkileyen birçok faktör olmakla birlikte llebilir olanları sınırlıdır.

Psikolojik ve sosyolojik faktörler, cinsiyet, siyasi ve ekonomik faktörler llebilir olanlarının önemlileridir (Yeşilyaprak, 2011).

### **2.2.4 Kariyer Danışmanlığının Hedef Belirleme Sürecine Etkisi**

Danışanlar sadece seçim süreci değil meslek seçiminden sonra da kararlarının hayatlarını nasıl etkileyeceğini fark etmelerine yardımcı olur. Kariyer danışmanları danışanların aşağıdaki bilgi ve becerileri kazanmaları için yardım hizmeti sunar (Yeşilyaprak vd., 2020).

- Karar verme konusunda hangi stratejileri uygulayacağını kavratır.
- Hayattaki rollerinin önem ve değerini fark ederek bu rollerin toplumdaki algılanan anlamını araştırmaları için yardımcı olur.
- Hayatta ani gelişim ve değişimleri kabullenerek, krizle başa çıkma usullerini kavratmaya çalışır.
- Kendi ilgileri, değerleri, tutumları, motivasyon durumlarının farkındalık durumunu arttırır.
- Mesleki ve kariyer bilincini arttırır.

- Mesleklerle ilgili gelişim ve eğitim süreçlerini göstererek nasıl gelişim sağlanacağını kavratır.
- Hayat boyu öğrenme fırsatlarına nasıl erişeceğini ve daima istifade etme yetisini geliştirir.
- İş arama usullerini öğretmek, etkili kullanımını sağlar.
- Kariyer yönetimini kolaylaştırmak ve etkili sürdürmek için yardım alma gerekliliğini kavratır.
- Farklı kültürlere yönelik farkındalık durumunu artırarak kaliteli iletişim yetisini geliştirir.

Kariyer danışmanlarından beklenen bu hizmetlere 21.yüzyıldaki bakış açısı değişikliği ile danışmanlık hizmetlerini yürütmeleridir. Küreselleşme ile krizler ve teknolojik değişimler hem meslek yapılarını hem meslek sahibi olma anlayışını etkilemiştir.

### **2.2.5 Kariyer Hedefi ile İlgili Araştırmalar**

Kariyer hedefleri konusundaki literatürdeki çalışmaları incelediğimizde kariyer danışmanlığı dışındaki belli mesleki alanlarla ilgili araştırmaların olduğu ve genel olarak kariyer hedefleri ile ilgili çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu noktada nadir çalışmalardan olan Denk (2017) tarafından yapılan çalışmada eğitim seviyesi yükseldikçe işyerinde yükselme beklentisi ve kariyer hedeflerinde yükseklik görülmektedir. Hatta bu durum kariyer düzleşmesi denilen işçi için psikolojik sorunlara yol açan, bireyin kendisinden veya çalıştığı işyerinden kaynaklanan aynı unvanda kalma problemine sebep olabilmektedir.

Kuyubaşı (2019) tarafından yapılan araştırmada bilişim alanındaki kadın çalışanların kariyer motivasyon durumları ve kariyer hedeflerini etkileyen etmenler araştırılmıştır. Çalışma analizine göre katılımcıların kadın yöneticilere yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Çalışmada çalışanların kariyer motivasyonları unvana göre farklılık göstermiştir. Kadınlardan teknik alanlarda görev alanların kariyer motivasyonları, idari alanda çalışan kadınlara göre daha

yüksek bulunmuştur. Kadın idarecilere ilişkin tutum ve öz yeterlilik ile kariyer motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Gürdoğan ve Atabey (2015) araştırmalarında öğrencilerin staj dönemindeki mesleki memnuniyet seviyelerinin kariyer hedeflerine etkisini araştırmak amacıyla yapılan, Muğla'daki bir üniversitenin turizm bölümünden 208 öğrencinin katıldığı araştırmaya göre erkek öğrenciler kız öğrencilere kıyasla kariyer hedefi ile ilgili daha fazla olumsuz düşünceye sahiptir. Önemli bir tespitte öğrencilerin okulu tercih ederken kariyer hedefleri belirleme sürecinin farkında olup bölüm hakkında bilgi sahibi oldukları bildirilmiştir.

İlköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin kariyer hedeflerinin, okullardaki uygulamalara göre kariyer yönetimine karşı algılarını araştırma amacıyla Altunışık (2010) tarafından 423 öğretmenin katılımıyla yapılan araştırmada mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin kişisel gelişimlerine, hizmet içi eğitimlerine ve bireysel eğitimlerine, mesleği isteyerek seçmeyenlere göre daha önemiyet verdiği bildirilmiştir. Mesleğinde ilk 5 yıl içinde tecrübesi olan öğretmenlerin kişisel gelişimlerine verdikleri önemiyet ve kariyer çizgilerinin belirginliği, tecrübeli öğretmenlerle karşılaştırıldığında daha olumlu ve yüksek görülmüştür.

Temiz (2008) tarafından yapılan araştırmada kariyer hedeflerini belirleyen faktörlerle beraber hedef oluşum süreçlerini konu edinen araştırma da 131 kişi ankete katılmıştır. Araştırma bulgularının kaynağı olan anket çalışmasında katılımcıların yaklaşık yüzde 46'sı hedeflerini üniversite yıllarında, yüzde 29'u üniversite mezuniyetinden sonraki yıllarda netleştirdiklerini ifade etmişlerdir. Lise yıllarında hedef tespiti yapanların oranı ise yaklaşık yüzde 20'dir. Katılımcılar kariyer hedeflerini belirleyen seçenekler arasından en yüksek oran olan yaklaşık yüzde 38 oranında yeteneklerine uygun hedef belirlemek şeklinde cevap vermişlerdir. Yine Delipoyraz (2009) yaptığı araştırmada da hedefi olduğu için mesleğini tercih edenlerin kariyer planlama seviyelerinin rastlantısal olarak seçim yapanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer bir araştırmada Ekiz (2006) mesleğini isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin iyi bir öğretmen olma isteğinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ceylan (2017) araştırmasında aynı konuda farklı olarak doktorlukla ilgili "*Doktorluğun itibarlı bir meslek olması, insanlara yardım*

*etme konusunda arzu duyulması ve ekonomik açıdan iyi bir gelir sahibi olma isteği tercih sebebi olarak tanımlanmaktadır.”*

Farklı bir çalışmada Rasheed, Ali ve Saunders (2009), algılanan çocuk yetiştirme tutumları ile kariyer belirleme noktasında olumlu yönde ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Yine farklı bir araştırma da Whiston ve Keller (2004), kariyer hedefleri ve beklentilerinin, çocuk yetiştirme tutumları ve aile ilişkileri çalışmaları ile ilişkisini incelemişler ve yapılan çalışmada aile desteğinin, ergenlerin kariyer hedefleri ile olumlu yönde ilişkili olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Yine benzeri bir çalışmada Hackett, Bandolos ve Mc Whirter (1998:175) *“Anne desteği ile kariyer bağlılığının, baba desteği ile ise kariyer beklentileri ve eğitime dair planlamaların pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir”*. Yine aile tutumları ile ilgili olarak aile desteğinin kariyer hedeflerinin tüm alt boyutlarıyla pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu Aktaş, (2018) tarafından yapılan araştırma ortaya koymuştur.

Çoğalan (2019) tarafından yapılan çalışmada lise öğrencilerinde kariyer gelişiminde algılanan anne baba tutumlarının etkisi incelenmiştir. Araştırmada kabul-ilgi alt boyutunun artışı ile kariyer gelişimi aile etkisi puanları da artmaktadır. Psikolojik özerklik alt ölçek puanı ise maddi destek alt ölçek puanını arttırmış olsa da değerler ve beklenti alt ölçek puanları azalmakta dolayısıyla bu durum kariyer gelişiminde aile etkisi puanlarını da olumsuz etkilemektedir.

Sanatı (2019) tarafından yapılan araştırmada lise öğrencilerinin aile ile ergen kariyer uyumunun çeşitli değişkenler açısından inceleme çalışması yapılmıştır. Kariyer uyumu puanlarına bakıldığında; Lise öğrencilerinin destek aldığı değişkenler en azdan çoğa sıralandığında “anne-babası”, “öğrencinin kendisi”, “diğer akrabaları”, “öğretmenleri”, “okul rehberlik servisleri”, “arkadaş grubu” ile “meslek çalışanları” şeklinde bir oluşum görülmektedir.

Farklı bir araştırmada ortaokul dönemindeki kız öğrencilerin kariyer gelişim düzeyi puanının erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Bal, 1998). Yine bu sonuç doğrultusundaki başka bir çalışmada lisedeki kız öğrencilerin mesleki olgunluklarının erkeklerin mesleki olgunluk düzeyinden yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Bacanlı ve Sürücü, 2011). Literatür de cinsiyetin kariyer gelişimi ile ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılan araştırmalarda mevcuttur (Yayla, 2011; Kağnıcı, 1999). Kariyer Hedeflerinde yükselme ile ilgili Kaya (2007) tarafından yapılan

araştırma da kariyer basamaklarında yükselmeye ilişkin erkek öğretmenlerin kendilerini yenilemeye kadın öğretmenlerden daha fazla ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Yine aynı doğrultuda erkek öğretmenlerin gelişme izleme ve katkı sağlama, ilerleme konusunda kadınlara göre daha yüksek puanda olduğu kadınların buldukları durumu mevcut kariyerlerini korumayı ve daha tutucu davranışı tercih ettikleri sonucuna ulaşan çalışmalar olmuştur (Turan, 2007; Aysal, 2007).

Zengin, Şen ve Taşar (2011) eğitim durumuna göre lisans düzeyinde turizm bölümünde okuyan 543 bireyle yaptıkları çalışmalarında, öğrencilerin çoğu (%57,8) kariyer hedeflerini belirleyerek kurumlarda üst noktalara, genel müdür gibi pozisyonlara ulaşmak istediklerini belirtmişlerdir.

Ayrıca Çakır (2010) tarafından yapılan Türkiye'deki 238 otelin işletme müdürlerinin profillerinin incelendiği çalışmada yükseköğretim mezuniyet oranının %92,5 olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada bireyin eğitim seviyesinin kariyer hedeflerini planlamada etkili olduğu söylenebilir. Yine aynı doğrultuda çalışmalar literatürde mevcuttur (Yayla, 2011; Sapmaz, 2010; Bacanlı ve Sürücü, 2011; Bal, 2008).

Baba eğitim düzeyine göre literatürdeki çalışmaları incelediğimizde Şavluk (2019) tarafından yapılan çalışmada ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerinin baba eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir farka sahip olmadığı görülmektedir. Yine farklı araştırmalarda lise grubu için babanın eğitim seviyesiyle mesleki olgunluk arasında anlamlı ilişki bulgusuna ulaşılmıştır (Çakar, 1997; Sekmenli, 2000). Çelik (2018) tarafından yapılan çalışmada da babanın eğitim düzeyinin zaman boyutu itibarıyla kariyer olgunluk durumunu etkilediği belirtilmiştir.

Kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre kariyer hedefleri literatürünü incelediğimizde öğretmenler üzerinden Altunışık (2010) tarafından yapılan çalışmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin resmi okullarda görev yapan öğretmenlere göre mesleki kariyer hedefi ile ilgili uygulamalara ilişkin algılarının daha olumlu yönde olduğu tespit edilmiştir. Sevimli ve İşcan (2005) araştırmalarında hekimlerin kariyerin üst noktalarına doğru ilerledikçe iş doyum oranlarının da arttığını belirlemişlerdir. İş doyumunu ile kariyer, hekimlerin meslek seçimi konusundaki düşünceleri, arasında pozitif yönde önemli bir ilişki saptanmıştır. Bu noktada en güçlü ilişkinin iş doyumunu ile kariyer arasında olduğu gözlenmektedir.

Kariyerdeki yükselişin iş doyumunu artırdığı yönündeki görüş ve bulguları desteklemektedir (Birinci, 1999; Oran, 1989).

### 2.3 İş Doyumu

İş kavramı insanın hayatını idamesi için ekonomik kazancın sağlanmasında temel fonksiyona sahip olan önemli bir değerdir. İşin sürdürülebilirliğini sağlamak iş doyumunun sürdürülebilirliğiyle ilintilidir. İş doyumunu tanımlamalarının literatürde farklı olmasının sebebi doyumunu sağlayan birçok unsurun olmasından kaynaklanmaktadır. Çalışanların işlerinde gösterdikleri performansları, işlerini sevmeleri, işin sürdürülebilir olması gibi unsurlar işe bağlılığı, dolayısıyla iş doyumunu arttıran önemli unsurlardır (Toker, 2011). İş doyumunu çalışanların mesleklerine karşı duydukları memnuniyet, hoşlanma veya memnun olmama ve hoşnutsuzluk durumunu ifade eder. Memnun olunması doyumunu, memnun olunmaması ise iş doyumunu ifade eder. Bir başka deyişle iş doyumunu, toplam iş çevresinden, iş idarecilerinden, çalışma arkadaşlarından, işindeki çabasından elde etmeye çalıştığı rahatlatıcı ve teskin edici bir duygudur (Eğinli, 2009).

#### 2.3.1 İş Doyumunun Etkilendiği Faktörler

Bireysel faktörler ve çevresel faktörler iş doyumunu etkileyen iki önemli unsurdur (Bodur ve Güler, 1997).

##### *a) Bireysel faktörler:*

Çalışanların durumuna göre farklılık gösterebilir. Bireysel özellikleri incelediğimizde özelliklerin farklılığına göre durumu da farklılık gösterebilmektedir. Yaş, cinsiyet, işyeri ortamı, çevre, görev çeşidi, genel hayat tarzı, hizmet senesi, eğitim seviyesi ve medeni hali gibi unsurların çokluğu iş doyumunda farklılığın ortaya çıkmasına sebep olur (Başaran, 2000).

Yaş unsuru iş doyumunu açısından önemli bir unsurdur. Literatürde yapılan araştırmalarda genç yaştaki bireylerin ilk işe girdiklerinde diğer iş koşullarındaki daha iyi şartlara yönelik beklentilere sahip olmaları iş doyumunu düşürmekte, iş

bulmanın olumlu etkisi ve adaptasyon çabası da iş doyumunu arttırabilmektedir (Silah, 2000). Bu bağlamda farklı araştırmalarda da bu duruma işaret edilerek 25 yaş altı ve 45 yaş üstü çalışanlarda iş doyumların yüksek olmasıyla ilgili tespitler yapılmış olup, gençliğin heyecanıyla doyumun yüksek seyrettiği, zamanla monotonluktan ve rutin olmaktan bıkmakla ilgili sorunlardan kaynaklanan orta yaş döneminde düşük iş doyumunun ortaya çıktığı, bu durumun üstesinden gelebilmek için yeni arayışlara girildiği 45 yaş üstünde ise iş doyumunun artma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir (Ergincan, 2010). Türkiye' de bu konuda öğretmenlere yönelik yapılan araştırmalarda ise farklı olarak iş doyumunu düzeylerinde yaş, cinsiyet, değişkeninin anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu durum öğretmenliğin mesleki yapı olarak erkek ve kadınlar açısından eşit imkanlar sağladığının sonucu olarak değerlendirilmektedir (Akman, 2019). Ancak özel sektörde ve genel olarak araştırmalar değerlendirildiğinde kadın erkek arasında yüzyıllardır devam eden toplumsal rol paylaşımı olması, kadın ve erkeklerin beklentilerinin farklılaşmasından kaynaklı iş doyumunu seviyesinde farklılaşmalar söz konusu olmaktadır (Kanbay, 2010).

Medeni durum unsuru ile ilgili yapılan araştırmalarda evliliğin doğal olarak oluşturduğu düzenli hayat iş doyumunu seviyesini olumlu yönde etkilemektedir. Bekar çalışanların evlendikten sonraki doyum seviyelerinin olumlu yönde farklılaştığı tespit edilmiştir (Çömezoğlu, 2007).

Eğitim düzeyi unsuru iş doyumunu için önemli bir faktördür. İnsanlar ortamın sosyo-ekonomik yapısına göre ve ailesinin imkanlarına ve yapısına eğitim hayatlarını devam ettirirler. Eğitim düzeyi iş hayatı paradigmasını, iş hayatından beklentileri etkileyen değerışkenlerdendir. Bu bağlamda zekâ unsuru da özellikle bazı iş kolları için belli bir zekâ düzeyin altında olması da iş doyumunu olumsuz yönde etkilenmektedir.

Kıdem unsuru bir işte ne kadar süre çalışıldığına işaret etmektedir. Bir iş yerinde uzun süre çalışmak iş doyumunu gösterdiği, doyum seviyesinin düşük olması ayrılma eğilimini tetikleyeceği varsayıldığından kıdem ile iş doyumunu arasında çok yüksek oranda ilişki olduğu söylenebilir (Kanbay, 2010).

Kişilik unsuru da iş doyumunda önemli bir faktördür. İş doyumunu kişinin işinden ve çalıştığı müesseseden beklentisine göre değerışmektedir. Öz benlik duygusunu

geliştirmiş, özgüveni yüksek çalışanlar, özgüveni düşük, yetenekleri sınırlı, uyum sorunu olan çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu sağlamaktadırlar (Kanbay, 2010).

***b) Çevresel / Örgütsel Faktörler:***

Bireyin yapısı ile ilgili olmayan iş ortamına ve işin yapısına bağlı olan faktörlere çevresel faktörler diyebiliriz. İşin yapısı, terfi, fiziki koşullar, maaş, meslektaşlarla olan iletişim, liderlik, mesleğin sahadaki zorlukları çevresel faktörlerdir (Kılıç, 2011). Mesleğin yapısı iş doyumunu açısından önemli bir unsurdur. Çalışanın yeteneği ve ilgisi ile ilgili olan bu unsur, mesleğin zor, tekdüze, olmasıyla doyumun azalmasına sebep olmakta, mesleğe olan ilgi ise iş doyumunu arttırmaktadır (Büber, 2017).

İş doyumunu için iş ortamındaki fiziksel koşullar önemlidir. Temizlik, yeterli aydınlatma, çalışma saatleri, sıcaklık gibi unsurlar işçiler üzerinde etkilidir. Öğretmenlik mesleği gibi meslekler üzerinde terfi imkanları ve ödül prim gibi faktörler çalışanın motivasyonu için önemlidir. Çalışanın ilerlemesi üst seviyedeki bir konuma getirilmesiyle ücretinin artırılması terfi olarak tanımlanır. Bu da çalışanın sorumluluğunu arttıran bir unsur olmakla beraber yetkilerini ve ücretini de arttırır. Bu etkenler motivasyonun artmasına bu doğrultuda iş doyumunu düzeyinin de artmasına sebep olur. Terfi sürecini düzenleyen değerlendirme sistemindeki hatalar, yetersiz olanında ödüllendirildiğine inanan çalışan için iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Yorulmaz, 2007).

Hiyerarşik ilişkiler ve iletişim iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Yönetim bilimine göre ideal iletişim, çalışanlar arasında bilgi ve talimat iletilmesi ile bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Üst birimler alt birimlerle sağlıklı iletişime geçiyorsa, objektif performans değerlendirmesi yapıyorsa, verilen işlerinin yapılması için uygun zamanı tanıyor, eksikleri esnek karşılıyorsa, kariyer gelişimi imkânı sağlıyor, eğitim desteği veriyorsa, olumlu performansı takdir ediyorsa, bu ortamda çalışanların iş doyumunu yüksek olmaktadır.

İş arkadaşları ile ilişkiler ast üst ilişkilerinden daha samimi ve sıcak seyreder. Bu tür ilişkilerin kuvvetli olması yardımlaşmayı kuvvetlendirir ve başarıyı arttırarak iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Ergincan, 2010).

### 2.3.2 İş doyumunun ve Doyumsuzluğun Sonuçları

İşi yapan bireyin mesleki açıdan doyumunun yüksek olması durumunun sonuçlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Mesleklerinden memnun olanlar kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası hissederler. Özgüveni yüksek üretken ve sadakat timsali bir eğilimle çalışırlar (Büber, 2017).

- Mesleki hayatında hedeflediği, hayalini kurduğu mesleği icra edenler ihtiyaçlarını karşılayabilecek maaşları alabiliyorlar ve istediği imkanlara sahip iseler maddi ve manevi doyum sağlandığından mutluluk ve huzur söz konusudur (Aydın, 2017).

- İş doyumunu moral açısından çalışanları olumlu etkiler. Dolayısıyla iş yerindeki devir hızı ve devamsızlık az olur. Doyumsuzluk durumunda ise devir hızı ve devamsızlık artarak maliyetler artacaktır.

- İş doyumunu düzeyinin yüksek olması uyumu da beraberinde getirir. İş doyumunun düşük olduğu durumda işte yavaşlama söz konusu olur ve gruplar arası dengesizlik meydana gelir (Aşık, 2010).

- İş doyumunu düzeyinin düşük olduğu durumlarda araştırılan kavramlardan bir tanesi de tükenmişlik sendromudur. İşçilerin yorulmalarını, yıprandıklarını ifadelendiren duygusal tükenmeyle başlayan süreç duygusal kaynakların azalmasıyla çalışan kişilere karşı olumsuz, alaycı tutumlar ve duygusuzlaşma gerçekleşmesi söz konusudur. Bu durum çalışanların ideal konusunda hevesini kaybetmesine sebep olmaktadır. Çalışan artık kendisini de başarısız görmeye başlamakta, depresyona girmekte, başarısızlık ile sonuçlanan bir duruma sürüklenmektedir. Tükenmişlik iş doyumunun düşük olmasına, iş doyumunun düşük olmasının tükenmişliğe sebep olduğunu yani birbirlerini tetiklediği ifade edilmektedir. Bu durumda sonuç olarak çalışanlar aşağıdaki durumları doyumlarının düşük olduğunu ifade eden tepkiler olarak ortaya koymaktadır:

Ayrılma: Yeni iş arayışlarına girer, işten ayrılır, istifa eder.

Sesini Yükseltme: İşteki ortamın olumlu yönde gelişmesine yönelik önerilerde bulunur, idarecilerle tartışmalar yaşayabilir, sendikal etkinliklerde bulunabilir.

Kayıtsız Kalma: Pasif kalma davranışı ile kronik devamsızlık, geç kalma, yüksek hata oranları, düşük verim şeklinde koşulların daha da kötüleşmesine yönelik davranışlar sergiler.

Bağlılık: İyimser olarak, yönetimine güvenerek şartların iyileşeceği umuduyla bekleme davranışıdır (Dil, 2005).

### 2.3.3 İş Doymu ile İlgili Araştırmalar

Bu konuda yukarıdaki iş doyumunu etkileyen faktörler başlığı altındaki tespitlerin yanı sıra literatürde farklı çalışmalar söz konusudur. Bayraktar (2019) tarafından yapılan çalışmada *“İnsan kaynakları sürecindeki yetenek yönetiminin çalışanların kariyer memnuniyetine etkisi araştırılmıştır. Çalışmadaki bulgular, yetenek yönetiminin iş memnuniyeti üzerinde anlamlı ve olumlu seviyede etkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır”*. Bu sonuç, işi idare eden idarecilere düşen görevin yetenek yönetimi uygulamalarına önem vermek suretiyle çalışmalar yapmasının önemine işaret etmektedir. İş memnuniyetinin objektif olarak değerlendirilebilmesi için insan kaynaklarıyla direkt ilgili çalışmalara ihtiyaç duyulduğundan iş memnuniyetinin sağlanmasında insan kaynakları birimine önemli görevler düşmektedir. İnsan kaynaklarının kariyer hedefi doğrultusunda iş doymu ve memnuniyet açısından önemli bir birim olduğuna çalışmada işaret edilmiştir.

Ayan, Karkuş ve Kocacık (2009), yaptıkları çalışmalarında bireysel ve örgütsel faktörler açısından 482 öğretmenin iş doymu düzeylerini incelemişlerdir. Bulgu olarak öğretmenlerin iş doymu düzeyleri orta seviyede belirlenmiştir. Ayrıca hizmet süresi bir yıldan az olan, kurumun işleyişinden ve yükselme durumundan memnuniyet duyan öğretmenlerin memnun olmayan öğretmenlere göre iş doymu düzeyinin daha yüksek olduğuna işaret edilmiştir.

Günbayı ve Tokel (2012), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin en az iş doymu yaşadıkları faktörleri ücret ve sosyal imkanlar olarak tespit etmişlerdir. İş stresi ve iş doymu arasında anlamlı ve ters bir ilişkinin olduğu tespit edilirken, farklı bir deyişle iş doymunun artması durumunda iş stresi azalır. İş doymu azaldığında iş stresi artmaktadır.

Terzi (2017), tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin mutluluk ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Çalışma 337 öğretmenden oluşan örneklem grubuyla yapılmıştır. Çalışmanın nihayetinde iş doyumunun mutluluk üzerinde yordayıcı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Taşdemir (2020) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin prososyal davranışlarının iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik ile ilgisi incelenmiştir. Genel olarak ilgi ve başkalarına karşılıksız fayda sağlamak anlamına gelen sosyal davranışlar ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan erkek ve kadın öğretmenlerin sosyal olmaları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Yaş durumuna göre iş doyumunu literatürünü incelediğimizde Atalan ve Doğan (2017) yaptığı araştırmada katılımcılardan 27-32 yaş arasındaki bireylerin iş doyumlarının düşük olduğu ve yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını tespit etmiştir. Farklı bir araştırmada Aras (2012), Müzik branşındaki öğretmenlerin iş doyumlarının yaş gruplarına göre farklılığı ile ilgili yaptığı karşılaştırma sonucunda 39 yaş ve altı öğretmenlerin, 40 yaş ve üstü öğretmenlere göre dışsal iş doyumlarının yüksek olduğu, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin de 40 yaşından sonra dışsal iş doyumunda azalma olduğu tespit edilmiştir. Korkut-Kurt (2019) tarafından yapılan polislerle yürütülen bir araştırmada yaşı 18-29 arası katılımcıların dışsal doyumlarının 29-39 yaş grubuna göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Genel iş doyumunun ise yaşı 18-29 arası olan bireyler ve 40 yaşın üzerinde olan bireyler genel iş doyumundan düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine kıdem durumunu değerlendiren çalışmalardan yapılan bir araştırmada meslek hayatının ilk 5 yılında olan hemşirelerin %70 civarının iş doyumuna ulaşamadıkları, zamanla mesleki tatminin arttığı belirlenmiştir (Karakuş, 2012). Korkut- Kurt (2019) katılımcılarının polis olduğu araştırmalarında çalışma sürelerinin 6-10 yıl arası olan çalışanların iş doyumunun 1-5 yıl arasında çalışanlara ve 11 yıl ve üzeri süredir çalışanlara göre iş doyumunu düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur.

## 2.4 Algılanan Ebeveynlik Tarzları

“Bir çocuğun içinde büyüdüğü ailenin yapısı, genişliği, sosyo-ekonomik düzeyi, kültürel özellikleri çocuğun psikolojik, fiziksel, duygusal ve sosyal gelişimini doğrudan etkilemektedir” (Yavuzer, 1998: 126). Çocuk yetiştirmeye dair ebeveynin yaklaşım, davranış, bilgi, inançla ve beklentilerine çocuk yetiştirme tutumları denir. Baumrind (1972) otoriter, açıklayıcı ve izin verici olmak üzere üç temel çocuk yetiştirme tutumu ileri sürmüştür. Bu üç boyutun altında talep kârlık ve duyarlılık olmak üzere temel iki farklı boyut olduğu ileri sürülmüş, açıklayıcı otoriter tutuma sahip ebeveynlerin çocukların ihtiyaçlarına ve hazır bulunuşluğuna göre talep ve duyarlılık düzeyini uzlaştırabilen kişiler olduğu belirtilmiştir (Maccoby ve Martin, 1983; akt. Sümer ve Güngör, 1999). Otoriter anne babaların ise çocuklarından çok yüksek düzeyde talepkâr olmaları ile düşük düzeyde duyarlı kimseler olduğunu belirtmişlerdir. İzin verici çocuk yetiştirme tutumunu ikiye ayıran araştırmacılar, şımarıklığa sebebiyet veren izin verici, otoriter tutumun zıttı, ihmal eden izin verici tarzı, açıklayıcı otoriter tutumun karşıtı olarak belirterek bu iki durumun talep karlık ve duyarlılık noktasında düşük düzeyde olduklarını belirtmişlerdir. Steinberg ve arkadaşları (1991) iki temel boyutun çocuklar üzerinde oluşturdukları denetim ve kurallar ile denetim ve kontrol düzeyini, çocuklarına gösterdiği yakınlığın, kabul ve sevgi düzeyini yansıttıklarını ileri sürmüşlerdir. Dört temel çocuk yetiştirme tutumu sevgi ve kabul boyutuyla, sıkı denetim ve kontrol boyutlarından üretilmiş olmaktadır. Birinci olarak otoriter tutumda kabul ve sevgi düşük, sıkı denetim ve kontrol yüksek düzeydedir. Koşulsuz saygı ve itaat söz konusudur. Duygusal alışveriş yok gibidir. İstek ve ihtiyaçlar görmezden gelinen anne baba tutumudur. İkinci olarak açıklayıcı otoriter tutumda yüksek düzeyde kabul ve sevgi durumuna karşın orta düzeyde bir denetim söz konusudur. Dengeli iki yönlü iletişim güzel bir şekilde oluşturulmuştur. Üçüncü olarak izin verici / şımartan tutumda yüksek düzeyde sevgi ve ilgi, yok sayılacak düzeyde denetim söz konusudur. Kabul had safhada ceza yok gibidir. Dördüncü olarak İzin verici/ İhmalkâr tutumda ise yakınlık ve sevgi de denetim de yeterli düzeyde değildir. Bu aileler çocuklarının ihtiyaçlarıyla pek ilgilenmez, duygusal yakınlıktan uzak dururlar. Belirttiğimiz çocuk yetiştirme tutumları kategorik ve boyutlar temelinde hem istatistiksel olarak hem de tipik olarak anlaşılacak şekilde Tablo 2.1. 'de gösterilmiştir:

**Tablo 2. 1: Çocuk Yetiştirme Tarzları**

	DUYARLI- KABUL EDİCİ	DUYARSIZ- RED EDİCİ
KONTROL EDEN- TALEP EDEN	OTORİTER- AÇIKLAYICI	OTORİTER
KONTROL ETMEYEN- TALEP ETMEYEN	ŞİMARTAN- İZİN VERİCİ	İHMALKÂR- İZİN VERİCİ

**Kaynak:** Sümer ve Güngör, 1999: 37

Bu araştırmada beliren yetişkinlik döneminde bireylerin algıladıkları ebeveynlik tarzları Sümer ve Güngör'ün (1999) Çocuk Yetiştirme Tutumları ölçeği uygulanarak verilerin elde edilmesiyle değerlendirilmiştir. Steinberg ve diğerlerinin (1991) çalışmalarından esinlenerek çocuk yetiştirme tutumlarının alt boyutları 'sıkı denetim ve kontrol ile kabul, ilgi ve sevgi' boyutları değerlendirmeye alınmıştır. Bu araştırma da algılanan ebeveynlik tarzları, çocuk yetiştirme tutumları ölçeğinin bu iki boyutuyla değerlendirmeye alınacaktır.

#### **2.4.1 Meslek Seçiminde Ebeveynlik Tarzlarının Etkisi**

Yetişkin bir insanın sahip olduğu özellikler, kalıtım yolu ile gelen potansiyelin yaşanılan çevre ile etkileşimle beraber gelişmiş kısmını gösterir. Doğumdan itibaren beslenme ve korunma gibi temel fizyolojik ihtiyaçlar, sevilme ve güven gibi psikolojik ihtiyaçların ebeveyn tarafından karşılanma durumu çocuğun kişilik gelişimini ve nihayetinde hayatını belirleme ve yönlendirmede vereceği kararları etkileyen önemli bir unsurdur. Araştırma bulguları çocuğun kariyer programını yaparken anne babalarından etkilendiklerini ortaya koymaktadır (Sarıkaya, 1998). Ülkemizde yapılan bir araştırma da lise öğrencilerinin alan seçimleri üzerinde etkili üç kişinin sırasıyla anneler, okuldaki öğretmenler, abla ve ağabeyler olduğu belirlenerek babaların dördüncü, rehber öğretmenlerin beşinci, arkadaşların altıncı, dersane öğretmenlerinin onuncu sırada en az etkili olduğu tespit edilmiştir (Şengün 2013). Bazı ailelerde baba otoritesi egemen ve baba mesleğini devam ettirme konusunda baskı olduğu görülmekte, isteyerek veya istemeyerek genç baba

mesleğine yönelmek zorunda kalmaktadır. Ebeveynin çocuğun meslek gelişimi ve seçimine etkisini şu maddelerle izah edebiliriz:

- Ebeveyn çocuğun bazı yeteneklerini destekleyici hazırlıklar yapsa da bazılarını ihmal edebilir ya da bastırabilir.
- Ebeveyn tercihleri doğrultusunda çocuğunun yeteneklerini geliştirmesi için imkanlar sağlar. Tercih ettikleri yetenekleri dışındaki diğer yeteneklerini ihmal söz konusu olabilir. Hatta ebeveyn maddi getirisi az olduğu için o yeteneklerle ilgili çalışmaya imkân vermemekle beraber, mali desteklerini çekmekle de tehdit ederler.

Ebeveynin eğitim seviyesi, gelir düzeyi yaşadığı sosyal sınıf, meslek değerlerini oluşturmakta bu da sosyal genetik yolla çocuklarına aktarılmaktadır. Çocukların mesleklere karşı olumlu veya olumsuz tutum takınmaları, ana babaların çocuklarının değerler hiyerarşisini oluşturmalarından kaynaklanmaktadır. Yani ana babaların sözlü ve sözsüz mesajlarla oluşturduğu tutum çocuğun bir mesleğe yönelimini olumsuz veya olumlu kılabilir.

- Ebeveyn kendi iş ve meslek değerlerini de çocuklarına aşılacaktır. Ebeveynlerin kendi meslekleri profesyonel meslek ise farklı, işçi sınıfında iseler çocuklarını farklı değerlerle büyütmedirler.
- Çocuğun kendine saygı duyması, eksiklerini fark edip kendini geliştirme çabası içinde olması, kendini değerlendirmesi, çocuğun sağlıklı bir öz kavramı oluşturduğuna işarettir. Eğer ebeveyn kendi hayallerine göre, doğal yapıyı göz ardı ederek, bir eğitim ve gelişim programı belirlemiş olursa bu durum her iki taraf içinde hayal kırıklığı oluşturabilir.
- Günümüzde ana babalar çocuklarıyla çok az vakit geçirdikleri için çocuklarını tanıyamamakta, bundan dolayı kendi isteklerine göre yönlendirmeye çalışmaktadırlar. Çocukların mesleki tercihlerinde ana babaya sormaları gayet normal bir davranış olmakla beraber, anne babanın çocukları belli bir kalıba sokma girişiminde bulunmaları yanlıştır.

Görülüyor ki ebeveynin kalıtımsal olarak, değer olarak, yönlendirme olarak mesleki tercihte çok büyük payı vardır. Çocuklarının özünü anlayarak doğru yönlendirme için

ailelerin çoğunun günümüzde psikolojik danışmaya, küçük bir oranda da olsa bir kısmının psikoterapiye, hatta daha yoğun tedaviye gereksinimleri olabilmektedir (Kuzgun, 2019).

#### **2.4.2 Kariyer Hedefinde Ailenin Etkisi ile İlgili Literatür Çalışmaları**

Nevşehir'de yapılan bir çalışmada Bal, (1998) tarafından lise öğrencileri arasında yaşanan mesleki kararsızlık ile kariyer kaygısına ailenin etkisi araştırılmıştır. Araştırmada yaşanan mesleki kaygı ile aile etkisi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Koech ve diğerleri (2016) Kenya'da yapılan araştırmalarında meslek seçiminde etkili faktörleri sırasıyla anne baba tavsiyeleri, kardeş tavsiyeleri ve ebeveyn geliri olduğunu görmüşlerdir.

Noack ve diğerlerinin (2010) Almanya'da yapılan araştırmasında pozitif ebeveynlik ile ergenlerin keşfedici yönü arasında ilişki olduğu görülmüştür (Sanatı, 2019). Koumoundourou ve arkadaşlarının (2010) yaptığı araştırmada otoriter denetleyen kontrol eden anne baba tutumunun kariyer karar verme süreçlerinde olumsuz etkisi bulunmuş, yine aynı şekilde Lease ve Dahlbeck (2009) tarafından yapılan araştırmada kontrollü otoriter tutumların kadınların kariyer kararı verme yeterliliğine zarar verdiği belirlenmiştir. Akgül (2018) tarafından yapılan araştırmada ebeveynin otoriter tutumu ile akademik motivasyon arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Denetim ağırlıklı tutum, çocukların davranışlarını devamlı kontrol etmek, kararlarını etkilemeye çalışmak, baskılayıcı ve ısrarcı olmak, yönlendirici davranışlarda bulunmak davranışlarını gösteren anne babaların tutumudur (Aktaş, 2018). Bahadır'ın (2018) yaptığı araştırmada kariyer hedefi planlamalarından beklentiler, algılanan ebeveynlik tarzları açısından incelenmiştir. Araştırmada kariyer hedefinin isabetlilik durumu ile çocuk yetiştirme tutumu alt boyutu olan kabul ve sorumluluk ile olumlu yönde anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ülker'in (2015) araştırmasında Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı bakış açısıyla olan değerlendirmede kız meslek lisesi öğrencilerinin, aile etkisi ölçeğinin tüm boyutlarını kariyer kararı yetkinlik hedeflerinin anlamlı olarak %9-16 arasında yordadığı görülmüştür. Özcan (2016) tarafından yapılan araştırmada aile desteğinin, kariyer kararını orta düzeyde olumlu olarak yordadığı bulunmuştur.

Bireyin kariyer tercihini etkileyen en öncelikli esaslardan birisi olan sosyal geçmiş kavramı bireyin ailesini, çevresini eğitim düzeyini, sosyo-ekonomik durumunu kapsayan geniş bir kavramdır. Sosyal geçmiş bireyi kariyer süreci ile ilgili kararlarında etkiler ve yönlendirir (Çiftçi, 2010; Şimşek ve Öge, 2011).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Yöntem kısmında araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve istatistiksel teknikler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı, beliren yetişkinlik dönemindeki işe giren bireylerin iş doyumunun yordanmasında algılanan ebeveynlik tarzları ile kariyer hedeflerinin rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. “İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişkenin aralarındaki etkileşimlerinin yönünü ve düzeylerini tespit etmek için kullanılan bir modeldir” (Creswell, 2017).

#### 3.2 Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları İstanbul ilinde yaşayan beliren yetişkinlik döneminde (18-30 yaş) iş hayatına atılan bireylerden oluşmaktadır.

**Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	139	38.9
	Erkek	218	61.1
Yaş	18-25 yaş	123	34.5
	26-30 yaş	234	65.5
Medeni Durum	Evli	155	43.4
	Bekar	202	56.6
Çalışarak Eğitim	Evet	211	59.1
	Hayır	146	40.9
Eğitim	Lise ve Altı	69	19.3
	Yüksek Okul	68	19.0
	Üniversite	183	51.3

	Lisans Üstü	37	10.4
Mezun olunan bölüm	Sosyal Bilimler	232	65.0
	Fen Bilimleri	76	21.3
	Tıp	25	7.0
	Diğer	24	6.7
Branşta Çalışma durumu	Evet	224	62.7
	Hayır	133	37.3
Anne Eğitim	Okumaz yazmaz	35	9.8
	İlkokul	194	54.3
	Ortaokul	62	17.4
	Lise ve üz.	66	18.5
Baba eğitim	İlkokul	163	45.7
	Ortaokul	57	16.0
	Lise	45	12.6
	Üniversite	92	25.8
Son iş Kıdemi	1 yıldan az	98	27.5
	1-2 yıl	65	18.2
	2-4 yıl	82	23.0
	5 yıldan fazla	112	31.4
Toplam Kıdem	1 yıldan az	56	15.7
	1-2 yıl	40	11.2
	2-4 yıl	80	22.4
	5 yıldan fazla	181	50.7
Baba Meslek Seçimi	Sosyal Bilimler	184	51.5
	Fen Bilimleri	56	15.7
	Tıp	30	8.4
	Seçmedi	87	24.4
Anne Meslek Seçimi	Sosyal Bilimler	195	54.6
	Fen Bilimleri	45	12.6
	Tıp	43	12.0
	Seçmedi	74	20.7
Kardeş Sayısı	0	9	2.5
	1 kardeş	65	18.2

	2 kardeş	118	33.1
	3 ve üz.	165	46.2
Sosyo ekonomik durumu	Ortanın altı	99	27.7
	Orta	119	33.3
	Ortanın üstü	139	38.9
Çalışma Alanı Kurum	Kamu	115	32.2
	Özel	180	50.4
	Kamu Sözleşmeli	38	10.6
	Ticaret	24	6.7
İş memnuniyeti	Evet	246	68.9
	Hayır	111	31.1
Genel toplam	Toplam	357	100.0

Tablo 3.1’de ki duruma göre örneklem grubunu oluşturan kişilerin 139’u (%38,9) kadın, 218’i (%61,1) erkektir. 123’ü (%34,5) 18-25 yaşında, 234’ü (%65,5) 26-30 yaşındadır. 155’i (%43,4) evli, 202’si (%56,6) bekârdır. Çalışmakla beraber eğitim hayatına devam ediyor musunuz sorusuna 211’i (%59,1) evet, 146’sı (%40,9) hayır demiştir. 69’u (%19,3) lise veya altı, 68’i (%19,0) yüksekokul, 183’ü (51,3) üniversite,37’si (%10,4) lisans veya daha üzeri bir eğitim almıştır, 232’si (%65,0) sosyal bilimler, 76’sı (%21,3) Fen bilimleri, 25’i (%7,0) tıp, 24’ü (%6,7) Diğer alanlardan mezun olmuşlardır. Lise, üniversite veya yüksekokulda eğitimi aldığınız branşta çalışıyor musunuz sorusuna 224’ü (%62,7) evet,133’ü (%37,3) hayır demiştir. 35’inin (%9,8) annesi okuyamaz ve yazamaz, 194’ünün (%54,3) annesi ilkokul mezunu, 57’si (%16,0) annesi ortaokul mezunu, 45’inin (%12,6) lise mezunu, 92’sinin (%25,8) üniversite mezunudur.163’ünün (%45,7) babası ilkokul mezunu, 57’sinin (%16,0) babası ortaokul mezunu, 45’inin (%12,6) babası lise mezunu, 92’sinin (%25,8) babası üniversite mezunudur. Son işyerindeki kıdem sorusuna98’i (%13,8) 1 yıldan az, 65’i (%18,2)1-2 yıl, 82’si (%23,0) 2-4 yıl,112’si (%31,4) 5 yıl veya üzeri kıdeme sahiptir. Toplam yapılan kıdem sorusu incelendiğinde 56’sı (%15,7) 1 yıldan az, 40’ı (%11,2) 1-2 yıl, 80’i (%22,4) 2-4 yıl, 181’si (%50,7) 5 yıl veya üzeri kıdeme sahiptir. Babasının önerdiği meslekler incelendiğinde 184’ünün (%51,5) babası sosyal bilimler, 56’sının (%15,7) babası fen bilimleri,30’unun (%8,4) babası tıp, 87’sinin (%24,4) babası öneride bulunmamıştır. Annesinin önerdiği

meslekler incelendiğinde 195'inin (%54,6) annesi sosyal bilimler, 45'sinin (%12,6) annesi fen bilimleri, 43'ünün (%12,0) annesi tıp, 74'ünün (%20,7) annesi öneride bulunmamıştır. 9'unun(%2,5) kardeşi yok, 65'i (%18,2) 1 kardeş, 118'i (%33,1) 2 kardeş, 165'i (%46,2) 3 veya daha fazla kardeşe sahiptir. Katılımcılara sosyoekonomik durum sorulduğunda katılımcıların 99'u (%27,2) ortanın altı, 119'unun (%33,3) orta, 139'unun (%38,9) sosyoekonomik durumu ortanın üstüdür. Katılımcılara hangi alanda çalışıyorsunuz sorulduğunda 115'i (%32,2) kamu, 180'i (%50,4) özel, 38'i (%10,6) kamu sözleşmeli, 24'ü (%6,7) ticaret alanında çalışmaktadır. Katılımcılara Meslek hayalleriniz açısından memnun musunuz sorusu sorulduğunda 246'sı (%68,9) evet, 111'i (%31,1) hayır demiştir.

### **3.3 Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada veriler toplanırken Kişisel Bilgi Formu, Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeği-Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Kariyer Hedefleri Ölçeği kullanılmıştır.

#### **3.3.1 Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmada beliren yetişkinlik dönemindeki (18-30 yaş) bireylere göre düzenlenen Kişisel Bilgi Formu, demografik bilgiler çerçevesinde bireyin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, ebeveynin akademik eğitim düzeyi, ebeveynin medeni durumu, mezuniyet alanı ve bölümü, işyerindeki kıdem yılı, ebeveynin kendisi için seçmesini istediği meslek, sosyo-ekonomik durumu, çalışma alanı ve iş memnuniyet durumunu ihtiva eden sorular içermiştir. Mezun olunan bölüm ve alanın yazıldığı kısımda Fen Bilimleri alanının alt dalı olan tıp fakültesi, katılımdaki ağırlığı ve hekimliğin itibar sahibi bir meslek olmasından dolayı veri değerlendirilmesinde ayrı bir alan olarak değerlendirmeye alınmıştır.

### 3.3.2 Kariyer Hedefleri Ölçeği

Kariyer Hedefleri Ölçeği (KHÖ)' O'Brien (1996) tarafından geliştirilen 8 maddeden oluşmuştur. Margo A. Gregor ve Karen O'Brien (2015) tarafından 24 madde olarak yenilenmiştir. KHÖ'nün Türkçe formu üzerinde geçerlik güvenirlik çalışmaları Aktaş (2018) tarafından yapılmıştır.

Güvenirlğe dair çalışmalarda iç tutarlılık güvenirliği, Cronbach alfa katsayısı ( $\alpha$ ) ile hesaplanmıştır. Bu duruma göre, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı liderlik alt ölçeği için .76, başarı hedefleri alt ölçeği için .70, eğitim hedefleri alt ölçeği için .82'dir.

Ölçek eğitim, liderlik ve başarı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. 6,10,11,14,16,18,19,23 numaralı maddeler eğitsel boyutu, 1,2,4,5,7,12,15 ve 24 numaralı maddeler liderlik boyutunu, 3,8,9,13,17,20,21 ve 22 numaralı maddeler ise başarı boyutunu ölçmektedir. Başarı boyutunda 20 ve 22. maddeler; liderlik boyutunda ise 2, 4 ve 12. maddeler ters puanlanmaktadır.

Bu araştırmada kariyer hedefleri ölçeği ile ilgili Cronbach Alfa katsayıları; Liderlik için 0.87, Başarı için 0.81, Eğitim faktörü için 0.90 hesaplanmıştır.

### 3.3.3 Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeği

Ebeveynlerin algılanan çocuk yetiştirme tarzlarını ölçmek için katılımcıların anne babalarının tutumlarını değerlendirmesinde kullanılan Steinberg ve arkadaşlarının (1991) otuz maddeden oluşan 'Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeğinin maddeleri Sümer ve Güngör (1999) tarafından kültürümüzde anne babanın çocuk yetiştirmede farklı geleneksel rolleri ve sorumlulukları dikkate alınarak sınıflandırma yapılmış, faktör analizleri sonucunda 22 maddeye indirgenerek güvenirlik analizleri yapılmıştır. Türkçe formu için iç tutarlılık güvenirliği, Cronbach alfa katsayısı ( $\alpha$ ) ile hesaplanmıştır. Bu duruma göre, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı kabul/ilgi boyutu için anne formunda .86, baba formunda .88, sıkı denetim /kontrol boyutları için anne formunda .88, baba formunda .87'dir. Anne ve baba için ayrı uygulanan ölçekte kabul/ilgi boyutunu ölçmek için 11 madde, sıkı denetim/kontrol boyutunu ölçmek için 11 madde bulunmaktadır. Ölçekte tek rakamlar kabul/ilgi, çift rakamlar sıkı denetim/kontrol boyutunu temsil etmektedir. Maddeler 5'li likert tipi olarak ölçek üzerinde "hiç doğru değil" (1 puan), "doğru değil" (2 puan), "kısmen doğru" (3

puan), “doğru” (4 puan), “çok doğru” (5 puan) şeklinde cevaplanarak puanlanmaktadır. Her iki formda da 11., 13. ve 21. Maddeler ters puanlanmaktadır. Bu araştırmada, ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri anne kontrol için .88; anne ilgi alt boyutu için .91; baba kontrol için .91; baba ilgi alt boyutu için .92’dir.

### 3.3.4 İş Doyumu Ölçeği

Araştırma çerçevesinde beliren yetişkinlik dönemindeki çalışan bireylerin iş doyumu düzeylerini tespit için Minnesota İş doyumu Ölçeği uygulanmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967)’in geliştirdikleri ölçek Baycan (1985) çalışmalarıyla Türkçeye çevrilerek ve uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda Türkçe formu için iç tutarlılık güvenirligi, Cronbach alfa katsayısı ( $\alpha$ ) ile hesaplanmıştır. Bu duruma göre, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı içsel doyum için .68, dışsal doyum için .65, genel doyum için .66 olarak hesaplanmıştır. İş doyumu ölçeğinde “Çok memnunum” (5), “Memnunum” (4), “Kararsızım” (3), “Memnun Değilim” (2), “Hiç Memnun Değilim” (1) şeklinde beşli likert tipi olarak puanlanmaktadır. İş Doyumu Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum durumunu belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır. İçsel boyutu 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 numaralı maddeler ölçmektedir. Dışsal boyutu 5,6,12,13,14,17,18,19 numaralı maddeler ölçmektedir.

Bu araştırmada ölçek olarak kullanılan İş Doyumu ölçeğinin alt boyutları olan “içsel doyum” için Cronbach katsayısı 0,72, “dışsal doyum” için Cronbach katsayısı 0,77 ve “genel doyum” Cronbach alfa katsayısı 0,73 olarak hesaplanmıştır.

### 3.3.5 Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Ölçeklerin çarpıklık, basıklık ve güvenilirlik değerleri Tablo 3.2’de verilmiştir.

**Tablo 3.2 : Ölçeklere Ait Basıklık, Çarpıklık ve Güvenirlik Değerleri**

	<i>N</i>	<i>Skewness</i> (Çarpıklık)	<i>Kurtosis</i> (Basıklık)
<b>Anne Kabul</b>	357	-.79	.85
<b>Anne Kontrol</b>		.48	-.30
<b>Baba Kabul</b>		-.39	-.35

<b>Baba Kontrol</b>		.44	-.28
<b>İş doyumu</b>		-.77	.83
<b>Genel Kariyer Hedefleri</b>		-.62	.67

Tablo 3.2'ye göre verilerin anne kabul ölçeğinde çarpıklık -.79 ve basıklık .85, Anne Kontrol ölçeğinde çarpıklık .48 ve basıklık -.30, Baba kabul ölçeğinde çarpıklık -.39 ve basıklık -.35, baba kontrol ölçeğinde çarpıklık .44 ve basıklık -.28 olduğu, iş doyumu ölçeğinde çarpıklık -.77 ve basıklık .83, Genel Kariyer Hedefleri ölçeğinde çarpıklık -.62 ve basıklık .67 olduğu bu değerlerin -1 ile +1 arasında olmasından dolayı güvenilirliklerinin yüksek olduğundan parametrik testler yapılmasına karar verilmiştir.

Parametrik tekniklerden ikili grupların karşılaştırılmasında bağımsız gruplar için t testi kullanılmıştır. Anova testi fazla grupların karşılaştırılmasında kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson korelasyon analizi yapılmış, regresyon analizi yordama düzeyi tespiti için regresyon analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Bu bölümde verileri değerlendirmek amacıyla katılımcıların kişisel özelliklerini tanımlayıcı dağılımlar, ardından kullanılan ölçeklerden elde edilen puanlara ilişkin istatistiksel analizlere ve bu analizlerin sonucunda elde edilen bulgulara tablolar halinde yer verilmiştir.

#### 4.1. İş Doyumu Ölçeği, Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeği, Kariyer Hedefi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Elde Edilen Betimsel Değerler

Bu bölümde katılımcıların Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeği, Kariyer Hedefleri Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeğine İlişkin frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri aşağıda belirtilmiştir.

**Tablo 4.1 : İş doyumu Ölçeğine Ait Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Değerler**

Değişkenler	N	M	SS
İçsel Doyum	357	3.78	9.36
Dışsal Doyum	357	3.46	7.20
Genel İş doyumu	357	3.65	15.75

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere İş doyumu Ölçeğinde İçsel Doyum (M=3.78; SD=9.36) “yüksek”, Dışsal Doyum (M=3.46; SD=7.20) “Yüksek”, Genel İş doyumu (M=3.65; SD=15.75) “Yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.2 : Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel Değerler**

Değişkenler	N	M	SS
Anne Kabul	357	3.65	8.87
Anne Kontrol	357	2.76	9.03
Baba Kabul	357	3.30	10.44
Baba Kontrol	357	2.62	10.70

Tablo 4.2 incelendiğinde Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeğinde Anne Kabul boyutu diğer değişkenlere göre (M=3.6; SD=8.87) “yüksek” Anne Kontrol boyutu (M=2.76; SD=9.03) “Orta”, Baba Kabul boyutu (M=3.30; SD=10.44) “Orta”ve Baba Kontrol boyutlarının (M=2.62; SD=10.70) “Orta” düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.3 : Kariyer Hedefleri Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Değerler**

Değişkenler	N	M	SS
Liderlik	357	2.20	2.83
Başarı	357	2.44	3.32
Eğitsel	357	2.34	6.09
Genel Kariyer Hedefleri	357	2.33	10.47

Tablo 4.3’de görüldüğü üzere Kariyer Hedefleri Ölçeğinde liderlik (M=2.20; SD=2.83) “Orta”, Başarı (M=2.44; SD=3.32) “Yüksek”, Eğitsel (M=2.34; SD=6.09) “Orta”, Genel Kariyer Hedefleri (M=2.33; SD=10.47) “Orta” düzeyde olduğu görülmektedir.

## 4.2. İş Doyumuna İlişkin t testi sonuçları

### 4.2.1. Cinsiyet Değişkenine göre İş Doyumu ölçeği

Katılımcıların cinsiyetlerine göre İş doyumunu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.4 : Katılımcıların Cinsiyet Durumuna Göre İş doyumunu Ölçeği Karşılaştırılması**

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	t	sd	P
İçsel Doyum	Kadın	139	44.58	9.09	-1.26	355	.20
	Erkek	218	45.87	9.52			
Dışsal Doyum	Kadın	139	26.55	6.44	-2.27	355	.02
	Erkek	218	28.32	7.59			
Genel İş doyumunu	Kadın	139	71.13	14.74	-1.79	355	.07
	Erkek	218	74.19	16.29			

Tablo 4.4’de görüldüğü üzere katılımcıların cinsiyetlerine göre İş doyumunu Ölçeği puanlarını değerlendirmek için t testi yapılmıştır. Test sonucunda Dışsal Doyum ( $t=-$

2,27;  $p<.05$ ) alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. İçsel Doyum ve Genel İş Doyumunda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dışsal doyumda erkeklerin puanları kadınlardan daha yüksek bulunmuştur.

#### 4.2.2. Medeni Durumlarına Göre İş doyumu Ölçeği

Katılımcıların medeni durumlarına göre İş doyumu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.5 :Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	t	sd	p
İçsel Doyum	Evli	155	46.84	7.67	2.61	355	.00
	Bekar	202	44.24	10.36			
Dışsal Doyum	Evli	155	28.66	6.09	2.39	355	.01
	Bekar	202	26.83	7.88			
Genel doyumu	İş Evli	155	75.50	12.76	2.65	355	.00
	Bekar	202	71.07	17.50			

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere katılımcıların medeni durumlarına göre İş doyumu Ölçeği puanlarını değerlendirmek için t testi yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doyum ( $t=-2,61$ ;  $p<.05$ ), Dışsal Doyum ( $t=2,39$ ;  $p<.05$ ) ve Genel Mesleki Doyumunda ( $t=2,65$ ;  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmüştür. Evli olanların bekar olanlara kıyasla daha yüksek doyum yaşadıkları bulunmuştur.

#### 4.2.3. Çalışarak Eğitime Devamına Göre İş doyumu Ölçeği

Katılımcıların çalışarak eğitime devamına göre İş doyumu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.6 : Katılımcıların Çalışarak Eğitime Devamına Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	t	sd	p
İçsel Doyum	Evet	211	45.64	10.08	.64	355	.52

	Hayır	146	44.99	8.24			
Dışsal Doyum	Evet	211	27.63	7.53	.00	35	.99
	Hayır	146	27.62	6.73			
Genel İş doyumu	Evet	211	73.27	16.8	.38	35	.70
	Hayır	146	72.61	14.10			

Tablo 4.6’da görüldüğü üzere katılımcıların çalışarak eğitime devam durumuna göre İş doyumu ölçeği puanlarını değerlendirmek için *t testi* yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doyum ve Dışsal Doyum alt boyutları ile Genel İş Doyumunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### 4.2.4. Eğitim Düzeyine Göre İş doyumu Ölçeği

Katılımcıların eğitim düzeyine göre İş doyumu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.7 : Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre İş doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

	Gruplar	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark
İçsel Doyum	A.Lise ve Altı	69	42.90	9.88	G. Arası	890.70	3	296.90	3.453	.017	D>A
	B.Yüksek Okul	68	44.43	10.11	G. İçi	30354.48	353	85.99			
	C.Üniversite	183	46.05	8.70	Toplam	31245.193	356				
	D.Lisans Üstü	37	48.32	9.23							
	Toplam	357	45.37	9.36							
Dışsal Doyum	A.Lise ve Altı	69	25.77	7.78	G. Arası	338.519	3	112.84	2.19	.08	
	B.Yüksek Okul	68	27.72	8.33	G. İçi	18160.932	353	51.44			
	C.Üniversite	183	28.01	6.60	Toplam	18499.451	356				
	D.Lisans Üstü	37	29.03	6.34							
	Toplam	357	27.63	7.20							
Genel İş Doyumu	A.Lise ve Altı	69	68.67	17.09	G. Arası	2253.48	3	751.16	3.07	.02	D>A
	B.Yüksek Okul	68	72.15	17.46	G. İçi	86155.50	353	244.06			

	C.Üniversite	183	74.07	14.53	Toplam	88408.99	356				
	D.Lisans Üstü	37	77.35	14.36							
	Toplam	357	73.00	15.75							

Tablo 4.7’de görüldüğü üzere katılımcıların eğitim düzeyine göre İş doyumu ölçeği puanlarını değerlendirmek için Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doyum ( $F=3,45$ ;  $p<.05$ ) ve Genel İş Doyumunda ( $F=3,07$ ;  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılık bulunmuş Dışsal Doyumda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılıkları belirlemek için Scheffe testi sonucunda;

İçsel Doyum alt boyutunda lisansüstü mezunları ( $M=48,32$ ), lise ve altı olanlara ( $M=42,90$ ) kıyasla, Genel İş doyumu alt boyutunda lisansüstü mezunları ( $M=77,35$ ), lise ve altı olanlara ( $M=68,67$ ) kıyasla daha yüksek doyum puanına sahip olduğu görülmüştür.

#### 4.2.5. Mezuniyet Alanına Göre İş doyumu Ölçeği

Katılımcıların mezuniyet alanına göre İş doyumu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.8: Katılımcıların Mezuniyet Alanına Göre İş doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

	Gruplar	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark
İçsel Doyum	A.Sosyal Bilimler	232	44.63	9.77	G. Arası	711.39	3	237.13	2.74	.043	C>A C>D
	B.Fen Bilimleri	76	46.47	8.62	G. İçi	30533.80	353	86.49			
	C.Tıp	25	49.72	9.11	Toplam	31245.19	356				
	D.Diğer	24	44.46	6.25							
	Toplam	357	45.37	9.36							
Dışsal Doyum	A.Sosyal Bilimler	232	27.15	7.37	G. Arası	475.64	3	158.54	3.10	.02	C>A C>D
	B.Fen Bilimleri	76	27.82	7.14	G. İçi	18023.80	353	51.05			
	C.Tıp	25	31.72	6.87	Toplam	18499.45	356				
	D.Diğer	24	27.38	4.62							
	Toplam	357	27.63	7.20							

Genel İş doymu	A.Sosyal Bilimler	232	71.78	16.42	G. Arası	2282.64	3	760.88	3.11	.02	C>A
	B.Fen Bilimleri	76	74.29	14.64	G. İçi	86126.34	353	243.98			
	C.Tıp	25	81.44	15.13	Toplam	88408.99	356				
	D.Diğer	24	71.83	9.88							
	Toplam	357	73.00	15.75							

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere katılımcıların mezun olunan bölüm durumuna göre İş doymu ölçeği puanlarını değerlendirmek için Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doym (F=2,74;  $p<.05$ ), Dışsal Doym (F=3,10;  $p<.05$ ) ve Genel İş Doymunda (F=3,11;  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Gruplar arasında anlamlı farklılıkları belirlemek için Scheffe testi sonucunda;

İçsel Doym alt boyutunda tıp mezunları (M=49,72), sosyal bilimler (M=44,63) ve diğer mezunlara (M=44,46), Dışsal Doym alt boyutunda tıp mezunları (M=81,44), sosyal bilimler (M=27,15) ve diğer mezunlara (M=27,38), Genel Doym alt boyutunda tıp mezunları (M=81,44), sosyal bilimler (M=74,29) ve diğer mezunlara (M=71,83), kıyasla daha yüksek doym puanına sahip olduğu görülmüştür.

#### 4.2.6. Branşta Çalışma Durumuna Göre İş doymu Ölçeği

Katılımcıların branşta çalışma durumuna göre İş doymu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.9: Katılımcıların Branşta Çalışma Durumuna Göre İş doymu Ölçeği Karşılaştırılması**

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	t	sd	p
İçsel Doym	Evet	224	46.79	8.35	3.77	355	.00
	Hayır	133	42.98	10.47			
Dışsal Doym	Evet	224	28.41	6.47	2.67	355	.00
	Hayır	133	26.32	8.16			
Genel doymu	İş Evet	224	75.19	13.96	3.46	355	.00
	Hayır	133	69.30	17.84			

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere katılımcıların branşta çalışma durumlarına göre İş doyumu Ölçeği puanlarını değerlendirmek için t testi yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doyum ( $t=3,77$ ;  $p<.05$ ), Dışsal Doyum ( $t=2,67$ ;  $p<.05$ ) ve Genel İş Doyumunda ( $t=3,46$ ;  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmüştür. Branşında çalışanların çalışmayanlara kıyasla daha yüksek doyum yaşadıkları bulunmuştur.

#### 4.2.7. Anne Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların anne eğitim düzeyine göre İş Doyumu Ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.10 : Katılımcıların Anne Eğitim Düzeyine Göre İş doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

	Grupla	N	M	SD	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İçsel Doyum	Okumaz yazmaz	35	46.94	8.40	G. Arası	174.59	3	58.19	.66	.57
	İlkokul	194	44.97	9.70	G. İçi	31070.59	353	88.01		
	Ortaokul	62	46.21	9.20	Toplam	31245.19	356			
	Lise ve üz.	66	44.92	9.05						
	Toplam	357	45.37	9.36						
Dışsal Doyum	Okumaz yazmaz	35	27.51	6.93	G. Arası	175.73	3	58.57	1.12	.33
	İlkokul	194	27.07	7.13	G. İçi	18323.71	353	51.909		
	Ortaokul	62	28.89	6.95	Toplam	18499.45	356			
	Lise ve üz.	66	28.14	7.77						
	Toplam	357	27.63	7.20						
Genel İş doyumu	Okumaz yazmaz	35	74.46	14.71	G. Arası	525.46	3	175.15	.70	.55
	İlkokul	194	72.04	15.90	G. İçi	87883.53	353	248.96		
	Ortaokul	62	75.10	15.51	Toplam	88408.99	356			
	Lise ve üz.	66	73.06	16.16						
	Toplam	357	73.00	15.75						

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere katılımcıların anne eğitim düzeyine göre İş Doyumu ölçeği puanlarını değerlendirmek için Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda Dışsal

Doyum ve İçsel Doyum alt boyutları ile Genel İş Doyumunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### 4.2.8. Baba Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların baba eğitim düzeyine göre İş Doyumu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.11 : Katılımcıların Baba Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

	Gruplar	N	M	SD	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İçsel Doyum	İlkokul	163	45.71	9.52	G. Arası	349.65	3	116.55	1.33	.26
	Ortaokul	57	46.96	8.62	G. İçi	30895.53	353	87.52		
	Lise	45	43.62	10.53	Toplam	31245.19	356			
	Üniversite	92	44.64	8.87						
	Toplam	357	45.37	9.36						
Dışsal Doyum	İlkokul	163	27.39	7.26	G. Arası	51.08	3	17.02	.32	.80
	Ortaokul	57	28.39	7.55	G. İçi	18448.36	353	52.26		
	Lise	45	27.22	7.86	Toplam	18499.45	356			
	Üniversite	92	27.77	6.62						
	Toplam	357	27.63	7.20						
Genel İş Doyumu	İlkokul	163	73.10	16.03	G. Arası	557.37	3	185.79	.74	.52
	Ortaokul	57	75.35	14.86	G. İçi	87851.62	353	248.87		
	Lise	45	70.84	17.92	Toplam	88408.99	356			
	Üniversite	92	72.41	14.70						
	Toplam	357	73.00	15.75						

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere katılımcıların baba eğitim düzeyine göre İş Doyumu Ölçeği puanlarını değerlendirmek için *Anova* testi yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doyum ve Dışsal Doyum alt boyutları ile Genel İş Doyumunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

#### 4.2.9. Kıdem Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların toplam kıdem durumuna göre İş Doyumu Ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.12 : Katılımcıların Kıdem Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

	Gruplar	N	M	SD	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark
İçsel Doyum	A.1 yıldan az	56	42.73	9.38	G. Arası	1012.61	3	337.54	3.94	.00	D>A
	B.1-2 yıl	40	44.28	9.66	G. İçi	30232.57	35	85.64			
	C.2-4 yıl	80	44.16	9.38	Toplam	31245.19	35	6			
	D.5 yıl ve üzeri	181	46.96	9.06							
	Toplam	357	45.37	9.36							
Dışsal Doyum	A.1 yıldan az	56	26.14	6.32	G. Arası	270.54	3	90.18	1.74	.15	
	B.1-2 yıl	40	26.55	7.54	G. İçi	18228.90	35	51.64			
	C.2-4 yıl	80	27.53	6.94	Toplam	18499.41	35	6			
	D.5 yıl ve üzeri	181	28.37	7.45							
	Toplam	357	27.63	7.20							
Genel Mesleki Doyum	A.1 yıldan az	56	68.88	15.16	G. Arası	2263.79	3	754.60	3.09	.02	D>A
	B.1-2 yıl	40	70.83	16.46	G. İçi	86145.19	35	244.03			
	C.2-4 yıl	80	71.69	15.24	Toplam	88408.99	35	6			
	D.5 yıl ve üzeri	181	75.33	15.73							
	Toplam	357	73.00	15.75							

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere katılımcıların toplam kıdem durumuna göre İş Doyumu ölçeği puanlarını değerlendirmek için Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doyum ( $F=3,94; p<.05$ ) ve Genel İş Doyumunda ( $F=3,09; p<.05$ ) anlamlı bir farklılık bulunmuş, Dışsal Doyumda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılıkları belirlemek için Scheffe testi sonucunda;

İçsel Doyum alt boyutunda 5 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar ( $M=46,96$ ), 1 yıldan az kıdeme sahip olanlara ( $M=42,73$ ), Genel İş Doyumu alt boyutunda 5 yıl ve üzeri

kıdeme sahip olanlar (M=75,33), 1 yıldan az kıdeme sahip olanlara (M=68,88) kıyasla daha yüksek doyum puanına sahip olduğu görülmüştür.

#### 4.2.10. Babanın İsteddiği Meslek Seçimi Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların baba meslek seçimi durumuna göre İş Doyumu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.13 : Katılımcıların Babanın İsteddiği Meslek Seçimi Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

	Gruplar	N	M	SD	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İçsel Doyum	Sosyal Bilimler	184	45.41	9.94	G. Arası	92.29	3	30.76	.34	.79
	Fen Bilimleri	56	44.46	8.96	G. İçi	31152.90	353	88.25		
	Tıp	30	44.87	9.14	Toplam	31245.19	356			
	Seçmedi	87	46.03	8.49						
	Toplam	357	45.37	9.36						
Dışsal Doyum	Sosyal Bilimler	184	27.79	7.59	G. Arası	18.92	3	6.30	.12	.94
	Fen Bilimleri	56	27.36	6.82	G. İçi	18480.53	353	52.35		
	Tıp	30	27.93	6.98	Toplam	18499.45	356			
	Seçmedi	87	27.34	6.78						
	Toplam	357	27.63	7.20						
Genel Mesleki Doyum	Sosyal Bilimler	184	73.21	16.90	G. Arası	99.34	3	33.11	.13	.94
	Fen Bilimleri	56	71.82	14.45	G. İçi	88309.64	353	250.16		
	Tıp	30	72.80	15.57	Toplam	88408.99	356			
	Seçmedi	87	73.38	14.26						
	Toplam	357	73.00	15.75						

Tablo 4.13'te görüldüğü üzere katılımcıların baba meslek seçimi durumuna göre İş Doyumu Ölçeği puanlarını değerlendirmek için *Anova* testi yapılmıştır. Test

sonucunda İçsel Doyum ve Dışsal Doyum alt boyutları ile Genel İş Doyumunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### 4.2.11. Annenin İsteddiği Meslek Seçimi Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların anne meslek seçimi durumuna göre İş Doyumu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.14 : Katılımcıların Annenin İsteddiği Meslek Seçimi Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

	Gruplar	N	M	SD	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İçsel Doyum	Sosyal Bilimler	195	45.82	8.90	G. Arası	116.05	3	38.68	.43	.72
	Fen Bilimleri	45	45.00	8.90	G. İçi	31129.13	353	88.18		
	Tıp	43	44.12	11.72	Toplam	31245.19	356			
	Seçmedi	74	45.15	9.42						
	Toplam	357	45.37	9.36						
Dışsal Doyum	Sosyal Bilimler	195	27.99	6.80	G. Arası	175.41	3	58.47	1.12	.33
	Fen Bilimleri	45	27.91	7.71	G. İçi	18324.03	353	51.90		
	Tıp	43	25.79	8.42	Toplam	18499.45	356			
	Seçmedi	74	27.55	7.15						
	Toplam	357	27.63	7.20						
Genel Mesleki Doyum	Sosyal Bilimler	195	73.81	14.98	G. Arası	546.28	3	182.09	.73	.53
	Fen Bilimleri	45	72.91	15.87	G. İçi	87862.71	353	248.90		
	Tıp	43	69.91	19.25	Toplam	88408.99	356			
	Seçmedi	74	72.70	15.55						
	Toplam	357	73.00	15.75						

Tablo 4.14'te görüldüğü üzere katılımcıların anne meslek seçimi durumuna göre İş Doyumu Ölçeği puanlarını değerlendirmek için *Anova* testi yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doyum ve Dışsal Doyum alt boyutları ile Genel İş Doyumunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### 4.2.12. Kardeş Sayısına Göre İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların kardeş sayısına göre İş Doyumu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.15 : Katılımcıların Kardeş Sayısına Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

	Gruplar	N	M	SD	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İçselDoyum	0	9	45.22	9.23	G. Arası	151.29	3	50.43	.57	.63
	1 kardeş	65	46.35	10.15	G. İçi	31093.90	353	88.08		
	2 kardeş	118	45.75	10.36	Toplam	31245.19	356			
	3 ve üz.	165	44.72	8.27						
	Toplam	357	45.37	9.36						
Dışsal Doyum	0	9	28.00	8.21	G. Arası	294.75	3	98.25	1.90	.12
	1 kardeş	65	29.35	8.12	G. İçi	18204.69	353	51.57		
	2 kardeş	118	27.73	7.45	Toplam	18499.45	356			
	3 ve üz.	165	26.85	6.50						
	Toplam	357	27.63	7.20						
Genel Mesleki Doyum	0	9	73.22	16.90	G. Arası	842.08	3	280.69	1.13	.33
	1 kardeş	65	75.71	17.58	G. İçi	87566.91	353	248.06		
	2 kardeş	118	73.48	16.94	Toplam	88408.99	356			
	3 ve üz.	165	71.57	13.94						
	Toplam	357	73.00	15.75						

Tablo 4.15’de görüldüğü üzere katılımcıların kardeş sayısına göre İş Doyumu Ölçeği puanlarını değerlendirmek için *Anova* testi yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doyum ve Dışsal Doyum alt boyutları ile Genel İş Doyumunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### 4.2.13. Gelir Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların Gelir durumuna göre İş Doyumu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.16 : Katılımcıların Gelir Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

	Gruplar	N	M	SD	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark
İçsel Doyum	A.Ortanın altı	99	42.33	10.71	G. Arası	1733.34	2	866.67	10.39	.000	C>A
	B.Orta	119	45.08	8.75	G. İçi	29511.84	354	83.36			
	C.Ortanın üstü	139	47.78	8.17	Toplam	31245.19	356				
	Toplam	357	45.37	9.36							
Dışsal Doyum	A.Ortanın altı	99	25.60	7.80	G. Arası	834.77	2	417.38	8.36	.000	C>A
	B.Orta	119	27.30	6.62	G. İçi	17664.67	354	49.90			
	C.Ortanın üstü	139	29.35	6.87	Toplam	18499.45	356				
	Toplam	357	27.63	7.20							
Genel Mesleki Doyum	A.Ortanın altı	99	67.93	17.68	G. Arası	4970.10	2	2485.05	10.54	.000	C>A
	B.Orta	119	72.38	14.70	G. İçi	83438.89	354	235.70			
	C.Ortanın üstü	139	77.14	14.05	Toplam	88408.99	356				
	Toplam	357	73.00	15.75							

Tablo 4.16’da görüldüğü üzere katılımcıların toplam gelir durumuna göre İş Doyumu ölçeği puanlarını değerlendirmek için Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doyum ( $F=10,39$ ;  $p<.05$ ), Dışsal Doyum ( $F=8,36$ ;  $p<.05$ ) ve Genel İş Doyumunda ( $F=10,54$ ;  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılık bulunmuş, Gruplar arasında anlamlı farklılıkları belirlemek için Scheffe testi sonucunda;

İçsel Doyum alt boyutunda orta gelirin üstü olanlar ( $M=47,78$ ), orta gelirin altı olanlara ( $M=42,33$ ) kıyasla, Dışsal Doyum alt boyutunda orta gelirin üstü olanlar ( $M=29,35$ ), orta gelirin altı olanlara ( $M=25,60$ ) kıyasla, Genel İş Doyumu alt boyutunda orta gelirin üstü olanlar ( $M=77,14$ ), orta gelirin altı olanlara ( $M=67,93$ ) kıyasla daha yüksek doyum puanına sahip olduğu görülmüştür.

#### 4.2.14. Çalışma/Kurum Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların çalışma/kurum durumuna göre İş Doyumu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.17 : Katılımcıların Çalışma/Kurum Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

	Gruplar	N	M	SD	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark
İçsel Doyum	A.Kamu	115	47.75	8.73	G. Arası	1792.00	3	597.33	7.15	.000	D>B
	B.Özel	180	43.22	9.93	G. İçi	29453.18	353	83.43			
	C.Kamu Sözleşmeli	38	46.16	6.94	Toplam	31245.19	356				
	D.Ticaret	24	48.83	7.51							
	Toplam	357	45.37	9.36							
Dışsal Doyum	A.Kamu	115	29.22	6.84	G. Arası	765.588	3	255.19	5.08	.002	D>B
	B.Özel	180	26.39	7.23	G. İçi	17733.83	353	50.23			
	C.Kamu Sözleşmeli	38	26.95	6.58	Toplam	18499.45	356				
	D.Ticaret	24	30.38	7.86							
	Toplam	357	27.63	7.20							
Genel Mesleki Doyum	A.Kamu	115	76.97	14.51	G. Arası	4800.82	3	1600.27	6.75	.000	D>B
	B.Özel	180	69.61	16.53	G. İçi	83608.17	353	236.85			
	C.Kamu Sözleşmeli	38	73.11	12.77	Toplam	88408.99	356				
	D.Ticaret	24	79.21	14.21							
	Toplam	357	73.00	15.75							

Tablo 4.17’de görüldüğü üzere katılımcıların çalışma kurum durumuna göre İş Doyumu ölçeği puanlarını değerlendirmek için Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doyum ( $F=7,15; p<.05$ ), Dışsal Doyum ( $F=5,08; p<.05$ ) ve Genel İş Doyumunda ( $F=6,756; p<.05$ ) anlamlı bir farklılık bulunmuş, Gruplar arasında anlamlı farklılıkları belirlemek için Scheffe testi sonucunda;

İçsel Doyum alt boyutunda ticaretle uğraşanların ( $M=48,83$ ), özel sektörde çalışanlara ( $M=43,22$ ) kıyasla, Dışsal Doyum alt boyutunda ticaretle uğraşanlar ( $M=30,38$ ), özel sektörde çalışanlara ( $M=26,39$ ) kıyasla, Genel İş Doyumu alt

boyutunda ticaretle uğraşanlar (M=79,21) özel sektörde çalışanlara (M=69,61) kıyasla daha yüksek doyum puanına sahip olduğu görülmüştür.

#### 4.2.15. İş Memnuniyetine Göre İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların iş memnuniyetine göre İş Doyumu ölçeği karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.18: Katılımcıların İş Memnuniyetine Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği Karşılaştırılması**

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	t	sd	p
İçsel Doyum	Evet	246	48.62	7.20	11.37	355	.00
	Hayır	111	38.17	9.61			
Dışsal Doyum	Evet	246	30.08	5.73	11.09	355	.00
	Hayır	111	22.19	7.19			
Genel İş Doyumu	Evet	246	78.70	12.06	12.07	355	.00
	Hayır	111	60.36	15.68			

Tablo 4.18’de görüldüğü üzere katılımcıların iş memnuniyeti durumlarına göre İş Doyumu Ölçeği puanlarını değerlendirmek için t testi yapılmıştır. Test sonucunda İçsel Doyum ( $t=11,37$ ;  $p<.05$ ), Dışsal Doyum ( $t=11,09$ ;  $p<.05$ ) ve Genel İş Doyumunda ( $t=12,07$ ;  $p<.05$ ) anlamlı bir farklılık görülmüştür. İşlerinden memnun olanlar olmayanlara kıyasla daha yüksek doyum yaşadıkları bulunmuştur.

#### 4.3. Ölçekler Arası Korelasyon Analizi

Ölçekler arası korelasyon analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.19 : Ölçekler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları**

		Anne Kabul	Anne Kontrol	Baba Kabul	Baba Kontrol	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel İş Doyum	Liderlik	Başarı	Eğitsel	Genel Kariyer Hedefi
Anne Kabul	r	1	-.26**	.60**	-.09	.21*	.17**	.20**	.11*	.03	.13*	.11*
Anne Kabul	p		.00	.00	.07	.00	.00	.00	.03	.50	.01	.02
Anne Kontrol	r		1	-.13**	.66**	-.09	-.06	-.08	.08	.04	.19**	.15**
Anne Kontrol	p			.01	.00	.07	.25	.11	.09	.36	.00	.00
Baba Kabul	r			1	-.027	.20**	.16**	.19**	.09	.02	.09	.08
Baba Kabul	p				.60	.00	.00	.00	.08	.69	.08	.10
Baba Kontrol	r				1	-.07	-.04	-.06	.07	.12*	.21**	.18**
Baba Kontrol	p					.13	.43	.21	.14	.02	.00	.00
İçsel Doyum	r					1	.80**	.96**	.30**	.21**	.32**	.34**
İçsel Doyum	p						.00	.00	.00	.00	.00	.00
Dışsal Doyum	r						1	.93**	.25**	.14**	.32**	.30**
Dışsal Doyum	p							.00	.00	.00	.00	.00
Genel İş Doyum	r							1	.30**	.19**	.34**	.34**
Genel İş Doyum	p								.00	.00	.00	.00
Liderlik	r								1	.50**	.66**	.81**
Liderlik	p									.00	.00	.00
Başarı	r									1	.51**	.75**
Başarı	p										.00	.00
Eğitsel	r										1	.92**
Eğitsel	p											.00
Genel Kariyer Hedefi	r											1
Genel Kariyer Hedefi	p											

Tablo 4.19’da görüldüğü üzere Anne Kabul alt boyutunun, Anne Kontrol ile negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Anne Kabul alt boyutunun, Baba Kabul,

İçsel Doyum, Dışsal Doyum, Genel İş Doyumu, Liderlik, Eğitsel, Genel Kariyer Hedefleri ile arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu, Baba Kontrol ve Başarı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Anne Kontrol alt boyutunun, Baba Kabul, İçsel Doyum ile negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu, Baba Kontrol Eğitsel, Genel Kariyer Hedefleri ile pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Baba Kabul alt boyunun İçsel Doyum, Dışsal Doyum, Genel İş Doyumu ile pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu, Genel Kariyer Hedefleri ve diğer alt boyutlar ile arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Baba Kontrol alt boyutunun Başarı, Eğitsel ve Genel Kariyer Hedefleri ile pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu diğer alt boyutlar ile arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Kariyer Hedefleri ve alt boyutları ile İş Doyumunun alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

#### 4.4. Regresyon Analizi Sonuçları

**Tablo 4.20 : Çocuk Yetiştirme Tutumlarının İş Doyumu Yordama Düzeyine İlişkin Yapılan Regresyon Analizi**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	( $\beta$ )	t	p
(Sabit)	İş Doyumu	59,38	5,44		10,89	,00
Anne Kabul		,23	,11	,13	1,99	,04
Anne Kontrol		,00	,12	,00	,01	,98
Baba Kabul		,17	,09	,11	1,72	,08
Baba Kontrol		-,07	,10	-,05	-,72	,46
R=.23; R <sup>2</sup> =.05; F=4,90; p<.00						

Tablo 4.20’de bağımlı değişken olan iş doyumunun yordayıcı değişkeninin Çocuk yetiştirme tutumlarının alt boyutu Anne Kabul olduğu görülmüştür. Buna göre çocuk yetiştirme tutumlarının anne kabul alt boyutu iş doyumunu toplam varyansının %5 ini

açıklamaktadır. ( $r = .23$ ;  $r^2 = .05$ ;  $p < .05$ ). Başka bir anlatımla çocuk yetiştirme tutumları anne kabul alt boyutunun iş doyumunu olumlu yönde ve anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir.

**Tablo 4.21 : Kariyer Hedeflerinin İş Doyumunu Yordama Düzeyine İlişkin Yapılan Regresyon Analizi**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	( $\beta$ )	t	p
(Constant)	İş Doyumu	48,00	5,83		8,22	,00
Liderlik		,74	,38	,13	1,95	,05
Başarı		-,02	,28	-,00	-,07	,93
Eğitsel		,65	,17	,25	3,67	,00
R=.35; R <sup>2</sup> =.12; F=17,05; p<.00						

Tablo 4.21’de bağımlı değişken olan iş doyumunun yordayıcı değişkeninin Kariyer Hedeflerinin Eğitsel Hedef alt boyutu olduğu görülmüştür. Buna göre eğitsel hedeflerinin iş doyumunu toplam varyansının %12 sini açıkladığı görülmektedir. ( $r = .35$ ;  $r^2 = .12$ ;  $p < .05$ ). Başka bir anlatımla kariyer hedefleri alt boyutu olan eğitsel hedeflerin iş doyumunu olumlu yönde ve anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmayla ilgili sonuçları, tartışmaları ve bulguları değerlendirerek önerilere yer verilmiştir.

#### 5.1 Sonuç ve Tartışma

Araştırmamızda alt amaçlar çerçevesinde bulgular bu bölümde yorumlanmıştır.

##### 5.1.1 Beliren yetişkinlik döneminde çalışan bireylerin iş doyumları, algılanan ebeveynlik tarzları ve kariyer hedefi betimsel istatistikleri ne düzeydedir?

- Beliren yetişkinlik dönemindeki çalışan bireylerin İş Doyumu durumuna betimsel olarak bakıldığında Dışsal Doyum, İçsel Doyum ve Genel Doyum seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kişisel bilgi formunda katılımcılara sorduğumuz memnuniyet sorusuna %71 oranında evet cevabının verilmesinde bu durumu ayrıca desteklemektedir. Literatür incelendiğinde öğretmenlerle yapılan bir araştırmada iş doyum düzeyinin yüksek bulunduğu görülmüştür (Atalan ve Doğan, 2017). Polislerle yapılan bir araştırmada ise katılımcıların %67 sinin iş doyumuna orta düzeyde, %30' unun yüksek düzeyde olduğu tespiti yapılmıştır (Korkut-Kurt, 2019). Bu durum bize ülkemizde meslekler özelinde iş doyumunu konusunda daha fazla araştırma yapılmasının bu konudaki farkındalığı arttıracığı söylenebilir. Bu farkındalık devlet ve sektörler bazında iş doyumunu arttırmak için yapılacak çalışmaları yaygınlaştırabilir.
- Algılanan ebeveynlik tarzlarını değerlendirdiğimiz çocuk yetiştirme tutumları ölçeği alt boyutlarından Anne Kabul boyutu düzeyi diğer boyutlara göre yüksek düzeydedir. Bu bulguyu destekleyen araştırmalarda aynı doğrultuda diğer değişkenlerden kariyer hedefi belirleme ve mesleki süreçlerin olumlu yönü ile ilişkisi yönünden de bulgular mevcuttur (Yayla, 2011; Sapmaz, 2010; Bacanlı ve Sürücü, 2011; Bal, 2008).

- Araştırmada kariyer hedefi planlama durumunu değerlendirdiğimiz Kariyer Hedefi Ölçeği alt boyutlarından Başarı Hedefi yüksek düzeydedir. Başarı hedefi işinde başarılı olmayı, başarısıyla ilerlemeyi, idarecilerine başarılarını göstermeyi önemseme yönüyle kariyer hedefi planlama sürecinin alt boyutudur. Bu durumun eğitim hayatındaki başarıyla ilintili olduğunu düşündüğümüzde literatürde bulguyu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Yayla, 2011; Sapmaz, 2010; Bacanlı ve Sürücü, 2011; Bal, 2008). Liderlik, başarı, eğitsel ve genel kariyer hedefleri orta düzeydedir. Literatürde yapılan bir araştırmada kariyer hedeflerini belirleyen faktörlerle beraber hedef oluşum süreçleri değerlendirilmiş araştırma bulgularına göre katılımcıların yaklaşık yüzde 46'sı hedeflerini üniversite yıllarında, yüzde 29'u üniversite mezuniyetinden sonraki yıllarda netleştirdiklerini ifade etmişlerdir (Temiz, 2008). Bu araştırmadaki üniversite yıllarından sonraki zamanı iş hayatı içinde değerlendirirsek araştırmadaki genel kariyer hedefinin orta düzeyde olması yüzde 29 oranına göre yüksek düzeyde değerlendirilebilir. Bu bulguları destekleyen bazı araştırmalar bulunmaktadır (Zengin, Şen ve Taşar, 2011).

### **5.1.2 Beliren yetişkinlik döneminde çalışan bireylerin iş doyumu ölçeği alt boyut düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?**

- Katılımcıların Anne-Baba Eğitim Düzeyi değişkeni için İş Doyumu Ölçeği değerlendirmesinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırma bulgularıyla aynı yönde araştırmada baba eğitim düzeyinin kariyer gelişim düzeyleri bakımından anlamlı bir farka sahip olmadığı yani bu olduğu görülmüştür (Akbiyık, 1996). Araştırmamızdan farklı olarak Özkan (2010) ortaöğretim seviyesindeki öğrenciler arasındaki araştırmasında anne eğitim düzeyinin başarı ve özyeterlilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Araştırmamızda katılımcıların farklı gelişim seviyesinde olması yani beliren yetişkinlik döneminde olması farklılığın sebebi olabilir. Mesleki seçim sürecinde Baba eğitim düzeyinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden içsel ve dışsal faktörlerle direk ilişkisinin olmaması farklılığın sebebi olabilir.
- Araştırmada kıdem durumuna göre İçsel Doyum alt boyutunda 5 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların, 1 yıldan az kıdeme sahip olanlara, Genel İş Doyumu alt

boyutunda 5 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların, 1 yıldan az kıdeme sahip olanlara kıyasla daha yüksek doyum puanına sahip olduğu görülmüştür. Bu bulguları destekleyen bazı araştırmalar bulunmaktadır (Aras, 2012; Korkut-Kurt, 2019; Karakuş, 2012). Bu bulgular Meslekte kıdemin artmasıyla mesleki doyumun arttığı bulgusuyla kısmen uyumludur.

- Korkut-Kurt (2019) yaptığı araştırmada 6-10 yıl arası çalışanların iş doyumlarının, 1-5 yıl arası ile 11 yıl ve üzeri süredir çalışanlardan daha düşük olduğu görülmüştür. 29-39 yaş arasındaki doyumun 18-29 ve 40 yaş üzeri iş doyumundan düşük olduğu araştırma bulgularındandır. Mesleğin başlangıç yılları ile ilerleyen yıllarda mesleki doyumun artışı ilk yıllardaki motivasyonun daha yüksek ileri ki yıllarda da tecrübenin sağladığı avantajlar, yetkinlik ve saygınlık kazanma durumlarının, mesleki doyumunu olumlu etkileyebileceği düşünülebilir. Yukarıdaki araştırmaların ortak yönü mesleğin ilk yıllarında doyumun ortaya yakın olması ara dönemde düşmesi ve daha sonra tekrar doyum durumunun yükselmesidir. Mesleğe yeni başlayan beliren yetişkinlik döneminde olan bireylerin iş arama gibi stresli bir süreci yeni bitirmesi, kariyer hedeflerinin işi doğrultusunda devamı ve motivasyonunun yüksek olması doyum durumunu olumlu etkileyebilmektedir. 29-39 yaş arası iş doyumunu düşük hissetmektedir. Kariyer süreçlerini planlama eksikliği, kendisiyle çatıştığı durumlarla karşılaşma, buna bağlı olarak iş değiştirme sürecinin zorluğu, meslekte istedikleri kariyer imkânlarına ulaşamayacağı kaygısı gibi durumlar olabilir.
- Katılımcıların cinsiyetlerine göre İş Doyumu Ölçeği değerlendirilmesinde Dışsal doyum alt boyutunda erkeklerin doyum oranının kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Denk, 2017; Kavak, 2018). Bununla birlikte bazı araştırma bulguları cinsiyetin iş doyumunu ile ilişkili olmadığını göstermektedir (Akbaş ve Karcıoğlu, 2010; Doğan ve Ateş, 2007; Korkut- Kurt, 2019).

Yapılan bir araştırmada aynı sayı ve oranlara sahip olan K1ş Koridoru otellerindeki çalıştırılan kadın sayısı, toplumda açıcılığın kadın işi olduğuna dair bir bakış olmasına rağmen azdır (Denk, 2017). Mutfakta çalışan erkek sayısının kadın çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durum erkeklerin

fiziki güç gerektiren meslekleri daha çok tercih ettiklerini gösterebilir. Kadın ve erkek çalışanların aşçılık görevini yoğun bir şekilde talep ettikleri görülmüştür. Erkek çalışanlar bu konuda daha etkin olmuş dolayısıyla kadın çalışanlar daha alt kademelerde istihdam edilmiştir. Dışsal boyutta erkeklerin iş doyum düzeyinin yüksek olması geleneksel kültürde erkeklerin fiziksel güç gerektiren işlere daha meyilli olması, evin geçimini sağlama sorumluluğu ile ilgili güdülemenin daha fazla olması etkin olabilir.

- Katılımcıların medeni durumuna göre İş Doyumu Ölçeği değerlendirilmesinde evli olanların bekar olanlara göre tüm alt boyutlarda doyum düzeyi yüksek olarak belirlenmiştir. Evli olan beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin sorumluluklarının artmış olması, geçim konusunda sorumluluklarının daha hissedilir hale gelmiş olması iş doyumunu da etkilemektedir. Araştırmada kendisini yetişkin olarak hisseden beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin genelde evli olması bu bulguyu desteklemektedir. Bu bulguyu desteklemeyen farklı araştırmalarda bulunmaktadır (Aras, 2012; Korkut-Kurt. 2019). Bu araştırmalarda dışsal doyumun bekâr olan bireylerde evli olanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum iki çalışmanın öğretmen ve polis olan ağırlıklı kamu personeli üzerinde yapıldığını düşündüğümüzde evliliğin iş konusunda güdülemesinin ve yüklediği sorumluluğunun iş doyum üzerindeki etkisini saf dışı bırakabilecek olan memuriyetin, toplumumuzda gelir garantisi olarak algılanmasıyla ilgili olabilir.

Aras'ın (2012) araştırmasında boşanmış yani dul olan öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeyinin bekar öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum aile düzeninin farklılaşmasından veya toplumun dul kavramına bakış açısından kaynaklanabilir.

- Katılımcıların eğitim düzeyine göre İş Doyumu Ölçeği değerlendirmesinde Lisans mezunu olanların diğer eğitim durumlarına göre tüm alt boyutlarda doyum düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırma bulguları ile benzerlik göstermeyen bazı araştırmalar eğitim seviyesi ile iş doyum arasında anlamlı bir fark, ilişki olmadığını göstermektedir (Doğan-Atalan, 2017; Karcıoğlu-Akbaş, 2010).

Araştırmayı destekleyen bir çalışmada eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin düşük olanlara göre iş doyumunu durumunun yüksek olduğu görülmüştür (Korkut-Kurt, 2019). Ayrıca yapılan farklı bir araştırmada Türkiye genelinde 238 otel işletmesinde görev yapan genel müdür profillerini tespit ettiği çalışmada, %92,5 gibi neredeyse tamamına yakınının lisans mezunu olduğu bulunmuştur (Bayram, 2011). Eğitim düzeyi bireyin sebep sonuç ilişkisi içinde işine daha iyi bağlanmasına, üniversite mezunu olanların eğitim sürecinde dahi kariyer ile ilgili çalışmalarını planlama fırsatlarının olması iş doyumunu düzeylerinin yükselmesinde etkin olabilir. İş doyumunun yükselmesini dolayısıyla verimi ve huzuru tesis edecek devlet ve işverenler eğitim imkanlarını arttırabilir. Araştırmada kariyer hedefi alt boyutlarından eğitsel hedefin iş doyumunu ile olumlu yönde anlamlı olarak ilişkisinin olması mesleki olarak kendisini geliştirmek isteyen bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumunun olumlu yönde etkilenebileceğini gösterebilir. Bu araştırma ile aynı doğrultuda araştırmamızı destekler nitelikte bireyin eğitim seviyesinin kariyer hedeflerini planlamada etkili olduğu belirlenen çalışmalar literatürde mevcuttur (Yayla, 2011; Sapmaz, 2010; Bacanlı ve Sürücü 2011; Bal, 2008).

Bu değerlendirme ile iş doyumunu açısından üniversite mezuniyetinin önemine işaret etmekle birlikte bazı mesleklerin bu durumdan etkilenmeyeceği de ifade edilebilir. Aynı zamanda yüksek lisans ve üstü eğitim durumlarının lisans mezunu olanlara göre düşük iş doyumuna sahip olması lisans düzeyindeki iş imkanlarından ziyade yüksek lisans ve doktora düzeyinde branşın daha özel başlıklarında uzmanlaşma veya akademik çalışma gibi mesleki yapının farklılaşmasından kaynaklanabilir.

- Katılımcıların mezuniyet alanına göre İş Doyumu Ölçeği değerlendirilmesinde Tıp mezunlarının diğer mezun olunan bölümlere göre tüm alt boyutlarda doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tıp mesleğinin küçük yaşlardan planlanan, ailenin örtülü olarak desteklediği mesleki tercih grubunda olması bu bulguları desteklemektedir. Araştırmada kariyer hedefi alt boyutlarından eğitsel hedefin iş doyumunu ile olumlu yönde anlamlı olarak ilişkisinin olması, Tıp mezunlarının araştırmada diğer bölüm mezunlarına göre genel kariyer hedeflerinde daha yüksek puana sahip olması iş doyumunu

açısından mesleğe yönelik önceden plan yapma, işin itibarlı olması önemlidir. Bununla beraber meslek tanımlarında da değindiğimiz gibi meslek sadece ücret odaklı güdülemeyle yapılan bir olgu değil insanların ihtiyaçlarını karşılama konusunda da iş doyumunu üzerindeki olumlu etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

- Katılımcıların branşında çalışma durumlarına göre İş Doyumu Ölçeği değerlendirilmesinde branşında çalışanların çalışmayanlara kıyasla doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulguları destekleyen araştırmalarda mesleği isteyerek seçenlerin mesleğinde iyi olmayı hedefledikleri belirlenmiş, ayrıca hedeflediği mesleği seçenlerin kişisel kariyer planlama düzeyi rastlantı ile seçenlere göre daha yüksek çıkmıştır (Altunışık,2010; Delipoyraz, 2009; Ekiz, 2006). İnsanoğlunun hayatta karşılaştığı sorunlarda psikolojik iyi oluşu kabulleriyle ilintilidir. Süreci belirli olan, bilinen durumların kabulü daha kolaydır. Kendi branşında kariyer planlamasını yapan konusuna ve işine hâkim, işin zorluklarını bilen bir birey daha az iş stresi yaşar ve iş doyumunu daha yüksek olur. Bu bulguyu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Günbayı ve Tokel, 2012).
- Katılımcıların gelir durumuna göre İş Doyumu Ölçeği değerlendirilmesinde tüm alt boyutlarda gelir düzeyi yüksek olanların, olmayanlara göre daha yüksek doyum düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Çalışanın ilerlemesi üst seviyedeki bir konuma getirilmesiyle ücretinin arttırılması terfi olarak tanımlanır. Bu da çalışanın sorumluluğunu arttıran bir unsur olmakla beraber yetkilerini ve ücretini de arttırır. Bu etkenler motivasyonun artmasına bu doğrultuda iş doyumunu düzeyinin de artmasına sebep olur. Yetersiz ücretlendirme ve ödüllendirme olduğuna inanan çalışan için iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir.
- Katılımcıların çalıştıkları kurum durumuna göre İş Doyumu Ölçeği değerlendirilmesinde ticaretle uğraşanların özel sektörde çalışanlara göre doyum durumu yüksek olarak tespit edilmiştir. Mesleğin yapısı iş doyumunu açısından önemli bir unsurdur. Çalışanın yeteneği ve ilgisi ile ilgili olan bu unsur, mesleğin zor, tekdüze, olmasıyla doyumun azalmasına sebep olmaktadır. Ticaret yapısı gereği daha hareketli, daha serbest bir mesai yapısına sahip olarak yapılabileceğinden dolayı bu serbestlik iş doyumunu olumlu

yönde etkileyebilir. Ticarete kazancın yani ücret ve ödülün iş doyumu üzerinde olumlu etkisinin rutin ve sabit miktarda değil, farklı zaman periyotlarında ve farklı miktarlarda olması da etkin olabilir.

- Katılımcıların işlerinden memnun olma durumuna göre İş Doyumu Ölçeği değerlendirilmesinde işlerinden memnun olanların, olmayanlara göre tüm alt boyutlarda daha yüksek doyum yaşadıkları bulunmuştur. Bu bulgu araştırmada iş doyumunun yüksek çıkmasıyla aynı doğrultudadır. Araştırmanın iş doyumu ile ilgili bir nevi sonuç kontrolü şeklinde olmuştur. Tabi ki bu memnuniyetin alt boyutlarda farklılaşmalarına baktığımızda gelir, fiziki ortam, etkili kariyer hedefi, çocuk yetiştirme tutumları ölçeği alt boyutu olan anne kabul durumu, eğitim seviyesi ayrı ayrı etkin olmuştur.

### **5.1.3 Beliren yetişkinlik dönemindeki çalışan bireylerin algılanan ebeveynlik tarzları ile iş doyumu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?**

- Araştırmamızda algılanan ebeveynlik tarzlarını Çocuk Yetiştirme Tutumları ölçeğinin alt boyutlarıyla ölçerek, iş doyumu düzeyi alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit için yapılan korelasyon analizi sonucunda; Anne Kabul alt boyutunun, iş doyumu alt boyutlarından İçsel doyum, Dışsal Doyum ve Genel İş Doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ailenin kabul ve ilgi boyutunun yüksek olması yaşam doyumu, iş doyumu ve kariyer hedef puanı açısından olumlu sonuçlara ulaşılacağı söylenebilir. Araştırma bulguları doğrultusunda aynı yönde olan araştırmalardan Kim, Ahn ve Fouad (2015) tarafından yapılan araştırmada Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi ve yaşam memnuniyeti içinde yer alan değişkenler ile aile etkisi arasındaki ilişki araştırıldığında alt boyutlardan aile bilgilendirme desteği, aile beklentileri, aile mali desteği ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ailenin kabul ve ilgi boyutunun yüksek olması yaşam doyumu, iş doyumu ve kariyer hedef puanı açısından olumlu sonuçlara ulaşılacağı söylenebilir.

Bahadır'ın (2018) yaptığı araştırmada kariyer hedefi planlamalarından beklentiler, çocuk yetiştirme tutumları açısından incelenmiştir. Araştırmada kariyer hedefinin isabetlilik durumu ile çocuk yetiştirme tutumu alt boyutu olan kabul ve sorumluluk ile olumlu yönde anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Kariyer hedefi planlamalarının iş doyumunu üzerindeki olumlu ilişkisi olduğunu düşündüğümüzde kabul alt boyutundaki etkinin kariyer hedefi yanında iş doyumunu da olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Anne Kontrol alt boyutu ile İçsel Doyumun anlamlı ancak negatif yönlü ilişkisi belirlenmiştir. Diğer alt boyutlar arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. Bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Aktaş, 2011; Koumoundourou vd., 2010; Lease ve Dahlbeck, 2009). Olumlu ebeveynlik ile ergenlerin keşfedici yönü arasında olumlu bir ilişki olduğu bilinen bir durumdur. Kaygısız rahat bir bireyin kararlarında, seçimlerinde daha isabetli hareket etmesi söz konusudur. Kaygı her ne kadar sorumluluk sürecinde biraz olması gereken bir olgu olsa da baskı sonucunda oluşan kaygı, beyni gereksiz meşgul ederek işe odaklanmayı olumsuz etkiler. Dolayısıyla otoriter baskıcı yaklaşımla büyüyen bir bireyin iş hayatında kaygılarından dolayı iş stresinin hızlı artması ile iş doyumunu düşük olabilir. Aynı zamanda ebeveynin otoriter tutumu ile akademik motivasyon arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin olması denetim ağırlıklı tutum, çocukların davranışlarını devamlı kontrol etmek, kararlarını etkilemeye çalışmak, baskılayıcı ve ısrarcı olmak, yönlendirici davranışlarda bulunmak davranışlarını gösteren anne babaların yetiştirdiği bireyler kendi ayaklarının üstünde duramayan, sorumluluğunu alamayan bireyler olabilir ve iş doyum düzeyleri de bu durumdan olumsuz etkilenebilir.

- Baba Kabul alt boyunun Genel İş Doyumu, Dışsal Doyum ve İçsel Doyum ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Kabul ve ilgi iş doyumunu olumlu yönde etkilemiştir. Araştırmamızın bulguları ile aynı doğrultuda yapılan çalışmalar mevcuttur (Bahadır, 2018). Babanın kabul ederek ilgili yaklaşımı çocuklarına özgüven verme ve çocuklarını girişimci yetiştirme adına faydalı olabilir. Fakat bu durumun iş doyumunu etkilemesi için iş doyumunu olumlu etkileyen diğer faktörlerinde etken olması gerektiğini söyleyebiliriz.
- Çocuk Yetiştirme Tutumları alt boyutlarıyla Kariyer Hedefleri alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit için yapılan korelasyon analizinde; Anne Kabul alt boyutunun Liderlik, Eğitsel, Genel Kariyer Hedefleri ile pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu, Başarı alt boyutu ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Bu bulguyu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Özcan, 2016; Ülker, 2015). Bütün bu çalışmalar ailenin kariyer hedefi belirleme sürecinde etkinliğini vurgulamakta ve ülkemizde bu konudaki çalışmaların günden güne daha profesyonelleşme sürecine girmesi gerektiğini göstermektedir.

#### **5.1.4 Beliren yetişkinlik dönemindeki çalışan bireylerin kariyer hedefleri ile iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?**

- İş Doyumunun alt boyutları ile Genel İş Doyumunun Kariyer Hedefleri ve alt boyutları ile anlamlı pozitif yönde ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırmamızdaki bağımsız değişkenlerden kariyer hedefleri ile iş Doyumu arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişki kariyer hedeflerinin belirlenmesinin iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini dolayısıyla huzurlu bir hayat için, topluma ve ülkeye faydalı bir birey olmak için, beliren yetişkinlik döneminden önce kariyer hedefinin tespit edilmesinin önemi anlaşılmaktadır. Literatürde araştırma bulgularını destekler nitelikte görüş ve bulgular mevcuttur (Birinci, 1999; Denk, 2017; Sevimli ve İşcan, 2005; Oran,1989).
- Mesleki tercihte verilen kararın isabetliliği kariyer hedeflerine ulaşılma durumuna göre değerlendirilebilir. İş hayatının ilk yıllarında çalışma koşullarının zorluklarıyla yeni karşılaşan veya bu zorluklarla yıllarca mücadele ederek yorulmuş kimseler aynı mesleğe devam konusunda olumsuz tavır sergileyebilirler. Bu araştırmada işinden memnun olan, iş doyumunu yüksek olan yönetici ve eğitimli kadronun kariyer hedeflerinin farkında olarak mesleklerini icra ettikleri görülmüştür.

#### **5.1.5 Beliren yetişkinlik dönemindeki çalışan bireylerin algılanan ebeveynlik tarzları ve kariyer hedefleri iş doyumunu anlamlı olarak yordamakta mıdır?**

- Yapılan regresyon analizi sonucunda Çocuk Yetiştirme Tutumları alt boyutu olan Anne Kabul boyutu İş Doyumu düzeylerini önemli ölçüde yordamaktadır. Bu sonuç anne kabulünün bireyin tüm hayatını nasıl etkilediğini göstermektedir. Gerek Kariyer Hedeflerinin gerekse bu hedefler doğrultusunda icra edilecek mesleğin artı değer oluşturması, huzur kaynağı olması ailelerin

doğru yaklaşımları ile mümkün olacaktır. Bu bulgu ile benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Aktaş, 2018; Rasheed, Ali ve Saunders, 2009; McWhirter, Hackett ve Bandolos, 1998; Whiston ve Keller, 2004). Araştırma Anne Kabul alt boyutunun Liderlik, Eğitsel ve Genel Kariyer Hedefleri ile pozitif yönlü anlamlı ilişkisinin, iş doyumunu düzeyleri ile de aynı doğrultu da ilişkide olduğunu göstermektedir. Literatürde bu bulgu ile benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır (zcan,2016; lker, 2015).

Bütün bu çalışmalar ailenin kariyer hedefi belirleme sürecinde etkinliğini vurgulamaktadır. Ülkemizde bu konudaki çalışmaların günden güne daha profesyonelleşme sürecine girmesi iş doyum düzeyini olumlu etkileyebilir.

- Yapılan regresyon analizinde kariyer hedefleri alt boyutu olan eğitsel hedef planlamasının iş doyumunu olumlu yönde ve önemli ölçüde yordamaktadır. Bu sonuç araştırmamızın en temel amacı olan beliren yetişkinlik döneminde belirlenen kariyer hedeflerinin iş doyumunu düzeyini etkileyip etkilemediği hipotezimizin kariyer hedefi belirlerken eğitim hedefi doğrultusundaki planlamaların iş doyumunu olumlu yönde ve önemli ölçüde etkilediğine işaret etmektedir. Bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Altunışık 2010; Ekiz, 2006; Delipoyraz, 2009; Ceylan vd., 2017). Araştırmada mezun olunan alanlardan Fen Bilgisi alanının alt alanı olan Tıp alanı mesleğin yapısından dolayı ayrı bir alan olarak incelendi. Tıp fakültesi mezunlarının iş doyumunu düzeyleri ve kariyer hedefi puanlarının da yüksek çıkması kariyer hedefinin iş doyumunu düzeyini yordadığına dair farklı bir tespit olmuştur. Tıp fakültesi ğrencilerinin niversiteye hazırlık ve bölüm tercih sürecinde kararlı olması kariyer hedef planlamasını yapmış olmaması, bu doğrultuda çalışarak imtihanlarda yüksek puan alması, ailenin de öğrenciyle bölüm tercihinde aynı fikirde olması kariyer hedef planlama sürecinin sağlıklı gerçekleştiğini göstermektedir. Dolayısıyla eğitsel anlamda sürecin net belirlenmiş olması iş doyumunu olumlu yönde etkilemiş olabilir.

## 5.2 Öneriler

- a) Araştırmamızda katılımcıların İş doyumu düzeyinin yüksek çıkması olumlu bir durumdur. İşlerinden memnun olanlar kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası hissederler. Özgüveni yüksek üretken ve sadakat timsali bir eğilimle çalışırlar. İş hayatında hedeflediği, hayalini kurduğu mesleği icra edenler ihtiyaçlarını karşılayabilecek maaşları alabiliyor ve istediği imkanlara sahip olabiliyorsa yani maddi ve manevi doyum sağlayabiliyorsa mutluluk ve huzur söz konusudur. Türkiye’de belli mesleklerde, kamu ve özel sektör çalışanları arasında, belli iş kollarında iş doyumu konusunda daha fazla araştırma yapılması işverenlerin, amirlerin, mesleki odaların iş doyumunu artırma konusunda çalışmaları faydalı olabilir.
- b) İş Doyumu düzeyi puanlarının evlilerin bekarlara göre yüksek çıkması beliren yetişkinlik döneminde evliliği teşvik edici ve evliliğin kolaylaştırıcı hale getirilmesinin iş doyumuna katkı sağlayacağı düşünülebilir. Bu konuda evlilik süreçleri ile kariyer hedefleri ve iş doyumu konularında farklı araştırmalar yapılabilir.
- c) İş doyumu düzeyinin yüksek olmasındaki bir başka etkende genel olarak beliren yetişkinlik dönemindeki eğitim seviyesinin özellikle lisans düzeyinde yüksek olmasıdır. Ülkemizde üniversite sürecinden önce mesleki tanıtımların doğru yapılması, lisans sonrası eğitimlerinde kariyer hedefi doğrultusunda planlanması, üniversite okuma oranını hayata dair şekilde verimli olarak arttırabilir. Öte yandan bu dönemden sonraki orta yetişkin dönemi için Lisansüstü eğitim mezunu olanların farkındalığının artması, iş yapısı ve kendi yapısını tanıyan 29-39 yaş grubunun çalışmalarda iş doyumunun biraz daha düşük çıkmasının kariyer hedefi belirleme sürecindeki eksikliğe işaret ettiği düşünülebilir. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığının ortaokul ve lise seviyesinde rehberlik ve psikolojik danışmanlarının etkinliğini arttırması, rehberlik ve psikolojik danışmanların sorumluluğunda olan öğrenci sayısının azaltılması faydalı olabilir.
- d) Araştırmada çocuk yetiştirme tutumlarındaki anne kabul ve baba kabul puanlarının ortalamaya göre yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmalar gösteriyor ki ebeveynin kalıtımsal olarak, değer olarak, yönlendirme olarak mesleki tercihte çok büyük payı vardır. Çocuklarının özünü anlayarak doğru yönlendirme için

ailelerin çoğunun günümüzde psikolojik danışmaya, küçük bir oranda da olsa bir kısmının psikoterapiye, hatta daha yoğun tedaviye gereksinimleri olabilmektedir. Bu yönde aile, eğitim kurumu, Rehberlik Araştırma Merkezleri, Aile ve Çalışma Bakanlığı gibi kamu kuruluşlarının etkileşimli çalışmalarıyla kariyer hedefi sürecinin desteklenmesi faydalı olabilir. Mesleki rehberlik çalışmalarında mesleğin tercih sebeplerinin üniversite öncesinde netleştirilmesi, cinsiyet gibi önem sıralarının netleştirilmesi, ailenin kültürüne göre danışmanlık yapılarak bilgi verilmesi ve kariyer planlamasının yapılması iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir.

- e) Anne baba eğitimlerinin Aile ve Sosyal Çalışma Bakanlığı, STK'lar, Diyanet İşleri Başkanlığı Kurumları, Millî Eğitim Bakanlığı birimleri olarak organize edilmesi ve tüm topluma yaygınlaştırmasının, ebeveyn tutumları konusunda önemli konularda bilgilendirme çalışmalarının yapılması daha isabetli bir kariyer süreci ve iş doyumunu konusunda bireylere faydalı olabilir.
- f) Yetiştirilmesi esnasında olumsuz ebeveyn tutumlarından dolayı iş doyumunu düşük bireylerin tespiti ve iş doyumunu düzeyinin iyileştirilmesi için kurumlar tarafından psikolojik destek programları düzenlenebilir.
- g) Kariyer Hedefleri puanlarına kıdem yılı olarak bakıldığında 5-10 yıl arasının genelde yüksek olduğu görülmektedir. Aynı dönemde iş doyumunu düzeyinin de azaldığı görülmektedir. Bu sonuç bize kariyer danışmanlığı hizmetlerinin, sadece rehberlik olarak üniversite imtihanı ile kısıtlı olmayıp hayatın her merhalesinde gerekli olan bir danışmanlık hizmeti olduğunu göstermektedir. Kamu ve özel kurumların, STK'ların kariyer planı konusunda hizmet içi eğitim programlarını yaygınlaştırması, kariyer danışmanlık birimlerinin kurulması ile danışmanlık hizmetlerinin artırılması, toplumdaki iş doyumunu düzeyine olumlu yönde faydalı olabilir.
- h) Araştırmamızda ticaretle uğraşanların iş doyum durumunun özel sektör işçilerine göre yüksek olmasının sebepleri bu konuda aynı çalışmanın farklı ölçekte ticaret yapan kişi ve kurumlarda girişimcilik kavramı ışığında yapılması ile anlaşılabilir.
- i) Benzer çalışmalar diğer il ve ilçelerde farklı araştırma modelleri ve ölçme araçları uygulanarak daha büyük örneklerle çalışılarak karşılaştırmalar yapılabilir daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akman, T. (2019). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul. Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Aktaş, A. (2018). *Lise Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerinde Aile Etkisi ve Akılcı Olmayan İnançların Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Altunışık, B. (2010). *Öğretmenlerin kariyer hedeflerinin eğitim kurumlarındaki kariyer yönetimi uygulamalarına yansımaları üzerine öğretmen algıları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Arnett, J.J. (2004). *Emerging Adulthood: The Winding Road From the Late Teens Through the Twenties*. New York: Oxford University Press.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 31-50.
- Atak, H. (2005). *Yeni Bir Yaşam Döneminin Türkiye’de İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atak, H. ve Çok, F. (2010). İnsan Yaşamında Yeni Bir Dönem: Beliren Yetişkinlik. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 17 (1). 39-50.
- Atak, H. (2010). *Yetişkinliğe Geçişte Kimlik Biçimlenmesi ve Eylemlilik*. (Yayımlanmamış Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Atak, H. (2011). Kimlik Gelişimi ve Kimlik Biçimlenmesi: Kurumsal Bir Değerlendirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1), 163-213.

- Atalan- Doğan, B. (2017). *Öğretim Elemanlarının Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumunu ile İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (1), 18-25.
- Aydın, E. (2017). Spor yapan üniversite personelinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. *Turkish Journal Of Educational Studies*, 4(1).
- Aysal, S. (2007). *Kariyer Giriş Evresi Öğretmenlerinin Profesyonel Gelişimi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bacanlı, F., & Sürücü, M. (2011). İlköğretim Öğrencilerinin Kariyer Gelişimleri İle Ebeveyne Bağlanmaları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 679-700.
- Bal, P. N. (1998). *Ergenlik döneminde mesleki karar verme olgunluğunun incelenmesi ve mesleki karar verme eğitim programının etkisinin araştırılması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bahadır, R. Y. (2018). *Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentilerinin Anne Baba Tutumları ve Başa Çıkma Tutumları Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Başaran, Ş. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Yayınevi.
- Baumrind, D. (1966). Effects of Authoritative Parental Control on Child Behavior. *Child Development*, 37(4), 887-907. [https://www.jstor.org/stable/pdf/1126611.pdf?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/pdf/1126611.pdf?seq=1#page_scan_tab_contents) [1 Haziran].

- (1972). An Exploratory Study of Socialization Effects on Black Children: Some Black-White Comparisons, *Child Development*, 43: 261-267.
- Baycan, A. (1985). An Analysis Of Several Aspects Of Job Satisfact on Between Different Occupational Groups. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayraktar, A.S. (2019). *Stratejik insan kaynakları sürecinde yetenek yönetiminin çalışanların kariyer memnuniyetine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.
- Birinci N. (1999): Bursa'da görev yapan hekimlerde iş doyumunu ve bunu etkileyen etmenler. Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmış Doktora Tezi, Bursa.
- Bodur S., Güler S. (1997) Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu. *Genel Tıp Dergisi*, 7(1): 4-12.
- Budak, G. (2016). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. 3. bs. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Büber, M. (2017). *Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerine etkisi: balıkçı sınıfı gemi adamları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ceylan E, Cinsler BB, Soytürk S, Şengün T, Erbay H. Bir Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Tercihinde Etkili Olan Faktörler. *Journal of Medical Education and Informatics* 2017;3:2-12.
- Creswell, J. W. (2017). Eğitim Araştırmaları: Nicel ve Nitel Araştırmanın Planlanması Yürütülmesi ve Değerlendirilmesi (H. Ekşi, Çev. Ed.). İstanbul: Edam.
- Çakar, M. (1997). *Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki uygunluk düzeyleri ile Denetim odağı düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Çakır, M. (2010). *Otel İşletmelerinin Mutfak Bölümünde İstihdam Edilen Personelin Eğitim Sürecinin Değerlendirilmesi: İstanbul'daki 5 Yıldızlı Zincir Otellere Yönelik Bir Alan Çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çam, Z. (2010). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma eylemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Çelik, F. N. (2018). *Ortaokul öğrencilerinde kariyer gelişiminin bazı değişkenlere göre incelenmesi: Ankara Gölbaşı örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Ankara
- Çiftçi, B. (2010). "Kariyer Planlama". Dolgun Uğur (Ed.), *Meslek Yüksekokulları ve Yüksekokullar İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Ekin Yayınevi, (139-166).
- Çoğalan, D.A. (2019). *Öğrencilerin kariyer gelişiminde aile etkisi ve algılanan anne-baba tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ordu Üniversitesi, Ordu.
- Çömezoğlu E. (2007). *Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Denk, E. (2017). *Otel mutfak çalışanlarının eğitim seviyeleri ve kariyer hedeflerinin ölçülmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Delipoyraz, M. (2009). *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Yönetimi ve Resmi İlköğretim Okullarında Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Dil, M. (2005). *İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlemenin iş doyumu üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Doğan, A. ve Cebioğlu, S. (2011). *Beliren yetişkinlik: Ergenlikten yetişkinliğe uzanan bir dđnem. Tđrk Psikoloji Yazıları*, 14(28), 11-21.
- Doğan-Ateş, A., Cebioğlu, S., Erdoğan E., Tekin M. (2007). *Conceptions of the Transition to Adulthood Among Turkish Emerging Adults*. Poster presented at the 3rd Conference on Emerging Adulthood, Tucson, Arizona.
- Eğinli A.T. (2009) alışanlarda İş Doyumu: Kamu ve zel Sektör alışanlarının İş Doyumuna Yđnelik Bir Araştırma. *Atatđrk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-53.
- Ekiz, D. (2006). Sınıf ğretmenliğe Mesleğine Yđnelen Adayların Profilleri ve Geleceğe Yđnelik Beklentilerinin İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (1), 131-147.
- Ergincan, T. (2010). *Yđksekđđretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu*. (Yayınlanmamış Yđksek Lisans Tezi). Dokuz Eylđl Üniversitesi, İzmir.
- Gregor, M. A., ve O'Brien, K. M. (2015). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572.
- Gđnbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlkđđretim okulu ğretmenlerinin iş doyumunu ve iş stresi dđzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *OD Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (5), 77-95.
- Gđney, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yđnetimi*. 2. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gđrdođan, A. ve Atabey, S. (2015). Öğrencilerin meslek stajından memnuniyet dđzeylerinin kariyer hedeflerine etkisi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakđltesi Ekonomi ve Yđnetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1).
- Işık, İ. (2001). *z-yeterlilik İnancı: Yđnetici Rollerini Açısından Bir İnceleme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Kağnıcı, D. Y. (1999). *Vocational maturity of METU preparatory school students* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kanbay A. (2010). *Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Karakuş, H. (2011). *Mobbingin Hemşireler ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Sivas İli Örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Karcıoğlu, F., Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kavak, A. (2018). *Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İş Tatmini (Ardahan İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Kaya, K. (2007). *Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Koech, J., Bitok, J., Rutto, D., Koech, S., Okoth, J. O., Korir, B., and Ngala, H. (2016). Factors influencing career choices among undergraduate students in public universities in Kenya: A case study of university of Eldoret. *International Journal of Contemporary Applied Sciences*, 3(2), 50-63.
- Korkut Kurt, Ş. (2019). *Polislerde İş Doyumu ve Kuruma Aidiyet ile Mobbing Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Adli Tıp ve Adli Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koumoundourou, G., Tsalousis, I., & Kounenou, K. (2011). Parental Influences on Greek Adolescents' Career Decision-Making Difficulties: The Mediating Role of Core Self-Evaluations. *Journal of Career Assessment*, 19(2), 165-182. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10690727110385547> [15 Mayıs].

- Kozak, M.A. (2016). *Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kurt, M. (2007). Öğretmen ve Yöneticilerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklar Yükladıkları Anlamlar (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Kuyubaşı, A.G. (2019). *Kamuda kadın bilişim çalışanlarının kariyer motivasyonu düzeyleri ve kariyer hedeflerinin belirleyen etmenler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Hacı Bayramı Veli Üniversitesi, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2006). İlgiler. İçinde: Yıldız Kuzgun ve Deniz Deryakulu (Ed.). Eğitimde Bireysel Farklılıklar (s.73-96). Ankara: Nobel Yayınları.
- (2011). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*, 7. bs. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Lease, S. H., & Dahlbeck, D. T. (2009). Parental Influences, Career Decision-Making Attributions, And Self-Efficacy: Differences for Men and Women?. *Journal of Career Development*, 36(2), 95-113. <https://doi.org/10.1177/0894845309340794> [15 Mayıs].
- McWhirter, E. H., Hackett, G. ve Bandolos, D. L. (1998). A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 166–181.
- Noack, P., Kracke, B., Gniewosz, B., and Dietrich, J. (2010). Parental and school effects on students' occupational exploration: A longitudinal and multilevel analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 50-57.
- Özcan, S. (2016). *İmam Hatip Lisesi Öğrencilerinin Algıladıkları Sosyal Desteğin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Üzerindeki Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Mevlâna Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özkan, E. (2010). *Geometri Öz-Yeterliği, Cinsiyet, Sınıf seviyesi, Anne-Baba Eğitim Durumu ve Geometri Başarısı Arasındaki İlişkiler* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- O'Brien, K. M. (1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 257-274.
- O'Brien K. M., Gregor A. M. (2015). "Understanding career aspirations among young women: improving an instrumentation". *Journal of Career Assessment*. 24(3), 559-572.
- Oran, N. (1989): *Job Satisfaction of a Group of Academical Staff in Marmara University*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Rasheed Ali, S. ve Saunders, J. L. (2009). The career aspirations of rural Appalachian high school students. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 172-188.
- Sanatı, A. (2019). *Lise öğrencilerinin ergen-ebeveyn kariyer uyumunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Sapmaz, H. İ. (2010). *İlköğretim II. kademe öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ilgi ve yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi-kesitsel bir çalışma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sarıkaya, M. (1998). *Öğrencilerin endüstri meslek liselerine olan istemini etkileyen etkenler, Ankara örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sekmenli, T. (2000). *Lise 1. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile sürekli kaygı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5 (1), 55-64.
- Silah, M. (2000). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.

- Steinberg, L., Mounts, N. S., Lamborn, S. D., & Dornbusch, S. M. (1991). Authoritative parenting and adolescent adjustment across varied ecological niches. *Journal of Research on Adolescence*, 1, 19-36.
- Sümer, N., & Güngör, D. (1999). Çocuk yetiştirme tutumlarının bağlanma tutumları, benlik değerlendirmeleri ve yakın ilişkiler üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(44),35-58.
- Şavluk, T. (2019). *Ortaokul Öğrencilerinin Kariyer Gelişimlerinin Yordayıcılarının İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şengün, G. (2013). *Lise Öğrencilerinin alan seçimini etkileyen faktörlerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Şimşek, Ş.,&Öge, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya, Eğitim Akademi.
- Taşdemir, O. (2020). *Öğretmenler prososyal davranışların iş doyumu ve mesleki tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl üniversitesi, Van.
- Temiz, S. (2008). *Bireylerin kariyer hedefleri oluşumu ve hedefleri belirleyen faktörler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 6 (17), 475-487.
- Toker, B. (2011). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Turan, B. (2007). *Öğretmenlerin Çalışma Statülerine Göre Yeterliliklerinin İncelenip, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselmelerinin Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

- Ülker, A. (2015). *Kız Meslek Lisesi Öğrencilerinde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Yordayıcısı Olarak Aile Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Whiston, S. C. ve Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493-568.
- Yavuzer, H. (1998). *Ana-Baba Okulu*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yayla, A. (2011). *İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile karar verme tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yeşilyaprak, B., vd.(2020). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. 12. bs. Ankara: Pegem Akademi.
- Yorulmaz, H. (2007). *Kariyerde İş Doyumu ve Plato: KKTC Kamu Sektöründe Uygulamalı Bir Çalışma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa.
- Zengin, B., Şen, L. M., & Taşar, O. (2011). "Marmara Bölgesinde Turizm Lisans Öğrencilerinin Konaklama Sektöründe Cinsiyete Göre Kariyer Düşünceleriyle İlgili Bir Araştırma". In *SESSION 3B: Turizm ve Mikroekonomi, International Conference On Eurasian Economies, Bildiri Kitabı* (217-225).

## EKLER

### EK -1: ETİK KURUL KARARI

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.08.2021-E.11565



T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-20292139-050.01.04-11565  
Konu : Etik Kurul Kararı

Sayın Kemal Eftal KABAOĞLU  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

"Beliren Yetişkinlik Dönemindeki İşe Giren Bireylerin, Algılanan Ebeveynlik Stili ile Kariyer Hedeflerinin İş Doyumu ile İlişkinin İncelenmesi" başlıklı araştırmanız kurumumuzun 05.08.2021 tarihli ve 2021/07 sayılı toplantısında değerlendirilerek etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Nasuh USLU  
Kurul Başkanı

Ek:18-Kemal Efdal Kabaoğlu\_Etik Onay Belgesi (1 sayfa)

## EK -2: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu anket çalışması İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında araştırmacının tez çalışması için yapılmaktadır.18-30 yaş arası çalışan bireyler üzerinde yapılan bir araştırmadır. Kariyer belirleme de gençlere ışık tutacak bir çalışma olması hedeflenmektedir. Aşağıda kariyer hedefleriniz, mesleki doyumunuz ve yetiştirilmenizdeki ebeveyn tutumları konusunda sorular yer almaktadır. Cevaplarınız gizli tutulacak ve sadece araştırma kapsamında kullanılacaktır. ***Bu ankette yer alan soruları, şu anda çalışmakta olduğunuz işinizdeki durumunuz ve kariyer hayallerinizi düşünerek yanıtlayınız. Araştırma sonucunda kariyer durumunuzla ilgili istediğiniz taktirde sizlerle mail adresiniz üzerinden bilgi paylaşımı yapılacaktır.*** Kesinlikle boş bırakmamanızı ve tüm samimiyetinizle cevaplandırmanızı dilerim.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

1. Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek

2. Medeni Durumunuz :  Evli  Bekar

3.Çalışmakla beraber eğitim hayatına devam ediyor musunuz?

Evet ( ) Hayır ( )

4. Eğitim Düzeyi :

Okur-yazar değil ( ) Okuryazar ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( )

Yüksekokul ( ) Üniversite mezunu ( ) Yüksek lisans mezunu ( )

Doktora mezunu ( )

5.Mezun olduğunuz bölüm/alan :.....

6.Lise, Üniversite veya yükseköğretimde eğitimi aldığınız branşta çalışıyor musunuz?

Evet ( ) Hayır ( )

7. Annenizin eğitim düzeyi:

Okur-yazar değil ( ) Okuryazar ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( )

Lise ( ) Yüksekokul ( ) Üniversite mezunu ( ) Yüksek lisans mezunu ( )

Doktora mezunu ( )

8. Babanızın eğitim düzeyi:

Okur-yazar değil ( ) Okuryazar ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( )

Lise ( ) Yüksekokul ( ) Üniversite mezunu ( ) Yüksek lisans mezunu ( )

Doktora mezunu ( )

9. Kıdem yılınız: 1yıldan az ( ) 1-2yıl ( ) 2-4 yıl ( ) 4-6 yıl ( ) 6-8 yıl ( ) 8 yıl ve fazla ( )

10. Babanızın sizin için seçmek istediği meslek: .....

**11. Annenizin sizin için seçmek istediği meslek: .....**

**12. Kaç kardeşiniz var?**

Sıfır  Bir  İki  Üç ve üstü

**13. Kendinizi Türkiye şartlarında hangi sosyoekonomik statüde görüyorsunuz?**

Düşük sosyoekonomik statüde

Ortanın altı

Orta sosyoekonomik statüde

Ortanın üstü

Yüksek sosyoekonomik statüde

**14. Hangi alanda çalışıyorsunuz: ( ) Kamu ( ) Özel Sektör ( ) Kamu Sözleşmeli ( ) Ticaret ( )**

**15. Meslek hayalleriniz açısından işinizden memnun musunuz? ( ) Evet ( ) Hayır**

### EK -3: İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

<b>Minnesota İş Doyum Ölçeği</b>						
	<p>1- Bu ölçekteki sorular öğretmenlerin iş doyumunu ölçmeye yöneliktir.</p> <p>2- Ölçek 20 maddeden oluşmuştur.</p> <p>3- İşaretleme kutucuğuna "X" koymanız yeterlidir.</p> <p>4- Cevaplar arasında ikileme düştüyseniz aklınıza ilk geleni işaretleiniz. (Mutlaka bir işaretleme yapınız.)</p> <p>5- Soruları çalıştığınız kuruma göre düşünüp işaretleiniz.</p>	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticimin ekibindekileri kişileri yönetme tarzı bakımından					
6	Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

## EK -4 KARIYER HEDEFLERİ ÖLÇEĞİ

KARIYER HEDEFLERİ ÖLÇEĞİ Lütfen aşağıda yer alan maddelerdeki her bir ifadeye katılma derecenizi o rakamın üstünü işaretleyerek belirtiniz. 0 = Benim için hiç geçerli değil 1 = benim için çok az geçerli 2 = benim için orta derecede geçerli 3 = benim için oldukça geçerli 4 = benim için tamamen geçerli	0	1	2	3	4
1. Kariyer alanımda bir lider olmayı umuyorum					
2. Çalıştığım kurum veya işteki bir liderlik pozisyonuna ulaşmak için herhangi bir çaba sarf etmeyi planlamıyorum.					
3. Alanımdaki en iyiler arasında olmak istiyorum.					
4. İşimde lider olmak benim için hiç önemli değil.					
5. Kariyerimi sağlamlaştırdığımda diğer çalışanları yönetmek isterim.					
6. Alanımdaki en üst eğitim düzeyine ulaşmayı planlıyorum.					
7. Kurumumun veya işimin gelecekteki yönünün belirlenmesinde sorumluluk almak isterim.					
8. Çalışmalarımın alanımda uzun süreli bir etkisinin olmasını isterim.					
9. İşime olan katkılarımın işverenim tarafından fark edilmesini isterim.					
10. Mesleki ilgi alanımdaki eğitimlere katılmayı sürdüreceğim.					
11. Alanımdaki güncel gelişmeleri her zaman takip edeceğim.					
12. Kariyerimde liderlik statüsüne ulaşmak benim için pek de önemli değildir.					
13. Yaptığım işte üstün performans sergilemek benim için çok önemlidir.					
14. Alanımdaki bilgilerimi güncel tutmaya çalışacağımı biliyorum.					
15. Çalıştığım kurum ya da işte bir liderlik pozisyonuna ulaşmayı düşünüyorum.					
16. Bilgi birikimimi arttırmak için her yıl konferanslara katılacağım.					
17. Alanımdaki başarılarımla tanınacağımı biliyorum.					
18. Daha bilgili olmak için zorunlu olmasa bile sürekli eğitim kurslarına katılacağım.					
19. Alanımda uzmanlaşmak için ileri seviyede bir eğitim programına devam edeceğim.					
20. Kariyerimde başarılı olmak benim için hiç önemli değildir.					
21. Kurumumda veya işimde birçok terfi almayı planlıyorum.					
22. Alanımda en iyilerden birisi olmak benim için önemli değildir.					
23. Kariyerimde ilerlemek için her yıl sürekli eğitime katılmaya öncelik vereceğim.					
24. Kurumumda veya işimdeki en üst düzey liderlik pozisyonuna yükselmeyi planlıyorum.					

## EK -5 ÇOCUK YETİŞTİRME TUTUMLARI ÖLÇEĞİ

Aşağıda, anneniz ve babanızla olan ilişkileriniz hakkında cümleler verilmiştir. Sizden istenen, **çocukluğunuzu ve genel olarak anne-babanızla ilişkinizi düşünerek** her bir cümlenin **sizin için** ne derece doğru olduğunu ilgili yeri işaretleyerek belirtmenizdir. Bunu anne ve babanız için ayrı ayrı yapmanızı istemekteyiz. Hiçbir maddenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan her cümle ile ilgili olarak kendi durumunuzu doğru bir şekilde yansıtmaktır. Anne ve/veya babanızı kaybetmişseniz yetişmenizde en çok katkısı olan kişiyi göz önüne alınız.

	ANNE M					BABA M				
	hiç doğru değil (1)	Doğru değil (2)	kısmen doğru (3)	doğru (4)	çok doğru (5)	hiç doğru değil (1)	doğru değil (2)	doğru değil (3)	doğru (4)	çok doğru (5)
1. Benimle sık sık rahatlatıcı bir şekilde konuşurdu										
2. Her davranışımı sıkı sıkıya kontrol etmek isterdi										
3. Nasıl davranacağım ya da ne yapacağım konusunda bana hep yararlı fikirler vermiştir										
4. Onun istediği hayatı yaşamam konusunda hep ısrarlı olmuştur										
5. Sorunlarım olduğunda onları daha açık bir şekilde görmemde hep yardımcı olmuştur										
6. Arkadaşlarımla ilişkilerime çok karıştırdı										
7. Sorunlarımı çözmemde destek olurdu										
8. Onunkinden farklı bir görüşe sahip olmama genellikle tahammül Edememiştir										
9. Sevgi ve yakınlığına her zaman güvenmişimdir										
10. Kurallarına aykırı davrandığımda beni kolaylıkla affetmezdi										
11. Hiçbir zaman fazla yakın bir ilişkimiz olmadı										
12. Ne zaman ne yapmam gerektiği konusunda verirdi										
13. Bir problemim olduğunda ona anlatmaktansa, kendime saklamayı tercih ederdim (T)										
14. Geç saatlere kadar oturmama izin vermezdi										
15. Onunla birbirimize çok bağlıydık										
16. Arkadaşlarımla geç saate kadar dışarıda Olmama izin vermezdi										
17. Onun düşüncelerine ters gelen bir şey yaptığımda suçlamazdı										
18. Boş zamanlarımı nasıl değerlendireceğime karıştırdı										
19. Bir sorunum olduğunda bunu hemen anlardı										
20. Hangi saatte hangi arkadaşımı buluşacağımı bilmek isterdi										
21. Hiçbir zaman benim ne hissettiğimle veya ne düşündüğümle gerçekten ilgilenmedi (T)										
22. Arkadaşlarımla dışarı çıkmama nadiren izin verirdi										

## ÖZ GEÇMİŞ

Adı Soyadı: Kemal Eftal KABAOĞLU

### EĞİTİM DURUMU

Lise : 1991-1997 Bakırköy İmam Hatip Lisesi  
Lisans : 1997 - 2001 İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi  
İktisat Bölümü  
Lisans : 2007-2012 Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi  
Yüksek Lisans : 2018-2024 İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal  
Bilimler Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık  
Anabilim Dalı

### ÇALIŞTIĞI KURUMLAR

2001-2003 Özel SMMM Büro Muhasebe Mali Müşavirlik  
2003-2004 Bilgisayar Firması Ön Muhasebe ve Teknik Servis  
2004-2012 Diyanet İşleri Başkanlığı Fahri Kur'an Öğretmenliği  
2015-2016 M.E.B. Diriliş Koleji Özel Okul Kurucu Temsilciliği  
2012-2024 Diyanet İşleri Başkanlığı Kuran Öğretmenliği (Resmi).