

Çalışanların Algılanan Kariyer Engelleri İle Algılanan Performansları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

*

Osman Amil*

Öz

Çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algılanan performansları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenlere göre incelendiği bu araştırmaya 100 tanesi erkek (%54,3), 84 tanesi kadın (%45,7) olmak üzere toplan 184 çalışan katılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 35,86'dır. Araştırmada bilgi formu, "Kariyer Engelleri Ölçeği-Revised" ve "Algılanan Performans Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kadınlar erkeklere göre, özel sektör çalışanları kamu çalışanlarına göre, çalıştıkları kurumda üst düzey yönetici olanlar olmayanlara göre, medeni durumu boşanmış ve bekâr olanlar evli olanlara göre daha fazla kariyer engeliyle karşılaştıklarını algılamaktadırlar. Diğer yandan erkek çalışanlar kadınlara göre, kamu çalışanları özel sektör çalışanlarına göre, üst düzey yöneticiler yönetici olmayanlara göre, bekârlar evli ve boşanmışlara göre daha fazla performans sergilediklerini algılamaktadırlar. Algılanan kariyer engelleri ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Kariyer Engelleri, Performans, çalışanlar

* Öğr. Gör.,Melikşah Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü,
E-Posta: oamil@meliksah.edu.tr

Investigate The Relationship Between Perceived Carrier Barriers and Perceived Performance of Workers in Terms of Different Variables

*

Abstract

This study aims to investigate the relationship between perceived carrier barriers and perceived performance of workers in terms of different variables. 100 men (54,3%) and 84 women (45,7%); totally 184 workers participated in the study. Age mean of participants is 35,86. Personal information form, Carrier Barriers Scale-Revised and Perceived Performance Scale were used for collecting data. The results indicate that women, private sector workers, senior executives and singles have more carrier barriers when compared respectively to men, public service workers, office workers, and married or divorced ones. On the other hand, when we compare respectively the perception of working performance of the participants, it is found that men, public service workers, senior executives and singles consider that their working performance is higher than women, private sector workers, office workers, and married and divorced ones. There is no significant difference between perceived carrier barrier and performance.

Keywords: Carrier Barrier, Performance, Workers

Giriş

Çalışanlar için kariyer, hem çalışma yaşamlarında hem de yaşamlarının her evrelerinde gerçekleştirdikleri rollerin gerektirdiği aktivitelerinin tümünü kapsamaktadır (Yeşilyaprak, 2012). Kariyer gelişimi bir süreçtir ve bu süreç bir meslek seçmekle veya bir mesleğe girmekle tanımlanmaz, meslek öncesi eğitimi, meslek sonrası görevleri, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen rolleri ve yaşam boyu görevlerdeki gelişimi içeren dinamik bir kavramdır (Özgüven, 2003). Diğer bir ifadeyle de kariyer, bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünüm ve mesleki gelişim çizgisinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır (Kuzgun, 2003).

Bireyler kariyer hedeflerini belirlerken seçeneklerin bazılarını kabul ederlerken bazılarını ise reddederler (Yüksel, 2004). Bu seçenekleri değerlendirme ya da reddetme süreci bazı faktörlerden etkilenmektedir. Bireyin kariyer gelişimini etkileyen bu faktörler temelde psikolojik (yetenek, zekâ, kişilik özellikleri, değerler), sosyolojik (aile, sosyoekonomik düzey), cinsiyete dayalı, politik ve ekonomik faktörler olarak sınıflandırılmıştır (Pişkin, 2012).

Dinamik bir süreç olan kariyer gelişiminde birey, kendi kariyeriyle ilgili karar vermesi gerektiği durumlarda tam anlamıyla özgür değildir. Lent ve ark. göre (2002), birey, çevre ve davranış birbirini karşılıklı olarak etkiler. Bu sistem bilişsel yapılar tarafından düzenlenmiştir. Yani insanlar hem çevrelerini etkilemekte ama aynı zamanda çevrelerinden etkilenen birer birey haline gelmektedirler ve dolayısıyla kariyerleri ile ilgili karar verirken bu karşılıklı üçlüyü (Bandura, 1986) dikkate almak durumundadırlar.

Sosyal bilişsel kariyer kuramında Lent ve arkadaşları (1994), kariyer karar vermeyi düzenleyen önemli üç bilişsel kavrama odaklanmıştır. Bunlar; öz-yetkinlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerdir. Bunun yanı sıra, bazen kariyer seçimi için engel oluşturan, bazen de bireylere destek sağlayan, bireyin dışında gerçekleşen dışsal bağlamsal faktörler arasında yer alan kariyer engellerini ele almışlardır (Sürücü, 2011).

Crites (1969) kariyer engellerini, kariyer amaçlarını engelleyen bütün faktörler olarak tanımlamıştır. Daha açık bir anlatımla kariyer engelleri

kişinin içinde veya çevresinde yer alan ve kariyer gelişimini güçleştiren olaylar ve şartlar olarak ifade edilmektedir (Swanson ve Woitke, 1997). Benlik saygısının düşük olması, sosyoekonomik düzeyin düşük olması ve farklı ırk ve kökenden olmak ve bunlara benzer birtakım özellikler kariyer engeli olarak belirlenmiştir. Araştırmacılar bu kariyer engellerinin bireylerin kendilerine olan inançlarının düşük olması ile açıklanabileceğini fark etmişlerdir.

Kariyer engelleri kişinin içinde veya çevresinde yer alan ve kariyer gelişimini güçleştiren olaylar ve şartlardır (Swanson ve Woitke, 1997). Lent ve arkadaşlarına göre, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında kariyer gelişimi hem nesnel hem de çevresel faktörlerden etkilenir. Örneğin; kişinin eğitiminin niteliğine ve devamına katkı sağlayan mali destek kariyer gelişimini etkileyen nesnel faktörlerden birisidir. Bu tür nesnel faktörler, kişi onların etkisini özel olarak ifade etmese bile, onun kariyer gelişimini güçlü bir şekilde etkileyebilir. Ancak, belirli bir nesnel faktörün (örneğin; mali destek, fakirlik-zenginlik) kariyer gelişimine etkisi, bireyin ilgili faktörü nasıl değerlendirip tepki verdiğine bağlıdır. Bir başka ifadeyle, bireyin nesnel faktörü nasıl algıladığına bağlıdır. Lent ve arkadaşları, bu görüşlerine dayanarak, kariyer kuramcılarının kariyer gelişimini etkileyen nesnel çevrenin ekonomik koşullar, ebeveyn davranışları ve akran etkileri gibi çoklu, zorunlu öğelerini dikkate aldıkları kadar bireylerin bu nesnel çevresel öğeleri nasıl değerlendirip, tepki verdiklerini dikkate almalarını önermektedirler. Dolayısıyla, Lent ve arkadaşları kariyer engellerinin nesnel ve algılanan olarak iki grupta incelenebileceği görüşündedirler (Sürücü, 2011).

Swanson'a Göre Algılanan Kariyer Engelleri

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının karşılıklı üçlüsü, insanların davranışları ve çevre ile aralarında bir etkileşim olduğunu ifade etmektedir. Swanson ve Tokar (1991), bu durumu dikkate alarak kariyer engellerini tutumsal, sosyal/kişilerarası ve etkileşimsel olmak üzere üç kategoride sınıflandırmıştır.

Tutumsal engeller, işe yönelik tutumlar, ilgiler, benlik kavramı gibi doğası gereği öncelikle içseldir. Sosyal ve kişilerarası engeller kişinin ailesiyle, gelecekte yaşayacağı evliliğiyle ve çocuklarla (örneğin çoklu

roller) ilgili olan engellerdir. Etkileşimsel engellerse, kişinin kariyeri ve çalışma ortamı için hazırlıklarına ve demografik özelliklere ilişkin zorluklardır Swanson ve Tokar (1991).

Bu çalışmada Swanson ve Tokar (1991) tarafından sınıflandırması yapılan kariyer engelleri dikkate alınmıştır.

Algılanan Performans

Performans, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi” olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2003). Performans, çalışanların ve işletmelerin belirli eylemlerde hedefe ulaşma derecelerini göstermektedir. Başka bir ifadeyle performans, belirlenen amaç ve hedeflerin gerçekleştirilme oranıdır. Performans, kapasitenin kullanım derecesidir. Aynı zamanda performans, belirli eylemlerin sonucunda ortaya konulan çıktı seviyesidir. Bu seviye amaçların, hedeflerin veya vazifelerin yerine getirilme derecelerini belirtmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010).

İşgörenin işverenin beklediği performansı gerçekleştirilmesi, örgüt tarafından kendisine sunulan imkânlarla, çalışanlar arası ilişkilerin güçlü-lüğüne, ücret ve gelirle ilgili tatmin düzeyine bağlıdır (Gupta, 1982).

Performans seviyesi, tüm çalışanların bireysel özelliklerine, zihinsel kabiliyetlerine, inanç ve değerlerine göre şekillenmektedir. Fakat çoğunlukla işe yerleştirmede ve terfi ettirmede dikkatler, bireylerin kabiliyetlerine ve niteliklerine yönelmekte, inanç ve değerlere daha az önem verilmektedir. Birey işe başlarken bir takım beklentiler içerisinde olabilmektedir. İstediklerinin gerçekleşmesi halinde bireyin iş doyumunu, moral ve motivasyonu artış göstermektedir (Uygur, 2007). Çalışanlar için önemli olan husus, isteklerinin beklenen ölçüde gerçekleşmiş olmasıdır.

İşgörenlerin performanslarının artmasında en önemli unsurlardan birisi de işgörenin yaptığı iş ile ilgili kendini yetkin hissetmesi, yaptığı işin kendi değerleriyle uyumlu olduğunu görmesi ve yaptığı işte özerk karar alabilme gücüne sahip olmasıdır (Çöl, 2008). Eğer işgörenler iş ile ilgili bu üç noktada kendilerini yeterli, uyumlu ve karar alabilme gücüne sahip hissederlerse, iş performanslarının arttığı görülmektedir (Çöl, 2008). Bu da bize, işgörenlerin örgütler ya da yöneticiler tarafından değerlendirilen performanslarından daha önce, iş ile ilgili kendi perfor-

manslarını nasıl algıladıklarının, işgören ve örgüt başarısı açısından önem kazandığını göstermektedir.

Kariyer Engelleri ve Algılanan Performans

Yabancı literatür tarandığında kariyer engelleri konusu uzun yıllar önce ortaya atılmış kavram olsa da (Crites, 1969), kariyer engelleri Türkçe literatürde çok fazla çalışılmış bir konu değildir. Daha çok Türkçe literatürde kariyer engelleri, kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu (Tükeltürk ve Perçin, 2008; İnandı ve Tunç, 2012; Özyer ve Orhan, 2012) üzerine odaklanmış ve çalışmalarda şeffaf bir duvarın (cam tavan) kadınların çalışma yaşamı içerisinde yükselmelerini engellediği konu edinilmiştir. Diğer yandan çalışanların çalışma yaşamı içerisinde terfi etmelerinin önünde engel olduğunu düşündükleri “çalışanlar tarafından algılanan kariyer engelleri” ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Çalışanların kendilerine bir kariyer yolu çizebilmelerinin önünde engel olarak düşündükleri bazı kavramların, çalışanların sergileyebilecekleri performansları ile aralarında bir ilişkinin olabileceğinin düşünüldüğü bu araştırmada alt problemler şunlardır:

1. Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ile algıladıkları performansları cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
2. Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ile algıladıkları performansları çalıştıkları kurum tipine (Kamu/Özel Sektör) göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
3. Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ile algıladıkları performansları çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
4. Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ile algıladıkları performansları medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
5. Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ile algıladıkları performansları arasında ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırma Metodu

Bu çalışmada çalışanların algıladıkları kariyer engellerinin ve algıladıkları performanslarının cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları kurumdaki pozisyonları açısından incelendiğinden, araştırmanın yöntemi genel tarama modeli olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmaya Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde büyük ölçekli firmalarda ve Kayseri'de bazı kamu kuruluşlarında çalışan 185 kişi katılmıştır. Katılımcıların 100 tanesi erkek (%54,3), 84 tanesi kadındır (%45,7). Katılımcıların yaş ortalaması 35,86'dır (min.23, max.55). Katılımcıların 56 tanesi (%30,4) kamu sektöründen, 128 tanesi (% 69,6) de özel sektördendir.

Veri Toplama araçları

Araştırma verilerini toplamak amacıyla "Kariyer Engelleri Ölçeği-Revize Edilmiş Form", "Algılanan Performans Ölçeği" ve araştırmacılar tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmada katılımcıların, cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları kurum tipi, çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarını belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda yukarıda belirtilen değişkenlerle ilgili kapalı uçlu sorular sorulmuş ve araştırmaya katılan çalışanlardan kendilerine uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Kariyer Engelleri Ölçeği-Revize Edilmiş Form: Kariyer Engelleri Ölçeği-R (KEÖ-R), katılımcıların karşılaştıkları belirli engelleri ve bu engelle-

rin kariyer gelişimlerini ne ölçüde etkilediğini değerlendirmek için Swanson, Daniels ve Tokar tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 70 madde ile 13 alt ölçekten oluşmaktadır. Katılımcıların tepkilerini ölçmek için, bu ölçekteki maddelerin karşılığı olarak, “1” (Hiç engellemez), “7” (Tümüyle engeller) olmak üzere yedili Likert ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada bu ölçek Türkçe’ye çevrilerek uygulanmış ve tek faktör olarak ele alınmıştır. Bu araştırmada ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,98 bulunmuştur.

Algılanan Performans Ölçeği: Çalışanların iş performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Dört sorudan oluşan ölçeğin güvenirlik katsayısı her iki çalışmada da 0,70’in üstündedir. Türkiye’de Çöl (2008) tarafından akademisyenler üzerinde uygulanan ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,82 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada iş performansı ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,86 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi: Araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan araçlar katılımcılara 2014 yılı Mayıs ve Haziran ayları içerisinde online ve basılı form olarak 200’e yakın çalışana dağıtılmış, uygulanmış ve toplanmıştır. Toplanan formlar incelendiğinde 16 basılı formda eksik bilgiler tespit edilmiş ve bu formlar değerlendirme dışı bırakılarak topla 184 kişiden toplanan veriler üzerinde analizler yapılmıştır. Toplanan veriler üzerinde “cinsiyet ve çalışılan kurum tipi” değişkenlerine göre çalışanların farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi kullanılmıştır. “Medeni durum ve çalışılan pozisyon” değişkenlerine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla da tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Anova testi sonucunda ortaya çıkan farkın kaynağını tespit etmek amacıyla ileri istatistik tekniği olarak TUKEY testi kullanılmıştır. Algılanan kariyer

engelleri ve algılanan performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak içinde pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada manidarlık düzeyi ,05 olarak alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırmada toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular yer almıştır. Elde edilen bulgular araştırmada cevabı aranan sorulara uygun bir sırada verilmiştir. Çalışanların algılanan kariyer engelleri ve algıladıkları performans düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ve algıladıkları performans düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

Faktör	Cinsiyet	N	\bar{x}	Std. Sapma	t	p
Kariyer engeli	Kadın	84	313,73	86,97	2,408*	,015
	Erkek	100	277,99	110,17		
Performans	Kadın	84	16,04	2,63	2,175*	,037
	Erkek	100	14,98	3,97		

*p<,05

Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin bulgular incelendiğinde erkeklerin ortalamalarının $\bar{x} = 277,99$; kadınların ortalamalarının ise $\bar{x} = 313,73$ olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=2,408$, $p<,05$) ,05 düzeyinde guruplar arasında manidar bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulguya göre kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre daha fazla kariyer engeline sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Çalışanların algıladıkları performans düzeylerine bakıldığında ise erkeklerin ortalamalarının $\bar{x} = 14,98$; kadınların ortalamalarının ise $\bar{x} = 16,04$ olduğu görülmektedir. Kadın ve erkeklerin algıladıkları performans düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla he-

saplanan t değeri $t=2,175$, $p<,05$) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu bulguya göre kadın çalışanların algıladıkları performans düzeyleri erkek çalışanların algıladıkları performans düzeylerinden daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle kadınlar erkeklerden daha fazla performans algısına sahip oldukları bulunmuştur.

Tablo 2: Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ve algıladıkları performans düzeylerinin çalıştıkları kurum tipine göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

	Kurum Tipi	N	\bar{x}	Std. Sapma	t	p
Kariyer engeli	Kamu	56	273,64	70,48	-2,178*	,031
	Özel Sektör	128	303,34	111,55		
Performans	Kamu	56	16,17	2,60	2,127*	,035
	Özel Sektör	128	15,15	3,74		

* $p<,05$

Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri düzeyinin çalıştıkları kurum tipine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular incelendiğinde kamu sektöründe çalışanların ortalamalarının $\bar{x} =273,64$; özel sektörde çalışanların ortalamalarının ise $\bar{x} =303,34$ olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=-2,178$; $p<,05$) ,05 düzeyinde gruplar arasında manidar bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulguya göre özel sektörde çalışanlar, kamuda çalışanlara göre daha fazla kariyer engeline sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Çalışanların algıladıkları performans düzeyinin çalıştıkları kurum tipine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular incelendiğinde de, kamu sektöründe çalışanların ortalamalarının $\bar{x} =16,17$; özel sektörde çalışanların ortalamalarının ise $\bar{x} =15,15$ olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=2,127$; $p<,05$) ,05 düzeyinde gruplar arasında manidar bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulguya göre kamu sektöründe çalışanlar, özel sektörde çalışanlara göre daha fazla performans algısına sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri düzeyinin çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşma düzeyini ortaya koymak amacıyla yapılan f testi (ANOVA) sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ve algıladıkları performans düzeylerinin çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmasına ilişkin f testi sonuçları

	Pozisyon	N	\bar{x}	Std. Sapma	F	p
Kariyer engeli	Çalışan	68	321,94	55,93	11,939*	,000
	Orta Düzey Yönetici	60	311,38	108,76		
	Üst Düzey Yönetici	56	242,45	117,58		
Performans	Çalışan	68	16,07	2,54	10,109*	,000
	Orta Düzey Yönetici	60	13,90	4,97		
	Üst Düzey Yönetici	56	16,41	1,23		

*p<,05

Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri düzeyinin çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmasına ilişkin yapılan f testi bulguları incelendiğinde işçi/memur olarak çalışanların ortalamalarının \bar{x} =321,94; orta düzey yönetici olarak çalışanların ortalamalarının \bar{x} =311,38; üst düzey yönetici olarak çalışanların ortalamalarının \bar{x} =242,45 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri (f=11,939; p<,05) ,05 düzeyinde gruplar arasında manidar bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulguya göre çalışanların algıladıkları kariyer engelleri düzeyleri çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmaktadır.

Çalışanların algıladıkları performans düzeyinin çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmasına ilişkin yapılan f testi bulguları incelendiğinde işçi/memur olarak çalışanların ortalamalarının \bar{x} =16,07; orta düzey yönetici olarak çalışanların ortalamalarının \bar{x} =13,90; üst düzey yönetici olarak çalışanların ortalamalarının \bar{x} =16,41 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan f değeri (f=10,109; p<,05) ,05 düzeyinde gruplar arasında manidar bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Bu

bulguya göre çalışanların algıladıkları performans düzeyleri çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmaktadır.

Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri düzeyinin çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmasına ilişkin durumun kaynağını tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ve algıladıkları performans düzeylerinin çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) pozisyon	(j) pozisyon	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	P
Kariyer Engeli	Üdy	Çalışan	-79,49*	,000
		Ody	-68,93*	,000

*p<.05

Tablo 4'teki Tukey testi sonuçlarına göre Üst Düzey Yönetici olduğunu ifade eden çalışanların, kendisinin işçi/memur olduğunu belirtenlerden ve kendisini orta düzey yönetici olarak belirtenlerden daha az kariyer engeli algıladıkları bulunmuştur.

Çalışanların algıladıkları performans düzeyinin çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmasına ilişkin durumun kaynağını tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ve algıladıkları performans düzeylerinin çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) pozisyon	(j) pozisyon	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	P
Performans	Ody	Çalışan	-2,17*	,001
		Üdy	-2,51*	,000

*p<.05

Tablo 5'teki Tukey testi sonuçlarına göre Orta Düzey Yönetici olduğunu ifade eden çalışanların, kendisinin işçi/memur olduğunu belirtenlerden ve kendisini üst düzey yönetici olarak belirtenlerden algıladıkları performans düzeyinin daha az olduğu bulunmuştur.

Çalışanların algıladıkları kariyer engellerinin ve algıladıkları performans düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşma düzeyini ortaya koymak amacıyla yapılan f testi (ANOVA) sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Çalışanların algıladıkları kariyer engellerinin ve algıladıkları performans düzeyinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin f testi sonuçları

	Medeni Durum	N	\bar{x}	Std. Sapma	F	p
Kariyer engeli	Bekâr	32	360,75	44,53		
	Evli	116	253,52	105,74	34,655*	,000
	Boşanmış/ Dul	36	366,67	22,47		
Performans	Bekâr	32	16,68	2,27		
	Evli	116	15,62	3,47	6,331*	,002
	Boşanmış/ Dul	36	13,86	3,79		

*p<,05

Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri düzeyinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin yapılan f testi bulguları incelendiğinde kendisini bekâr olarak ifade edenlerin ortalamalarının \bar{x} =360,75; kendisini evli olarak ifade edenlerin ortalamalarının \bar{x} =253,52; kendisini boşanmış/dul olarak ifade eden çalışanların ortalamalarının \bar{x} =366,67 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan f değeri (f=34,655; p<,05) ,05 düzeyinde guruplar arasında manidar bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulguya göre çalışanların algıladıkları kariyer engelleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Çalışanların algıladıkları performans düzeyinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin yapılan f testi bulguları incelendiğinde kendisini bekar olarak ifade edenlerin ortalamalarının \bar{x} =16,68; kendisini evli olarak ifade edenlerin ortalamalarının \bar{x} =15,62; kendisini boşan-

mış/dul olarak ifade eden çalışanların ortalamalarının $\bar{x} = 13,86$ olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan f değeri ($f=6,331$; $p<,05$) ,05 düzeyinde guruplar arasında manidar bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulguya göre çalışanların algıladıkları performans düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Çalışanların algıladıkları performans düzeyinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin durumun kaynağını tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 7’te verilmiştir.

Tablo 7: Çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ve algıladıkları performans düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) medeni durum	(j) medeni durum	Ortalamalar	P
			Arası Fark (I-J)	
Kariyer engeli	Evli	Bekâr	-107,23*	,000
		Boşanmış/dul	-113,14*	,000
Performans	Boşanmış/dul	Bekâr	-2,82*	,002
		Evli	-1,76*	,018

* $p<,05$

Tablo 7’deki Tukey testi sonuçlarına göre evli olduğunu ifade eden çalışanların algıladıkları kariyer engellerinin kendisini bekâr olduğunu belirtenlerden ve kendisini boşanmış/dul olarak belirtenlerin kariyer engellerinden daha az olduğu bulunmuştur.

Yine algılanan performansla ilgili Tukey testi sonuçlarına göre; boşanmış/dul olduğunu ifade eden çalışanların algıladıkları performans düzeylerinin, kendisinin bekâr olduğunu belirtenlerden ve kendisinin evli olarak belirtenlerin performans düzeylerinden daha az olduğu bulunmuştur.

Çalışanların kariyer engelleri ve algılanan performans ölçeklerinden almış oldukları puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek için bu puanlara uygulanan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 8. Çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algıladıkları performans düzeyleri arasındaki ilişki

	Algılanan Performans	
	r	p
Algılanan Kariyer Engelleri	,030	,682

*p<,05

Tablo 8 incelendiğinde çalışanların algıladıkları kariyer engelleri ile algıladıkları performans arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Sonuç ve Tartışma

Çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algıladıkları performans düzeylerinin incelendiği bu çalışmada öncelikle ilgili değişkenlerin cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum tipi, çalışılan kurumdaki pozisyon değişkenleri açısından bir farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Bunun yanı sıra algılanan kariyer engelleri ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ele alınmıştır. İlgili literatür incelendiğinde özellikle kariyer engelleri ve buna ek olarak da kariyer engellerinin başka bir değişkenle ilişkisinin incelenmesi konusunda çalışma sayısının azlığı çalışmadan elde edilen bulguların yorumlanmasında zorluklar ortaya çıkarmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, algılanan kariyer engelleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Bu bulguya göre kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre daha fazla kariyer engeline sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde kariyer engelleri konusunda yapılmış en fazla çalışmanın bulunduğu alanın cinsiyetle ilgili alan olduğu karşımıza çıkmaktadır (Tükeltürk ve Perçin, 2008; İnandı ve Tunç, 2012; Özyer ve Orhan, 2012, Doğan ve Bozgeyikli, 2014) Buna göre kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla kariyer engeline sahip olması literatürle uyumlu bir araştırma bulgusudur.

Elde edilen diğer bir bulgu da kadın çalışanların algıladıkları performans düzeylerinin erkek çalışanların algıladıkları performans düzeylerinden daha yüksek olduğudur. Alanyazında, performans değerlendirmelerinde cinsiyetçilik temalı araştırmaların sonuçlarından bazı farklı

görüşlerin ortaya çıktığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda erkeklerin kadınlara göre performanslarının görece daha yüksek olarak değerlendirildikleri, bazı araştırmalarda bunun tam tersine kadınların performanslarının daha yüksek değerlendirildiği, bazı araştırmalarda ise tarafsız olduğu ifade edilmektedir (Maurer ve Taylor, 1994; Millmore, Biggs ve Morse, 2007; Shore, 1992) Literatürde kişilerin kendi performans algılarının cinsiyete ilişkin değişimi ile ilgili az sayıdaki bilgilere bakıldığında ise, yapılan bir çalışmada öğretmenlerin cinsiyet değişkenleri açısından iş performanslarında bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009). Diğer bir çalışma da bu bulguyu destekler nitelikte olup, performansın cinsiyete göre farklılaşmadığını ifade etmektedir (Çerçi, 2013). Bu noktada araştırma bulgusu, var olan sınırlı sayıda literatür bulgusuyla çelişmektedir.

Araştırmada cevabı aranan bir diğer soru da çalışanların çalıştıkları sektöre göre performans ve kariyer engeli algılarının farklılaşma durumu. Araştırma sonucuna göre özel sektörde çalışanlar, kamuda çalışanlara göre daha fazla kariyer engeline sahipken, kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre algıladıkları performans düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Literatürde konu ile ilgili herhangi bir kaynak bulunmadığından araştırma sonuçları karşılaştırılamamasına rağmen, kamu sektöründe çalışanların performans değerlendirme kriterlerindeki farklılıkların bu sonucu ortaya çıkarmış olabileceği düşünülmektedir.

Diğer bir bulguya göre çalışanların algıladıkları kariyer engelleri düzeyleri çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmaktadır. Üst Düzey Yönetici olduğunu ifade eden çalışanların, kendisinin işçi/memur olduğunu belirtenlerden ve kendisini orta düzey yönetici olarak belirtenlerden daha az kariyer engeli algıladıkları bulunmuştur. Diğer yandan çalışanların algıladıkları performans düzeyleri çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre farklılaşmaktadır. Orta Düzey Yönetici olduğunu ifade eden çalışanların, kendisinin işçi/memur olduğunu belirtenlerden ve kendisini üst düzey yönetici olarak belirtenlerden algıladıkları performans düzeyinin daha az olduğu bulunmuştur.

Kadınların çalışma hayatında cinsiyetleri itibarıyla ayrımcılığa uğradıkları ve cinsiyet ayrımcılığının iş yaşamı için bir dezavantaj olduğu artık bilinen bir gerçek. Çoğu Avrupa ülkesinde dahi durum çok farklı

görünmemektedir. Bu durumla baş etmek için ülkeler yasalar çıkarsalar dahi bugün birçok yerde kadın çalışan oranı hala çok düşük seviyelerde seyretmektedir. Çalışma hayatında kadın olmak bir dezavantaj olarak ifade edilirken, araştırma sonuçlarına göre evli olmak, daha az kariyer engeli algısına sebep olmaktadır. Araştırma bulgularına göre çalışanların algıladıkları kariyer engelleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır ve evli olduğunu ifade eden çalışanların algıladıkları kariyer engellerinin kendisini bekâr olduğunu belirtenlerden ve kendisini boşanmış/dul olarak belirtenlerin kariyer engellerinden daha az olduğu bulunmuştur. Bulguyu tersten okumak gerekirse, boşanmış ve dul çalışanlar ile bekâr çalışanlar evlilere göre daha fazla kariyer engeli algılamaktadırlar. Yapılan araştırma, kariyer engelleri ile çalışanlar üzerine yapılan ve sadece kadın çalışanlar yanında erkek çalışanları da inceleyen önemli bir çalışmadır. Kariyer engelleri ve performansla ilgili alanyazına katkı sunması beklenmektedir.

Kaynaklar

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. PrenticeHall series in social learning theory (Vol. 1).
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5.Baskı. İstanbul. Beta Yay.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277–294. <http://doi.org/10.1023/B:JOCD.0000025116.17855.ea>
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Çerçi, S. (2013). İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Osmaniye.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9/1, ss. 35-46.
- Doğan, H., Bozgeyikli, H. (2014) "İşsizlik sorununa farklı bir bakış açısı:Kariyer Engelleri" II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı, 26-27 Kasım 2014, Antalya, s:97-105

- İnandı, Y. & Tunç, B. (2012). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 203-222.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <http://doi.org/10.2307/256874>
- Koç, H., İrfan, Y., Hüseyin, H. (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(13-22).
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği Ve Danışmanlığın Giriş*. Ankara: Nobel Yayın.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <http://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., Mcpartland, E. B., Davis, T., Chopra, S. B., ... Chai, C.-M. (2002). Career Choice Barriers, Supports, and Coping Strategies: College Students' Experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 61-72. <http://doi.org/10.1006>
- Lent, R. W., Sheu, H.-B., Gloster, C. S., & Wilkins, G. (2010). Longitudinal test of the social cognitive model of choice in engineering students at historically Black universities. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 387-394. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.002>
- Maurer, T. J., & Taylor, M. A. (1994). Is Sex by Itself Enough? An Exploration of Gender Bias Issues in Performance Appraisal. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 60(2), 231-251. <http://doi.org/10.1006/obhd.1994.1082>
- McWhirter, E. H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 166-181. <http://doi.org/10.1037/0022-0167.45.2.166>
- Millmore, M., Biggs, D., & Morse, L. (2007). Gender differences within 360-degree managerial performance appraisals. *Women In Management Review*, 22(7), 536-551. <http://doi.org/10.1108/09649420710825715>

- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özyer, K., Orhan, U. (2012). Cam Tavan Sendromunun Çalışanların Korku Düzeylerine Etkisi Var mıdır? Eğitim Sektörü Üzerinde Bir Uygulama. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5 (8). 971-987.
- Pişkin, M. (2012). *Meslek Rehberliği ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. 3.Bölüm. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi
- Shore, T. H. (1992) "Subtle Gender Bias in the Assessment of Managerial Potential", *Sex Roles*, C:27 S:9/10, 499-515.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27–52. [http://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](http://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Sürücü, M. (2011). Mesleki Seçim Hedeflerinin Kariyer Engelleri Ve Sosyal Bilişsel Değişkenler Tarafından Yordanmasına İlişkin Bir Model Sınaması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 92–106. [http://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90020-M](http://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90020-M)
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory Into Practice in Career Assessment for Women: Assessment and Interventions Regarding Perceived Career Barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443–462. <http://doi.org/10.1177/106907279700500405>
- Tang, M., Fouad, N. a, & Smith, P. L. (1999). Asian Americans' Career Choices: A Path Model to Examine Factors Influencing Their Career Choices. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 142–157. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1998.1651>
- Töremen, F. ve Hozatlı, M. (2006). İlköğretim okul yöneticilerinin, ilköğretim denetçilerinin kurum denetiminde gösterdikleri liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri. *Millî Eğitim*, 170, 202-217.
- Tutar, H. & Mehmet A. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt:65, Sayı:2, ss.201-202.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010), "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* ,65-2, ss.196-208, Ankara

- Tükeltürk, Ş. A, Perçin. N. Ş. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C:6, S:2.
- Uygur Akyay, "Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması" *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Meslek Rehberliği ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi
- Yılmaz, A. (2007). İlköğretim müfettişlerinin mesleki görevlerini yerine getirme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış doktora tezi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Bolu.
- Yüksel Ö. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Amil, O. (2015). Çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algılanan performansları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *OPUS - Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 5(9) s.7-26