

SINIRSIZ KARIYERİN KARIYER BAŞARISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KARIYER BAĞLILIĞININ ROLÜ

THE ROLE OF CAREER COMMITMENT IN THE EFFECT OF BOUNDARYLESS CAREER ON CAREER SUCCESS

Hasan Hüseyin UZUNBACAK*, Semra ZENGİN**, Yasemin ÇELİK***

* Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3297-1659>

** Antalya Bilim Üniversitesi, semra.zengin@antalya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2244-3948>

*** Öğr. Gör., Akdeniz Üniversitesi, Manavgat Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, yasemincelik@akdeniz.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1235-1428>

ÖZ

Bilgi üreten ve bilgi yayan kurumların başarısı, kurum çalışanlarının sahip oldukları özelliklere dayanmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında kalite ve başarısının önkoşulu olarak akademik personelin bilgisi ve yaratıcılığı gelmektedir. Bu doğrultuda, akademik personelden de bireysel performanslarını artırması beklenmektedir. Bu çalışmada da, kariyer başarısını doğrudan ve dolaylı etkileyen sınırsız kariyer ile kariyer bağlılığı incelenmiştir. Bu amaçla, Antalya ilinde bulunan bir üniversitedeki 181 akademik personele "sınırsız kariyer ölçeği", "kariyer bağlılığı ölçeği" ve "kariyer başarısı ölçeği" uygulanmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi sonucu; sınırsız kariyerin kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı, kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerine etkisinde kariyer bağlılığının aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sınırsız Kariyer, Kariyer Bağlılığı, Kariyer Başarısı.

Jel Kodları: O15, M10, M12.

ABSTRACT

The success of the institutions producing and disseminating information is based on the characteristics of their employees. The knowledge and creativity of academic staff is the prerequisite for quality and success in higher education institutions. Accordingly, academic staff are expected to increase their individual performance. In this study, boundaryless career and career commitment directly and indirectly affect career success is examined. For this purpose, "boundaryless career scale", "career commitment scale" and "career satisfaction scale" were applied to 181 academic staff in foundation universities in Antalya. According to the results of structural equation modeling; boundaryless career positively affects career commitment and career success. It was found that career commitment also positively affected career success. In addition, it has been determined that career commitment is the mediator role in the effect of boundaryless career on career success.

Keywords: Boundaryless Career, Career Commitment, Career Success.

Jel Codes: O15, M10, M12.

1. GİRİŞ

Günümüzün küreselleşme eğilimleri, zorlu bir rekabet ortamı ve teknolojik karmaşıklıktan kaynaklanan değişken çevresel koşullar, işverenleri çalışanların her alanda başarılı performans göstermeleri konusunda baskı yapmalarına neden olmaktadır (Ballout, 2009: 655). Furaker ve Berglund (2014)'a göre bu baskı ve yaşanan ekonomik istikrarsızlık çalışanların kariyerlerini güvende hissetmemesine neden olmaktadır. Ekonomi istikrarsız olduğu zaman işletmeler, maliyetleri azaltmak ve hayatta kalmak için çalışanlarını işten çıkarma eğilimindedir. Bu sebeple, çalışanların moralleri, bağlılıkları ve kariyerlerine yönelik motivasyonları azalmaktadır (Ahmed, 2017).

İşletmelerin artan rekabete maruz kalmaları, işgörenin kariyer anlayışını da değiştirmiştir. Geleneksel kariyer yaklaşımlarından farklı olan sınırsız kariyer yaklaşımı, kuruma bağlı kariyerin aksine kurum ötesi bir kariyeri ifade etmektedir (Arthur ve Rousseau, 1996: 8). Çalışanlar aynı işletmede kalmaktan ziyade, daha iyi iş güvenliği, memnuniyet ve kariyer başarılarını teşvik eden başka bir işletme arama eğilimi göstermektedir. İşletmelerin, çalışanların kariyer bağlılığını sağlamaları için yetenekli çalışanları kurum içinde tutmaları amacıyla etkili stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir (Ballout, 2009: 656). Çalışanların işlerini kaybetme korkusu ya da iş konusunda yaşadıkları güvensizlik duygusu, günümüzün dinamik çalışma ortamlarında kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkili ve bağlantılıdır (Pasha vd., 2017: 4).

Yazın incelendiğinde, kariyerine bağlı olan bireyler kariyerlerinde ulaşmak istedikleri nokta için karşılaşılabilecekleri pek çok güçlük ya da engel karşısında diğerlerine göre daha fazla çaba gösterecekleri görülmektedir. Yüksek kariyer bağlılığı olan bireylerin kariyer başarısı da yüksek olacağı düşünülmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3-4). Furaker ve Berglund (2014)'a göre çalışanların kariyerlerine

bağlı kalmalarını sağlamak için örgütlerin, öz-yeterliliğini arttırmak, stresi azaltmak, terfi fırsatları sağlamak, kariyer memnuniyeti için başarıyı tanımak ve iş gücünü geliştirmek için iş-yaşam dengesini sağlayarak eğitim ve gelişim programları sunarak çalışanların ilgisini çekmeleri gerekmektedir (akt. Ahmed, 2017).

İş hayatında bireylerin kariyer başarısında etkili olan birden fazla faktör söz konusudur. Bu çalışmada, ilgili faktörlerden ikisi olarak düşünülen sınırsız kariyer ve kariyer bağlılığı faktörlerinin kariyer başarısına olan doğrusal etkisi incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın dayandığı sınırsız kariyer, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı kavramları ve bunların birbirleriyle olan ilişkisi alt başlıklar halinde incelenecektir.

2.1. Sınırsız Kariyer

Sınırsız kariyer, 1994 yılında Arthur tarafından yapılan bir çalışma ile gündeme gelmiştir. Arthur ve Rousseau'nun birlikte ortaya koydukları derleme çalışmasıyla 1996 yılında sınırsız kariyer kavramı daha da önem kazanmıştır (Seymen, 2004: 86). Sınırsız kariyer, kişinin kariyerinin gerektirdiği sorumlulukları bilmesi, iş kariyeri boyunca ne zaman duracağını ve ne zaman ilerleyeceğini farkında olmasıdır (Erdoğan ve Aytekin, 2009: 2529).

Sınırsız kariyer modeli iki boyuttan oluşmaktadır. Bu iki boyuttan biri "psikolojik hareketlilik" diğeri ise "fiziksel (örgütsel) hareketlilik"tir. Fiziksel (örgütsel) hareketlilik boyutu literatürde en sık karşılaşılan boyuttur. Ancak bu boyut sınırlı bir şekilde tanımlanmıştır. Fiziksel (örgütsel) hareketlilik, meslek, iş, ülke ve firmalar arasındaki etkileşimin tamamını inceleyen bir alt boyut olarak tanımlanmaktadır (Sullivan ve Arthur 2006: 21). Aynı zamanda fiziksel (örgütsel) hareketlilik; kişinin iş hayatını tek işverenle sürdürmesi konusundaki dayanıklılığıdır.

Bireyin çalıştığı kuruma olan ilgisini ortaya koymaktadır. Fiziksel hareketlilik bir diğer adıyla yatay kariyer gelişimi, çalıştığı kurumdan sosyal beklenti ve kurum içindeki bağlantılarda faaliyet göstermesidir (Briscoe vd., 2006: 31; Arthur ve Rousseau, 1996: 5). Psikolojik hareketlilik ise bireyin örgütsel sınırları aşarak çalışma konusundaki genel tutumunu göstermektedir. Psikolojik hareketliliğe aynı zamanda sınırsız düşünce yapısı da denilmektedir. Daha açık bir ifade ile bireyin çalıştığı kurum dışındaki çalışmaya bakış açısının değerlendirilmesidir (Briscoe vd., 2006: 31).

2.2. Kariyer Bağlılığı

Kariyer bağlılığı, bireyin kariyer hedeflerini tanımlaması, geliştirmesi, kariyer hedeflerine bağlı kalması ve kariyer hedefleriyle bütünleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Fu ve Chen, 2015: 538). Blau (1985: 280) kariyer bağlılığını, bireyin mesleğine yönelik tutumu şeklinde ifade etmektedir. Diğer bir tanımda kariyer bağlılığı, bireyin mesleki hayatında kariyerine ilişkin verdiği psikolojik tepki olarak ifade edilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3). Bir kişinin kariyer bağlılığı örgütsel bağlılıktan farklıdır. Örgüte bağlılık, kişinin bir kurum ve kurumsal hedeflere duygusal, devamlılık ve normatif olarak bağlılık göstermesi iken kariyer bağlılığı, kişinin kendi oluşturduğu hedefleri ve kendi kariyerine olan bağlılığını içermekte, bu da çeşitli örgütlerde çalışmaya yol açabilmektedir (Noordin, vd., 2002: 36).

Blau (1985)'ya göre, kariyer bağlılığı, kişinin kariyerini terk etme konusundaki isteksizliği ile pozitif ilişkilidir. Genel olarak örgüte bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki var olsa da, kariyer bağlılığı belirli bir mesleğe yönelik genel bir bağlılıktır. Buna göre, kariyer bağlılık iki türlü olabilir. İlki, bireylerin kendilerini bir örgüte adanması ile birlikte işten ayrılma eğiliminin azaldığını gösteren yerel bağlılıktır. Diğeri ise meslek kuruluşları gibi dış kaynaklardan faydalanılan ve örgüte bağlılığın düşük olduğu kozmopolit

bağlılıktır. Bu tür yüksek kariyer bağlılığına sahip bireylerin işlerinden ayrılma niyeti daha yüksektir (Cicek vd., 2016: 419).

Kişinin kariyere ne ölçüde bağlı olduğu, karşılaşılan engeller ve aksaklıklara rağmen kariyer hedeflerini sürdürme konusundaki ısrarı belirlemektedir (Fu, 2011: 280). Yüksek kariyer bağlılığı gösteren kişi, önündeki muhtemel engellere rağmen kariyer hedeflerini takip etmeye devam edecektir (Fu ve Chen, 2015: 538). Yüksek bağlılık, çalışanların zorlu işi başarmaya ve örgütün başarılı olmasına yardımcı olmaya istekli olduklarını göstermektedir. Bu nedenle, iç ve dış iş performansının başarısı için kariyer bağlılık şarttır (Ahmed, 2017).

Yüksek kariyer bağlılığı olan kişiler, becerilerini geliştirmek için daha fazla zaman harcamakta ve daha iyi bir performans sergilemektedir. Bu nedenle, kariyer bağlılığı, bir örgütün performansı ve kişinin yeteneğinin gelişmesi için kritik öneme sahiptir. Çünkü kişilerin, yeterli bir zaman süresinde ısrar ederek ve aynı zamanda mesleki ve iş ilişkilerini geliştirerek özel beceriler geliştirmeleri örgüt performansını da arttırmaktadır. (Fu ve Chen, 2015: 537; Fu, 2011: 279). Kurum içinde tanımlanmış bir kariyere olan bağlılık, istihdamı güvence altına alması nedeniyle kişi için önemli bir mesleki anlam ve süreklilik kaynağı haline gelmektedir (Collarelli and Bisop, 1990: 159). Kariyer bağlılığı olan kişiler kariyerlerinde önemli yatırımlar yapmak, daha fazla çaba göstermek ve yeni bilgi ve beceri kazanmak istemektedir (Poon, 2004: 375). Düşük kariyer bağlılığı gösteren kişi ise kariyer hedeflerine ulaşmada sabretmekten ziyade kariyer değişikliği yapmaya eğilimlidir (Fu, 2011: 280).

2.3. Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı, bireyin kariyer seçimi yoluyla yaşanan genel mutluluğun seviyesi olarak tanımlanmaktadır (Fu, 2011: 281). Kariyer başarısı, kişinin iş hayatına yönelik olumlu duygularını ifade eder ve kurumdan ziyade mesleği ile ilgilidir (Carson vd., 1999: 3). Jugde ve

arkadaşlarına (1995) göre, kariyer başarısı, “kariyer seçiminde içsel ve dışsal yönlerden gelişebilen ve maaş, ilerleme ve gelişim fırsatlarından oluşan bireysel memnuniyet düzeyi” dir. Greenhaus ve arkadaşları (1990) ise, kariyer başarısını, bireyin seçtiği kariyer aracılığıyla başarı ve ilerleme ile bireysel tatminin seviyesi olarak tanımlamaktadır. Bu da düşük ya da yüksek performans ile sonuçlanmaktadır (Ahmed, 2017). Örgütlerde düşük performans, daha az zorlu görevler, daha az sorumluluk, diğer meslektaşlara kıyasla daha az tanınma, çalışanlar arasında düşük kariyer başarısına yol açabilmektedir (Srikanth ve Israel, 2012:141).

Kariyer başarısı bireyin zaman içinde işi ile ilgili bir konuda istediği sonuçları elde etmesi (Arthur vd., 2005: 179), aynı zamanda da bireyin çalışma hayatında ilerlemesi, kendini geliştirmesi, kıdeminin artması, toplumsal anlamda itibar gören biri olması, kariyer hayatında elde ettiği kazançlardan, çalıştığı işte süreklilik yakalayacağı bilgi ve beceri birikiminden mutlu olması ve çevresiyle barışık, kendini iyi hisseden kariyer hayatı boyunca yaşantısından memnun olmasını sağlamaktadır (Çetin ve Mavisu, 2018: 221).

Kariyer başarısı iki farklı boyutta incelenmiştir. Bunlardan biri kariyer başarısının nesnel (objektif) boyutu diğeri ise öznel (subjektif) boyutudur. Kariyer başarısı boyutları bu iki kavram üzerine yoğunlaşmaktadır. Nesnel kariyer başarısı, toplumsal ve kültürel faktörlere atıfta bulunarak artan iş güvenliği veya hiyerarşik olarak terfi ve yükselme gibi faktörleri içermektedir (Nabi, 1999: 212). Öznel kariyer başarı boyutu; başarılı olma hissi, iş ve manevi tatmin, kendini değerli görme, mesleğe veya örgüte bağlılık şeklinde sıralanmaktadır (Nicholson ve Andrews, 2005: 141). Öznel kariyer başarısı, bireyin seçilmiş bir meslekte veya bu meslekte gelişmesi için kendi tercihinin atıfta bulunan içsel bir bakış açısıdır. Bir bireyin öznel kariyer başarısının fazla olması, bireyin kendi yönelimde bir mesleği seçmesinden kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda öznel

kariyer başarısı, bireyin kendi kariyer gelişimini, başarılarına ve beklenen sonuçlara göre kendi amaç ve beklentileri doğrultusunda yön vermesidir (Srikanth ve Israel: 2012: 139). Öznel kariyer başarı boyutu yüksek olan bireyler işlerinde daha mutlu ve daha başarılı olmaktadır (Nabi, 1999: 212).

3. HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Bu çalışmada, hipotezlerin geliştirilmesi Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na dayandırılmıştır.

Severy (2008), Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda bireylerin kariyerlerinin kendi tecrübeleri ve algıları doğrultusunda kendine has olarak şekillendiği vurgulanmıştır (Otluoğlu ve Övgü, 2014: 222). Bireylerin işten elde ettikleri memnuniyet derecesi ile mesleki benlik anlayışını uygulayabilme derecesi orantılıdır. İş tatmini, bir tür mesleğe veya bir çalışma durumuna bireyin kendisine verilen rolleri uygun bir şekilde oynayabileceği bir yaşam biçimine dayanır. Mesleki başarı, bireyin çalışmakta olduğu mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmamasına bağlıdır (Savickas, 2002: 155). Dolayısıyla, birey işini yaparken ve kariyer yolunu takip ederken öz-yeterliliklerini, iş ve kariyer gereklerini bilerek hareket eder, bu bilişle kariyerini şekillendirerek, olumlu sonuçlar ortaya çıkarma gayreti gösterir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Lent ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve çeşitli bilişsel-bireysel değişkenlerine ve bunların kariyer gelişim sürecini şekillendirmesine yardımcı olmak için kişinin ve çevresinin diğer yönleriyle nasıl etkileşime girdiği üzerine odaklanan, akademik ve mesleki ilginin oluşumunu, kariyerle ilgili seçimlerin yapılmasını ve insanların eğitim ve mesleki alanlardaki performans ve sürekliliğini açıklamak için kullanılan teorilerden biridir (Inda vd., 2013: 346). Lent vd. (2000), Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, kariyer hedefini etkileyen ve kısmen bilişsel mekanizmaların (öz-yeterlik

ve sonuç beklentileri) aracılık ettiği kişisel ve bağlamsal faktörleri vurgular. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi, kişilerin kendi kariyer hedeflerini sürdürmelerini önermektedir. Bireyler sadece ilgili iş faaliyetlerinden değil, aynı zamanda kariyer geliştirmede başkaları tarafından da motive edilirler. İnsanlar güvendikleri kişilerden olumlu geri bildirimler aldıklarında, becerilerini ve kişisel performans standartlarını geliştirir, belirli görevlerde etkinliklerini anlamlandırır ve performanslarının sonuçları hakkında belirli beklentiler edinirler (Thungjaroenkul, 2016: 152). Sonuç olarak, öz-yeterlik ve sonuç beklentileri, bireyin mesleki çıkarlarını ve kariyer tercihi, kariyer bağlılığı ve başarısı gibi diğer kariyer sonuçlarını doğrudan etkilemektedir (Scheuermann, 2014: 274).

Yazına bakıldığında sınırsız kariyer ile kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı arasında az sayıda çalışma bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmaların sonuçlarına göre, sınırsız kariyer algısına sahip bireylerin kariyer bağlılığının da yüksek olduğu görülmektedir (Balak, 2013). Arthur ve arkadaşlarının (2005) yaptıkları çalışmada, sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit ederek, sınırsız kariyer seçiminin hem yönetici hem de işgörenin değişen durum ve ortamlarda kariyerini nasıl başarılı bir şekilde yönetebildiğini ifade etmektedirler. Bir başka çalışmada ise, sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Guan vd., 2018). Gerli ve arkadaşları (2015) ve Verbruggen (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da sınırsız kariyer ile nesnel kariyer başarısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Barbezat ve Hughes'in (2001) yaptıkları çalışmada ise sınırsız kariyerin bireylerin kariyer başarısını etkilediği sonucuna varmışlardır. Buradan hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Sınırsız kariyer ile kariyer bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Ampirik araştırma sonuçları, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi desteklemektedir. Yapılan araştırmalarda, kariyer memnuniyetinin hem kariyer bağlılığı hem de kariyer başarısını etkilediği görülmüştür. Öznel kariyer başarısı gibi içsel iş sonuçları kariyer memnuniyeti, kariyer danışmanlığı, kariyer bağlılığı ve kariyer başarı algıları tarafından etkilenmektedir (Poon, 2004). Fu (2010) yaptığı çalışmada, çalışanların kariyer başarısının kariyer bağlılığın en önemli belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur. Kariyer hedeflerine ulaşılması ile ilişkili olan kariyer başarısı, olumlu kariyer sonuçları ile ilişkilendirildiği için kariyere olan bağlılığı artırmaktadır. İşe katılmalarından memnun olan çalışanların, kariyerlerine ve örgütlerine daha fazla bağlı ve işlerinden daha fazla memnun oldukları görülmüştür. Srikanth ve İsrail (2012) tarafından yapılan çalışmada da, kurum tarafından sağlanan çalışma ortamından memnun olan çalışanların, kariyer başarısının kariyer bağlılığını önemli ölçüde etkilediğini tespit etmişlerdir. Carson ve arkadaşlarının (1999) kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık üzerine yaptıkları çalışmada da örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığında yüksek puan alan bireylerin kariyer bağlılığı düşük puan alanlardan daha fazla kariyer başarısı gösterdiği tespit edilmiştir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) tarafından yapılan çalışmada da kariyer bağlılığının yüksek düzeyde kariyer başarısını etkilediğini tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kuramsal temele ve önceki araştırma sonuçlarına bakıldığında, sınırsız kariyerin kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı, kariyer bağlılığının da kariyer başarısı üzerinde pozitif etkisinin olmasının, Baron ve Kenny'nin (1986) nedensel adımlar yaklaşımına göre sınırsız kariyer algısının kariyer başarısı üzerindeki etkisinde kariyer bağlılığının aracılık rolü üstlenebileceği değerlendirilmiştir.

H₃: Kariyer bağlılığı ile kariyer başarısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₄: Sınırsız kariyer algısının kariyer başarısı üzerindeki etkisinde kariyer bağlılığının aracılık rolü vardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın amacı ve kapsamı, hipotezleri ve modeli, örnekleme, sınırlılıkları, araştırmada kullanılan ölçekler, verilerin analizi başlıkları yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Kariyer, iş, meslek ve örgüt kavramlarından daha geniş bir kavramı anlatmaktadır. Gelişen ve değişen günümüz iş yapma biçimleri, kurumsal anlamda meydana gelen değişimler kişilerin kariyer kavram algılarını da değiştirmiştir. Aynı zamanda başarılı bir kariyere sahip olmanın bireyler için ne ifade ettiğinde de değişiklikler olmuştur.

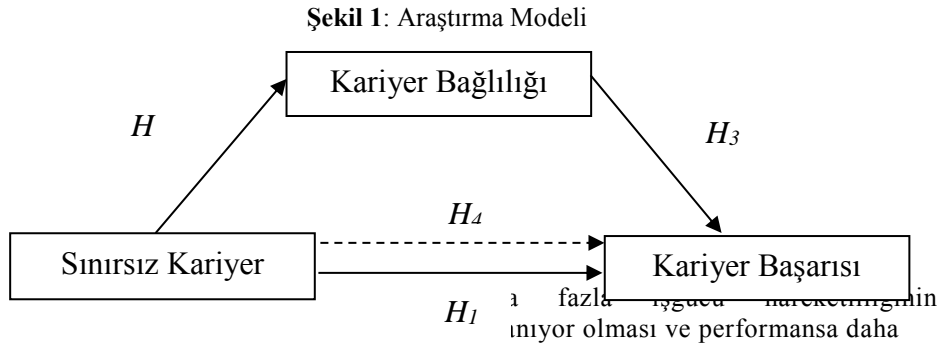
Bu araştırma kapsamında Antalya ilinde bulunan özel üniversitede çalışan akademik personele anket uygulanmıştır.

Anket formu literatürde bahsedilen çalışmalar incelenerek hazırlanmıştır. Anket dört kısımdan oluşmaktadır. İlk bölümde, demografik sorular, ikinci bölümde sınırsız kariyer ile ilgili sorular, üçüncü kısımda kariyer bağlılığı son kısımda ise kariyer başarısını ölçen sorular yer almaktadır. Araştırma nicel araştırma türüne göre oluşturulmuş ve nicel analiz teknikleri kullanılmıştır.

Çalışmanın amacı, akademisyenlerin benimsemiş olduğu sınırsız kariyer, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu araştırma ile akademik personelin kariyer başarısını doğrudan ve dolaylı yönde etkileyen sınırsız kariyer ile kariyer bağlılığı incelenmiştir.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Bu araştırmanın amacı, sınırsız kariyer ve kariyer bağlılığı, kariyer başarısı üzerinde doğrudan etkisi olduğudur. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



4.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Antalya ilinde bulunan vakıf üniversitelerindeki akademik personel oluşturmaktadır. Örneklemin vakıf üniversitedeki akademisyenlerden oluşmasının önemli sebebi, özel üniversite çalışanlarında kamu üniversitelerinde çalışanlara göre

fazla önem veriyor olmasıdır. Bu kapsamda toplamda 400 akademisyenden 250'sine anket uygulanmış olup, hatalı ve eksik doldurulan formlar çıkarıldıktan sonra 181'i araştırmaya dahil edilmiştir.

Evrenin tamamına ulaşmak zaman ve maddi açıdan zor olduğu için araştırma

Antalya ili sınırı içerisinde bulunan özel üniversitelerdeki akademik personel üzerinde uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular veri toplanan bölge ile sınırlıdır. Elde edilen bulgular da araştırmanın yürütüldüğü akademik personel çerçevesinde sınırlılığa sahiptir.

4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında toplam 30 maddeden oluşan 3 ölçek kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerinin tespitine yönelik 9 soru sorulmuştur. Ölçeklere ilişkin tanıtıcı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Sınırsız Kariyer Ölçeği: Çalışmada, bireylerin sınırsız kariyer eğilimlerini ölçmek için Briscoe, Hall ve Demuth (2006) tarafından geliştirilen Kale ve Özer (2012) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "Sınırsız Kariyer Ölçeği" kullanılmıştır. Her bir ifadeye 5 dereceli Likert tipi ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. 13 ifadeden oluşan ölçeğin iç tutarlılık katsayı. 90 olarak tespit edilmiştir.

Kariyer Bağlılığı Ölçeği: Bireylerin kariyer bağlılıkları, Yan (2005) tarafından geliştirilen ve Balak (2013)'ın çalışmasında kullandığı "Kariyer Bağlılığı Ölçeği" yardımıyla ölçülmektedir. Her bir ifadeye 5 dereceli Likert tipi ölçek (1=Kesinlikle

Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. 12 ifadeden oluşan ölçeğin iç tutarlılık katsayı. 80 olarak tespit edilmiştir.

Kariyer Memnuniyeti Ölçeği: Kariyer başarısının ölçülmesinde Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) tarafından geliştirilen, Avcı ve Turunç (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Kariyer Memnuniyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. Avcı ve Turunç ölçeğin güvenilirliğini 0,91 olarak bulmuştur.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde, ilk olarak ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılacak, sonrasında değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler verilerek aralarındaki ilişkiler açıklanarak hipotezler test edilecektir.

5.1 Ölçeklerin Geçerlilikleri ve Güvenilirlikleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri Tablo 1'de verilmiştir. Bu sonuçlara göre her üç ölçek de uyum iyiliği değerlerine bakıldığında geçerli ölçme araçları olduğunu göstermektedir (Kline, 2005; Jöreskog ve Sörborm, 1993; Hu ve Bentler, 1998; Anderson ve Gerbing, 1984).

Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Uyum iyiliği Değerleri

	#	χ^2/df	CFI	NFI	TLI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
Sınırsız Kariyer	13	2,182	.93	.88	.92	.93	.91	.86	.079
Kariyer Bağlılığı	12	1,979	.99	.98	.98	.99	.97	.93	.074
Kariyer Başarısı	5	1,125	1.00	.99	.99	1.00	.99	.97	.026
<i>Kabul Edilebilir Uyum*</i>	≤ 5	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	<0.08
<i>İyi Uyum*</i>	≤ 3	>0.95	>0.95	>0.95	>0.95	>0.95	>0.95	>0.95	<0.05

*Jöreskog & Sorbom, (1993); Kline, (1998); Anderson & Gerbing, (1984).

Yapısal olarak geçerliliği ortaya konulan ölçeklerin güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlikleri iç tutarlılık katsayılarının

hesaplanmasıyla araştırılmıştır. Buna göre; sınırsız kariyer, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla. 77, .83 ve. 85 olarak

hesaplanmıştır. Bu katsayıların .70'in üzerinde olması ölçeklerin güvenilir ölçme araçları olduğunu göstermektedir (Nunnally, 1978).

5.2. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Ankete katılanlara ilişkin bazı sosyo-demografik değişkenleri Tablo 2'de sunulmuştur. Araştırma kapsamında Antalya ilinde bulunan vakıf üniversitelerindeki akademik personelin sosyo-demografik özelliklere göre dağılımı için frekans analiz yöntemi kullanılmıştır. Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan 181 akademik personelin cinsiyetlerine bakıldığında 84'ü erkek (%46,4) iken

97'si kadın (%53,3), yaş aralığına bakıldığında ise 135'inin (%74,6) 31 yaş üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların 110'u evli (%60,8) olup, 71 tanesi ise bekârdır (%39,2). Unvan bazında dağılıma bakıldığında 18'i Prof. Dr. (%9,9), 14'ü Doç. Dr. (%7,7), 51'i Dr. Öğr. Üyesi (%28,2), 30'u Arş. Gör. (%16,6) ve 68'i ise Öğr. Gör. (%37,6) olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların 139'unun (%76,8) 5 yıl ve 5 yıldan daha az süre kurumlarında çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların daha önceki işlerinden ayrılma sebepleri ise %31,5'inin kişisel ve %47'sinin diğer sebeplerden kaynaklandığı belirlenmiştir.

Tablo 2: Akademik Personelin Sosyo-Demografik Bulguları

	Faktörler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	84	46,4
	Erkek	97	53,6
Yaş	25 yaş ve altı	10	5,5
	26-30 yaş	36	19,9
	31-35 yaş	47	26
	36-40 yaş	40	22,1
	41 yaş ve üzeri	48	26,5
Medeni Durum	Evli	110	60,8
	Bekar	71	39,2
Unvan	Araştırma Görevlisi	30	16,6
	Öğretim Görevlisi	68	37,6
	Doktor Öğretim Üyesi	51	28,2
	Doçent Doktor	14	7,7
	Profesör	18	9,9
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	53	29,3
	2- 5 yıl	86	47,5
	6- 9 yıl	18	9,9
	10 yıl ve üzeri	24	13,3
Toplam Çalışılan Kurum Sayısı	1	29	16
	2	48	26,5
	3	53	29,3
	4	23	12,7
	5 ve daha fazla	28	15,5
İşten Ayrılma Sebebi	Ekonomik	23	12,7
	Psiko-Sosyal	5	2,8
	Örgütsel	11	6,1
	Kişisel	57	31,5
	Diğer	85	47
Toplam		181	100

5.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Ölçme araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden sonra, araştırmanın bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde, çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakıldığında $\pm 1,5$ aralığında olduğu görülmüştür. Bu değerler verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Akademisyenlerin sınırsız kariyer algıları 3,91 (.52), kariyer bağlılığı algıları 4,18 (.68) ve kariyer başarısı algıları 3,90 (.79) seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu

ortalamalara bakıldığında akademisyenlerin kariyer bağlılığı ortalamasının diğer değişkenler içerisinde en yüksek ortalamaya sahip değişken olduğu görülmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, araştırmanın tüm değişkenleri $p < .01$ seviyesinde anlamlı ilişki göstermektedir.

Sınırsız kariyerin, kariyer bağlılığı ($r = .327$) ve kariyer başarısı ($r = .287$) ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler içerisindedir. Aynı şekilde kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı arasında da ($r = .255$) anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

Tablo 3: Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon Katsayıları

Faktörler	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık	(1)	(2)	(3)
(1) Sınırsız Kariyer	3,91	,52	,060	-,306	(.77)		
(2) Kariyer Bağlılığı	4,18	,68	-1,081	1,280	,327**	(.83)	
(3) Kariyer Başarısı	3,90	,79	-,273	-,645	,287**	,255**	(.85)

** $p > .01$, parantez içerisindeki değerler güvenilirlik katsayılarıdır.

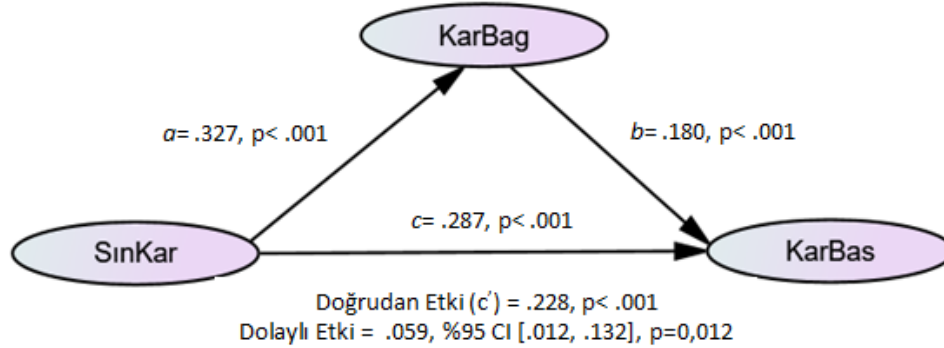
5.4. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Modelde sınırsız kariyer bağımsız, kariyer başarısı bağımlı değişken ve kariyer bağlılığı ise aracı değişken olarak yol analizine dahil edilmiştir. Model, bootstrap (önyükleme) yöntemiyle test edilmiştir. Önyükleme yönteminde Hair ve arkadaşlarının (2014) önerisi dikkate alınarak örneklem, %95 güven aralığında 5000 olarak yeniden oluşturulmuştur.

Modelin testi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerine ($\chi^2/df = 1,706$; GFI = .92;

AGFI = .90; NFI = .95; TLI = .96; CFI = .93; RMSEA = .063) göre modelin kabul edilebilir değerler taşıdığı görülmektedir. Şekil 1'deki sonuçlar incelendiğinde, sınırsız kariyer değişkeninden kariyer başarısına giden yol katsayılarına bakıldığında sınırsız kariyerin kariyer başarısını anlamlı ve pozitif ($\beta = .287$, $p < .05$) olarak etkilediği görülmektedir. Bunun yanı sıra; sınırsız kariyerin kariyer bağlılığı ($\beta = .327$, $p < .05$), kariyer bağlılığının kariyer başarısı ($\beta = .180$, $p < .05$) üzerindeki etkisi de anlamlı ve pozitifdir.

Şekil 1: Aracılık Modeli Test Sonuçları



Bu sonuçlara göre araştırmamızın H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri desteklenmiştir. Aracılığa ilişkin sonuçlara bakıldığında, sınırsız kariyer – kariyer başarısı etkileşiminde kariyer bağlılığı değişkeninin dolaylı etkisinin olduğu görülmüştür. Bu etkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için bootstrap güven aralığı alt-üst sınır

değerlerine bakılmış (Preacher ve Hayes, 2008), dolaylı etkinin anlamlı olduğu ($\beta = .059$, BC 95% CI [.012, .132]) anlaşılmıştır. Dolayısıyla çalışmamızın H_4 hipotezi de desteklenmiştir. Modelin yollarına ait standardize edilmiş (β) katsayıları, standart hata ve anlamlılık değerleri Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Modelin Yol Katsayıları

Yol	B	Standart Hata
Sınırsız kariyer → Kariyer başarısı	.345**	.113
Sınırsız kariyer → Kariyer bağlılığı	.428***	.092
Kariyer bağlılığı → Kariyer başarısı	.209*	.086

* $p < .05$; ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Bununla birlikte, modele kariyer bağlılığının eklenmesiyle sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki açıklama gücünün de arttığı görülmüştür. Şöyle ki, sınırsız kariyerin kariyer başarısını açıklama gücü (R_1^2) .08 iken, kariyer bağlılığı modele eklendiğinde kariyer başarısı üzerindeki değişimi açıklamada ilave katkıya sebep olduğu görülmüştür ($R_2^2 = .11$, $\Delta R^2 = .03$, $F = 3,244$ ve $p < .05$).

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan araştırmalarda sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin çok fazla üzerinde durulmadığı, yapılan sınırlı araştırmalarda ise yalnızca bu değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin incelendiği

görülmektedir. Bu araştırma ile sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi, aracılı bir model içerisinde inceleyerek kariyer bağlılığının bu ilişkide nasıl bir rol oynadığını ortaya koymak amaçlanmakta, bu anlamda yazına katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında elde edilen ilk sonuç sınırsız kariyerin kariyer başarısını pozitif olarak etkilemesidir. Bir başka ifadeyle, sınırsız kariyer algısı yüksek olan çalışanların kariyer başarısı algısının da yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç ile önceki araştırmaların sonuçları arasında tutarlılık görülmektedir (Arthur vd., 2005; Guan vd., 2018; Gerli vd., 2015; Verbruggen, 2012; Barbezat ve Hughes, 2001). Araştırmadan elde edilen ikinci

sonuç ise, sınırsız kariyerin kariyer bağlılığı üzerinde pozitif etkisinin olduğudur. Bu ilişkinin yurtiçi ve yurtdışı yazında sadece Balak (2013) tarafından Kayseri’de imalat sanayi işletmelerinde çalışanlar ile yapılan yüksek lisans tezinde araştırıldığı görülmüştür. Tezde, iş-aile çatışması, kariyer hareketliliği, sınırsız kariyer ve kariyer bağlılığı değişkenleri arasındaki ilişki ele alınmış, değişkenlerin birbirleriyle pozitif ve anlamlı ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmanın, bu değişkenlerin arasındaki ilişkinin test edildiği ilk araştırmalardan olmasının yazına önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu ise, kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerinde etkili olduğu yönündeki bulgudur. Bu bulgu, Carson ve arkadaşları (1999), Poon (2004), Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), Fu (2010) ile Srikanth ve İsrail (2012) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen önemli sonuçlardan birisi de sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki etkisinin kariyer bağlılığı aracılığıyla gerçekleşiyor olmasıdır. Bu sonuç ile benzeşen önceki yıllarda yapılan araştırmalara rastlanmamış olması, kariyer bağlılığının önemli bir rol üstlendiğinin ortaya çıkarılması açısından oldukça değerli görülmektedir. Zira, çalışanların kariyer başarısı algısının yüksek düzeyde gerçekleşmesi için sınırsız kariyerin önemli bir açıklayıcılığı olmakla birlikte, bu etkinin kariyer bağlılığı üzerinden gerçekleşmesi kariyer başarısının açıklayıcılığını da ($\Delta R^2 = .03$) artırmaktadır. Tüm bu sonuçlar, Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile ileri sürülen varsayımların ampirik olarak desteklenmektedir.

Bu sonuçların, uygulayıcılar için taşıdığı anlamın önemli olduğu düşünülmektedir.

Şöyle ki, çalışanların kariyer başarısı algısının yüksek düzeyde gerçekleşmesi, başta insan kaynakları politikaları olmak üzere örgüt politikası ve stratejilerinin de başarılı olarak algılandığı sonucu yöneticiler tarafından çıkarılabilir. Bunun yanı sıra, kariyer başarısı yüksek çalışanların, örgütsel vatandaşlık, prososyal davranış, performans gibi iş çıktılarının da işletme ve yöneticileri tarafından istenilen şekilde olmasını sağlayabilmektedir. Bununla birlikte; bireysel ve örgütsel uyumun olması halinde, kariyer amaç ve hedefleri ile örgütsel amaçların gerçekleşmesi daha kolay olabilecektir. Bu nedenlerle uygulayıcıların, çalışanlarının sınırsız kariyer algısını yükseltmek için özerk, destekleyici, katılımcı bir örgüt iklimi oluşturması, açık iletişimi benimsemesi, etkin bir performans ve geri bildirim sistemini kurma yönünde çaba göstermesi gerekmektedir. Bu durumda çalışanların, kariyerlerine olan bağlılıkları ve başarı hissi olumlu olarak etkilenecek ve daha fazla olumlu iş çıktıları üretebileceklerdir.

Sınırsız kariyerin öncül ve ardılları ile ilgili çok sınırlı sayıda çalışmanın yapılmış olması, araştırmacıların insan kaynakları uygulamaları, özerklik, kişilik, örgüt iklimi, örgüt kültürü gibi başka değişkenlerle de ilişkisini araştıracakları çalışmaların yapılmasının yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Sadece özel üniversite akademisyenleri üzerinde yapılması, kesitsel bir çalışma olması ve örneklem sayısının azlığı, bu kısıtlardan bazılarıdır. Bu nedenle daha farklı sektörlerden, farklı pozisyonlarda çalışan, daha yüksek sayıda örnekleme ulaşılarak çalışmaların yapılması araştırmacılara önerilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Ahmed, N. O. A. (2017). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, (just-accepted), DOI: 10.1108/WJEMSD-06-2017-0038.
2. Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
3. Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career World. *Journal of Organizational Behavior*, (26), 177-202.
4. Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). Career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 28-39.
5. Avcı, U. ve Turunç, Ö., (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer lemnuniyetine etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.
6. Balak, D. (2013). Sınırsız kariyer perspektifinde iş-aile çatışması ve kariyer bağlılığının kariyer hareketliliği üzerindeki etkisi: Kayseri ilindeki imalat işletmelerinde bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
7. Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655-670.
8. Barbezat, D. A., & Hughes, J. W. (2001). The effect of job mobility on academic salaries. *Contemporary Economic Policy*, 19(4), 409-423.
9. Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
10. Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
11. Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
12. Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
13. Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C., Birkenmeier B. J., & Philis, J.S. (1999). Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes. *Public Personnel Management*, 28(1), 1-13.
14. Carson, K., & Bedeian, A. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
15. Cicek, I., Karaboga, T., & Sehitoglu, Y. (2016). A new antecedent of career commitment: work to family positive enhancement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 417-426.
16. Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.
17. Erdoğan, N., & Aytakin, İ. (2012). Kültürün psikolojik hareketliliğe etkisi: Türk ve Kanadalı akademisyenlerin karşılaştırılmalı analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2521-2540.
18. Fu, J. R. (2010). Is information technology career unique? Exploring

- differences in career commitment and its determinants among IT and non-IT employees. *International journal of electronic business management*, 8(4), 272-281.
19. Fu, J. R. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31(3), 279-293.
20. Fu, J. R., & Chen, J. H. (2015). Career commitment of information technology professionals: The investment model perspective. *Information & Management*, 52(5), 537-549.
21. Gerli, F., Bonesso, S., & Pizzi, C. (2015). Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies. *Frontiers in Psychology*, 6, 1304.
22. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
23. Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 390-402.
24. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
25. Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
26. Heslin, P. A., (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
27. Inda, M., Rodríguez, C., & Peña, J. V. (2013). Gender differences in applying social cognitive career theory in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 346-355.
28. Jöreskog, K. G., & Sörborm, D. (1993). *LISREL VIII user's reference guide*. Mooreville, Ind, Scientific Software.
29. Kale, E., & Özer, S. (2012). İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2):173-196.
30. Kline, R. B. (2005). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.)*. New York, NY, US: Guilford Press.
31. Nabi, G. R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 4(4), 212-225.
32. Nicholson, N., & de Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 137-154.
33. Noordin, F., Williams, T., & Zimmer, C. (2002). Career commitment in collectivist and individualist cultures: A comparative study. *International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 35-54.
34. Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
35. Onay, M., & Vezneli, Z. (2012). Sınırsız ve çok yönlü kariyer: Akademisyenlerin kariyer yaşamı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 193-202.

36. Otluoğlu, Ç., & Övgü, K. (2014). Kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında kullanılan metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 221-230.
37. Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. G. A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 1-20.
38. Pasha, A. T., Hamid, K. A., & Shahzad, A. (2017). Moderating effect of self-efficacy and impact of career development practices on career success under the mediating role of career commitment in the insurance sector of Pakistan. *The Journal of Internet Banking and Commerce*, 22(1), 1-22.
39. Poon, J. M. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4), 374-390.
40. Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
41. Savickas, M. L. (2002). Career construction a developmental theory of vocational behavior, (pp.149-205), in Brown, D. (Ed.). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
42. Scheuermann, T. S., Tokar, D. M., & Hall, R. J. (2014). An investigation of African-American women's prestige domain interests and choice goals using Social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 273-282.
43. Seymen, O. A. (2004). Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1): 79-114.
44. Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F. and Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.
45. Shrikanth, P. B., & Israel D., (2012). Carees commitment & career success: Mediating role of career satisfaction. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(1), 137-149.
46. Siti Khadijah, J. (2016). *The relationship between self-efficacy, career satisfaction, organizational commitment and career commitment*. Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia.
47. Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
48. Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.
49. Thungjaroenkul, P., Cummings, G. G., & Tate, K. (2016). Testing the social cognitive career theory in Thai nurses' interest to become nurse educators: A structural equation modeling analysis. *Nurse Education Today*, 44, 151-156.
50. Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the 'new' career climate. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 289-297.
51. Yan, Y. W. (2005). *Antecedents and outcomes of employees participation in development activity*. Unpublished Bachelors project, Hong Kong Baptist University, 1-45.