**Nedenleri ve Sonuçları Bağlamında Kariyerizme İlişkin Kavramsal Bir İnceleme**

**Özet**

Teknolojik gelişmeler, yoğun rekabet koşulları ve iş yaşamını etkileyen belirsizliklerin örgütler üzerindeki yansımaları, kariyer kavramının doğasında da bir takım değişikliklere yol açmaktadır. Geleneksel kariyer anlayışının yerini alan güncel kariyer yaklaşımlarında kariyerin yapılandırılmasına ilişkin sorumluluk örgütlerden ziyade bireyin kendisi tarafından üstlenilmektedir. Günümüzde bireylerin kariyerleri kendi değerlerinden temellenmekte, birbirlerinden farklı yönlerde gelişebilmekte ve çok sayıda örgütü kapsayabilmektedir. Güncel kariyer yaklaşımlarıyla birlikte uzun vadeli istihdam, sadakat ve iş güvencesinin yerine kariyer öz yönetimi, örgütler arası kariyer hareketliliği ve istihdam edilebilirliğin öne çıktığı görülmektedir. Böylesi bir ortamda güncel kariyer yaklaşımlarının olası bir tezahürü olarak çalışanlar arasında kariyerizm eğiliminin yaygınlaşabileceği vurgulanmaktadır. Bu çalışmada yetkinlik ve performansa dayalı olmayan yollarla kariyer ilerlemesi sürdürme yönünde bir eğilimi ifade eden kariyerizm kavramı ele alınmıştır. Çalışanları kariyerizme iten inançlar ve kariyerist bireylerin özellikleri açıklanarak kariyerizmin nedenleri ve etkileri belirtilmiştir. Kariyerizm eğiliminin örgütlerde yaratabileceği olumsuz sonuçların önüne geçmek üzere örgütlere sunulan önerilere yer verilmiştir. İlgili yazında kariyerizm kavramına olan ilginin henüz sınırlı bir düzeyde olması nedeniyle konunun aydınlatılmasına katkı sağlayacağı düşünülen araştırma önerileri belirtilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyerizm, Kariyer Geliştirme

**A Conceptual Examination on Careerism in Terms of Its Causes and Effects**

**Abstract**

The reflections of technological developments, fierce competition conditions and uncertainties affecting the professional life on the organizations lead to certain changes within the nature of the concept of career. The responsibility for career structuring is undertaken by the individual rather than the organizations in contemporary career approaches that replace the traditional career approach. Today, individuals' careers are based on their own values, can develop in different directions from each other and cover a large number of organizations. It is seen that career self-management, inter-organizational career mobility and employability come to the fore instead of long-term employment, loyalty and job security together with current career approaches. It is highlighted that careerism tendency may become common among employees in such an environment as a possible manifestation of current career approaches. This study addresses the concept of careerism which expresses the tendency to pursue career advancement in ways that are not based on competence and performance. The beliefs that drive employees to careerism and the characteristics of careerist individuals are explained, and the causes and effects of careerism are specified. We also included suggestions presented to organizations in order to prevent the negative consequences of careerism tendency in organizations. Research proposals that are considered to contribute to the enlightenment of the subject were stated since the interest in the concept of careerism is still limited in the related literature.

**Keywords:** Career, Careerism, Career Development