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

**Adviye Aslı Denizli[[1]](#footnote-1) Gönen İlkar Dündar[[2]](#footnote-2)**

**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

**GİRİŞ**

Kariyer, bireyin tercih ettiği işte daha fazla maddi kazanım, statü, prestij, sorumluluk ve güç sahibi olmak üzere ilerlemesi biçiminde tanımlanmaktadır (Ivancevich, 2010: 435). Teknolojik gelişmelerin etkisiyle küçülme ve kademe azaltma gibi uygulamaların örgütlerde yaygınlaşması, çalışanlara kariyerleri boyunca örgütte istihdam olanağı ve iş güvencesi sunulmasını olanaksız hale getirmeye başlamıştır. Geleneksel kariyer anlayışında bireyin kariyeri, aynı örgütteki hiyerarşik kademeler boyunca ilerleyen yetki seviyesini göstermektedir. Ancak günümüz iş yaşamını çevreleyen yoğun belirsizlik ortamında iş güvencesi ve sadakat kavramlarının yerini, çalışanların beceri çeşitliliğine sahip olmaları ve bunu uygun biçimde sunabilmeleri almaktadır. Bu noktada doğrusal kariyer yolları çalışanların bir kısmı için hala geçerli olsa da büyük bir kısmı açısından durum farklıdır. Günümüzde bireylerin kariyerleri, birden fazla yönde gelişebilmekte ve çok sayıda örgütü kapsayabilmektedir (Gomez-Mejia, Balkin and Cardy, 2012: 286).

Geleneksel kariyer yaklaşımlarının yerini bıraktığı güncel kariyer yaklaşımlarıyla birlikte kariyer yönetimi ve gelişimine dair sorumluluk, örgütten ziyade bireye yüklenir hale gelmiştir (Pang, Chua ve Chu, 2008: 1383). Güncel kariyer yaklaşımları, çalışma ilişkilerinde psikolojik sözleşmenin giderek ilişkisel olmaktan işlemsel olmaya kaydığı ve çalışanların kariyerlerinin yapılandırılmış olmaktan uzaklaştığı günümüz iş ortamında bireylerin kariyerlerine ilişkin sorumluluk üstlenmeleri gerekliliğini yansıtmaktadır (Chay ve Aryee, 1999: 614). Günümüzün belirsizliklerle dolu, çalkantılı ve rekabetçi iş dünyasında çalışanların, kendi kariyerlerinin mimarı haline gelmeleri söz konusudur. Çalışanların kariyeri artık örgütten çok bireyin kendi değerlerinden temellenmektedir (Waters vd., 2014: 405).

Küçülme, kademe azaltma, dış kaynaklardan yararlanma gibi uygulamaların yaygınlaşmasıyla örgüt yapılarının daha yalın ve basık hale gelmesi, çalışanların dikey yönlü ilerleme sürdürerek yükselmeleri ile doğrusal bir kariyer yolu takip ederek statü ve kazanımlarını artırmalarının önüne geçebilmektedir. Bu karmaşık düzlemde bireyler açısından kariyere ilişkin beklentilerin de farklılaştığı, başarısızlık hissinden kaçınmak için anlam yükledikleri diğer başarı kaynaklarına yöneldikleri ifade edilmektedir (Mirvis ve Hall, 1994: 367).

Güncel kariyer yaklaşımlarının, esnek ve uyumcul bir anlayışla kariyer öz yönetimi, yaşam boyu öğrenme, sübjektif kariyer başarısı ve örgütler arasında kariyer hareketliliği ile istihdam edilebilirliğin devamını temel aldıkları görülmektedir (Clarke, 2009: 8-9). Güncel kariyer yaklaşımlarının olası bir tezahürünün de çalışanlar arasında kariyerizm savunuculuğunun yaygınlaşması olabileceği vurgulanmaktadır. Kariyerist bireylerin örgütlere daha fırsatçı bir bakışla yaklaştıkları ve bunu psikolojik sözleşmenin yapılandırılmasında önemli bir faktör olarak ele aldıkları ancak konuya olan ilginin sınırlı kaldığı belirtilmektedir (Hamilton ve von Treuer, 2012: 478). Bu çalışmada kariyerizm kavramı ele alınarak kariyerist bireylerin özellikleri üzerinde durulmuştur. Bunun yanı sıra kariyerizm eğiliminin nedenleri ve etkileri açıklanmaya çalışılarak bunların önüne geçilebilmesi için örgütlerin almaları gereken önlemler hakkında öneriler sunulmuştur. İlgili yazında kariyerizmi ele alan araştırmaların henüz sınırlı sayıda olduğu da göz önünde bulundurularak konunun aydınlatılmasına katkı sağlayabileceği düşünülen araştırma önerileri belirtilmiştir.

1. **Kariyerizmin Tanımı ve Kariyerist Bireylerin Özellikleri**

Kariyerizm en yalın ifadeyle performansa dayalı olmayan yollarla kariyer gelişimini sürdürme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Feldman ve Weitz, 1991: 237). Türk Dil Kurumu’nun güncel Türkçe sözlüğüne (2021) göre ise kariyerizm, “Kariyer yapmayı en yüksek amaç olarak gören düşünce sistemi” şeklinde tanımlanmaktadır. Bratton ve Kacmar (2004) tarafından uç kariyerizm olarak da anılan kavramın, çalışanların güç ve itibar kazanarak kariyer ilerlemelerini sürdürmek için görev performanslarının haricinde görünürde olumlu veya olumsuz olabilecek tutum ve davranışlar sergilemeleri anlamını taşıdığı belirtilmektedir (akt. Yıldız ve Ayaz Arda, 2018: 153). Rousseau (1990), kariyerizmi kozmopolit bir kariyer stratejisi olarak tanımlamakta ve bu stratejinin kariyer ilerlemesi sağlamak adına sıklıkla örgüt değiştirmeyi içerdiğini, bu yönüyle de bir veya sınırlı sayıda örgütteki ilerlemeyi temel alan geleneksel kariyer anlayışıyla tezat oluşturduğunu ifade etmektedir (De Hauw ve De Vos, 2010: 295).

Çalışanları kariyerizme iten bazı temel inançların olduğu ifade edilmekte ve bunlar şu şekilde özetlenmektedir (Feldman ve Weitz, 1991: 238):

-Örgütlerde yalnızca liyakat ve erdeme dayalı olarak ilerlemek zordur.

-İlerlemek için üstler, iş arkadaşları ve meslektaşlarla olan sosyal ilişkileri sıkılıkla kullanmak gereklidir.

-Başarılı bir çalışan izlenimi yaratmak önemlidir. Bu izlenim kariyer ilerlemesi açısından yetkinlikler kadar faydalı olabilir.

-Kendisine uygun gördüğü ödülleri almak için bazen yanıltıcı davranışlarda bulunmak gereklidir.

-Uzun vadede bireyin kariyer hedefleri ile örgütsel çıkarlar arasında tutarsızlıklar olacaktır. Bu nedenle herkes kendi çıkarlarını gözetmelidir.

-Örgüte sadakatin ödüllendirilmesi olası değildir.

-Kariyer ilerlemesi için bazen örgütün çıkarlarından ziyade kişisel gelişimi ön planda tutmak gereklidir.

Bu doğrultuda kariyerist bireylerin kariyer gelişimi için yalnızca yetkinliklerine bağlı kalmadıkları, bunun yanı sıra taktiklere de önem verdikleri anlaşılmaktadır. Kariyerizm eğilimi olanların iş hayatındaki sosyal ilişkilere de araçsallık çerçevesinden baktıkları ve kariyer sermayelerini güçlendirecek ilişkilere ağırlık verdikleri görülmektedir. Aynı zamanda kariyerist bireyler, başarılı bir çalışan imajı çizmeye çaba göstermektedirler. Zımni olarak örgütsel çıkarların kariyer gelişimlerine ket vurduğunu düşünmekle birlikte örgüte karşı politik davranışlar sergilemektedirler.

Kariyerizmin izlenim yönetimi ile kavramsal bir yakınlığının olduğu vurgulanmaktadır (Chiaburu, Diaz ve De Vos, 2013: 6). İzlenim yönetimi kavramı; bireylerin, diğerlerinin kendilerine dair izlenimlerini kontrol etmeye yönelik çabalarıyla ilgili bir süreci ifade etmektedir. Başka bir deyişle bireylerin, başkalarına nasıl gözükmek istiyorlarsa diğerlerinin zihninde bunu sağlayacak biçimde bilgi sunmaları ve bu yönde taktiksel çabalar sergilemeleridir. Diğerlerinin bireye dair izlenimleri; algı, değerlendirme ve davranışlarına yansımaktadır. Bu durumda izlenimler, işe alımdan performans değerlemeye ve kariyer ilerlemesine değin birey açısından oldukça önemli noktalarda etkili olabilmektedir (Aydınlı Kulak, 2016: 810). Kariyerizm eğilimine sahip olanların bazen yeteneklerini, hedeflerini ve beklentilerini olduğundan farklı biçimde gösterebilecekleri, ilerlemek için bukalemun misali arzu edilen yönde hareket ve davranışlar sergileyebilecekleri belirtilmektedir (Chiaburu, Muñoz ve Gardner, 2013: 473). Kariyerist bireylerin bu doğrultuda performanslarını olduğundan daha olumlu bir biçimde lanse etmeleri, yaptıkları işin örgüt açısından önemini izlenimler aracılığıyla abartmaları, kendilerine ilişkin bilgileri çarpıtarak kendi yararlarına olacak biçimde sunmaları ve buna benzer kariyer ilerlemelerine katkı sağlayacak taktiksel çabalara girmeleri mümkün olabilmektedir.

Kariyerist çalışanların bakış açısı; çalıştığı örgütü kariyeri için bir sıçrama tahtası olarak görmek, diğer örgütlerdeki kariyer fırsatlarını keşfetmeye istekli olmak, kariyerini farklı örgütlerde ilerletmeyi hedeflemek ve bunun için sıklıkla iş değiştirme beklentisi taşımak gibi durumları barındırmaktadır (Rousseau, 1990: 393). Kariyerist bireylerin iş motivasyonlarının da düşük olduğunun altı çizilmekte, performanslarını yükseltmek yerine ilerlemek için ağ kurma ve kariyerist taktiklere daha çok odaklandıkları belirtilmektedir (Feldman ve Weitz, 1991: 241).

1. **Kariyerizm Yöneliminin Nedenleri ve Etkileri**

Günümüz çalışanlarının kariyer gelişimine ilişkin beklentileri ve ihtiyaçlarının, gitgide arttığı bunun yanı sıra farklılaştığı görülmektedir. Örgütler tarafından çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarını dikkate almayan, çalışanlar açısından fonksiyonel ve tatminkâr olmaktan yoksun kariyer gelişme sistemlerinin uygulanmasının, kariyerizm yönelimine uygun ortam hazırladığı belirtilmektedir (Crawshaw, Van Dick ve Brodbeck, 2012: 5).

Çalışanların örgütsel adalet algılarının ücret tatmini, işten ayrılma niyeti, örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi bireysel ve örgüte yönelik birçok tutum ve davranış üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Greenberg, 1990: 407; Flint, 1999: 4). Örgütün adil olarak algılanmadığı özellikle de kariyer geliştirme ve buna destek sağlayan insan kaynakları yönetimi sistemlerine ilişkin prosedürel adalet algısının olumsuz olduğu durumlarda çalışanların kariyerizme yönelimlerinin artacağı çıkarımına varabilmek mümkündür. İlgili yazında çalışanların hem örgütsel adalet algılarının bütünü ile hem de dağıtım, prosedür ve etkileşim adaletine ilişkin algılarıyla kariyerizm yönelimleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koyan bulgular bu görüşü destekler niteliktedir (Akgemci, Makharadze ve Kiziloglu, 2019: 47).

Çalışanlar tarafından örgütte yüksek seviyede bir politikliğin algılanmasının, adil olmayan bir örgüt ikliminin hâkimiyetini yansıttığını vurgulayan Hsiung ve arkadaşları (2012: 268) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, algılanan örgütsel politika ile kariyerizm eğilimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışanlar örgütü politik olarak algıladıklarında, örgütteki politik güçlerin ve sosyal ilişki ağlarının kariyer ilerlemeleri için performans ve mesleki yeterlilikten daha önemli olduğuna dair inançları artmakta ve bu durum da kariyerizm eğilimini tetikleyebilmektedir.

Liderlik tarzının, çalışanların kariyerizme yönelmeleri üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir. Konuyu ele alan bazı araştırmaların sonuçlarına göre kariyerizm eğilimi üzerinde toksik liderliğin pozitif (Şengüllendi, Şehitoğlu ve Kurt, 2020: 758), etik liderliğin ise negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Liman, Elçi ve Murat, 2019: 192).

Kariyerizm eğiliminin ortaya çıkmasında örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel politika ve örgütün sunduğu kariyer gelişim fırsatları gibi bağlamsal faktörlerin yanı sıra bireysel farklılıkların da etkili olabileceği savunulmaktadır. Bu görüşten yola çıkan bir araştırma sonucunda kariyerizm yönelimi üzerinde duygusal dengenin negatif, psikopatinin ise pozitif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Chiaburu, Muñoz ve Gardner, 2013: 479).

Kariyerist bireylerin izlenimleri yönetme kaygılarının kendilerini metalaştırmaya ve kendilerine yabancılaşmaya kadar varabileceği belirtilmektedir (Chiaburu, Diaz, ve De Vos, 2013: 6). Bu açıdan bakıldığında kariyerizm eğiliminin, yabancılaşmayla birlikte çalışanın performansı ile örgüte yönelik tutum ve davranışlarını da olumsuz etkilemesi olasıdır.

Kariyerizm yönelimli bireyler, kariyer ilerlemeleri adına daha sık iş ve örgüt değiştirmeye hazır hazırlıklı olmaktadırlar. Bu nedenle örgüte bağlılıklarının yüksek olmadığı ve psikolojik sözleşmenin ekonomik mübadele yönünü vurgulayan işlemsel boyutuna ağırlık verdikleri savunulmaktadır (Rousseau, 1990: 392). Örgütte kariyer başarısının yetkinlik dışındaki yollarla elde edilebileceğine dair inanç taşıyan kariyeristlerin sayısının artmasının, örgütler açısından muhtemel olumsuz sonuçları da beraberinde getireceği belirtilmektedir (Chiaburu, Muñoz ve Gardner, 2013: 473). Kariyerizm eğiliminin hem üretkenlik karşıtı iş davranışları (Şengüllendi, Şehitoğlu ve Kurt, 2020: 758), hem de kişilerarası ve örgüte yönelik yıkıcı olağandışı işyeri davranışları üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan araştırma sonuçları bulunmaktadır (Yıldız, Yıldız ve Alpkan, 2015: 684). Çalışanların kariyerist yönelimleri ile işe ve örgüte yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi ele alan Orpen (1998: 1248) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda ise kariyerizm eğilimi ile iş tatmini, işe bağlılık ve örgüte bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra kariyerizm eğiliminin, algılanan örgütsel performansı negatif yönlü etkilediğine ilişkin araştırma bulguları bulunmaktadır (Liman, Elçi ve Murat, 2019: 183). Kariyerist çalışanların performanslarına odaklanmak yerine kendi çıkarlarını ve kariyer ilerlemelerini ön planda tutmaları, örgüte yatırım yapmaktansa fayda esasına dayanan kısa vadeli bir ilişkiyi tercih etmeleri nedeniyle ulaşılan bulgular öngörüleri desteklemektedir.

**SONUÇ ve ÖNERİLER**

Örgütlerin iş güvencesi ve dikey kariyer hareketliliğini taahhüt edemediği çağımızda, rekabet üstünlüğünün kaynağı olan çalışanların bağlılığını sağlayabilmek için örgütler tarafından çalışanlara kariyer sermayelerini artıracak kariyer geliştirme fırsatları sunulmaktadır (Chay ve Aryee, 1999: 615-616). Örgüte has yetkinliklerle doğrusal ilerleme kaydederek kariyer gelişimini sürdürme anlayışı gün geçtikçe yerini istihdam edilebilirliğe yatırım yapmak ve bu yolla bireyin bir nevi kendi iş güvencesini yaratmasına bırakmaktadır. Böylesi bir ortam kariyerist eğilimlere zemin hazırladığından örgütlerin sunduğu kariyer geliştirme fırsatları daha da önemli hale gelmektedir. Bu nedenle kariyerist eğilimlerin baş göstermesi ve örgütsel sonuçları olumsuz etkilemesinin önüne geçebilmek adına örgütlerin kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirlik açısından değerli kariyer geliştirme uygulamalarına yönelmeleri tavsiye edilmektedir (Crawshaw, Van Dick ve Brodbeck, 2012: 5). Kariyerist yönelimin ve bunun iş tutumları üzerindeki etkilerinin, bireysel hedeflerle örgütsel hedeflerin algılanan uyumsuzluğundan kaynaklanabileceği göz önünde bulundurulduğunda, kariyer gelişim fırsatlarının örgütsel ve bireysel hedeflerin uyumlaştırılmasına katkı sağlayacağı vurgulanmaktadır (Chay ve Aryee, 1999: 615).

Güncel kariyer yaklaşımlarıyla birlikte bireylerin psikolojik kariyer başarısı ve kariyer tatminine yönelik arayışlarının da arttığı bilinmektedir. Kariyerizm eğiliminin yabancılaşmayla pozitif, kariyer tatminiyle ise negatif yönde bir ilişki sergilediği bunun yanı sıra yabancılaşma ile kariyerizm arasındaki etkileşimde kariyer tatmininin düzenleyici bir rol üstlendiği yönünde bulgular bulunmaktadır (Chiaburu, Diaz, ve De Vos, 2013: 6). Kuşakların kariyerizm eğilimiyle ilgili çalışmalar henüz sınırlı sayıda olsa da Y kuşağının kişisel gelişim ve kariyerlerine dair beklentilerinin yüksek düzeyde olduğunun altı çizilerek bu beklentilerin kariyerizme yönelimi önemli ölçüde etkileyebileceği belirtilmektedir. Bu nedenle örgütlerin, Y kuşağının işin anlamlılığı, öğrenme ve gelişim fırsatları ile kariyer ilerlemelerine ilişkin beklentilerini karşılamaya odaklanmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Beklentilerin göz ardı edilmesinin ise örgütler üzerinde bir dizi olumsuz sonuca yol açabileceği ifade edilmektedir (De Hauw ve De Vos, 2010: 293).

Kariyerist çalışanların izlenimleri yönetme kaygısı taşıdıkları sıklıkla bu yönde taktiklere başvurdukları belirtilmişti. Bu nedenle örgütlerde özellikle karar verici ve değerlendirici olarak yer alan insan kaynakları yönetimi uygulayıcıları, hat yöneticileri ve üst düzey yöneticilerin izlenim yönetimi konusunda farkındalıklarının oluşması objektif değerlendirme yapabilmeleri için bir gereklilik olarak görülmektedir (Aydınlı Kulak, 2016: 829). Bu sayede kariyerizm eğilimi olanların işe kabul görmekten, performanslarını olduğundan farklı göstermeye hatta terfi ve ödüllere ulaşabilmek için performans dışı, örgüt açısından fonsiyonel olmayan yollara başvurmaya kadar varan yönelimlerini fark edebilmek ve önüne geçebilmek mümkün olacaktır.

Bireylerin sahip oldukları etik anlayışı, örgüt düzlemindeki karar ve eylemleri üzerinde büyük ölçüde etkili olmaktadır. Bu nedenle örgüt üyelerinin etik anlayışı ile örgütte yerleşik olan etik anlayışının örtüşmesi son derece önemlidir. Aksi takdirde amaçlar ile bu amaçlara ulaşma noktasında tercih edilen yöntemler ve davranışlar arasında uyumsuzluklar baş gösterecek, çatışmalar yaşanacaktır. Bu doğrultuda işletmenin yönetsel etik ilkeleri ve çalışanlara ilişkin etik standartlarının belirlenerek açıkça tüm çalışanlara benimsetilmesi, örgüt kültürüne yerleştirilmesi, işe alım, eğitim ve geliştirme, performans değerleme, kariyer yönetimi, ücret ve ödül yönetimi gibi insan kaynakları yönetimi fonsiyonlarının tümünde gözetilmesi önem taşımaktadır. İşletmenin etik değerlerine uyum sağlayamayan çalışanların kısa ya da uzun vadede işletmeye katkı sağlamasının olası olmadığı gibi tam aksine zarar verebilme ihtimalinin bulunduğu vurgulanmaktadır (Filizöz, 2011: 244-246). Kariyerist çalışanların, kariyer hedeflerine ulaşabilmek için etik dışı davranış sergilemekten kaçınmayacakları göz önünde bulundurulduğunda, insan kaynakları temin ve seçim sürecinde bu noktaya özellikle dikkat edilmesi, işe alımdan sonra ortaya çıkabilecek kariyerist eğilimlerin ise insan kaynakları yönetimi süreçlerine ilişkin etik standartlar yoluyla önlenmesi gerekliliği karşımıza çıkmaktadır.

Kariyerizmin nedenleri ve etkileri başlığında bahsi geçen algılanan örgütsel adalet ve yüksek politika düzeyi ile kariyerist eğilimler arasındaki pozitif ilişki göz önünde bulundurulduğunda bu unsurların önemi ortaya çıkmaktadır (Akgemci, Makharadze ve Kiziloglu, 2019: 47; Hsiung, Lin ve Lin, 2012: 268). Eğitim ve geliştirme fırsatlarının adil olmadığı, kariyer yönetimi uygulamalarının formal prosedürlere dayandırılmadığı ve örgütte algılanan politika düzeyinin yüksek olduğu durumlarda hem çalışanların örgütsel adalet algıları olumsuz etkilenecek hem de kariyerist taktiklere yönelmeleri kolaylaşacaktır.

İlgili yazında kariyer araştırmacılarının, çalışanların kariyer geliştirme fırsatlarına ilişkin algıları ve tepkilerini irdeleyen araştırmalara ağırlık vermeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışanların kariyer geliştirme uygulamalarına dair algıları ile örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkinin doğasında etkili olabilecek bağlamsal değişkenlerin ortaya çıkarılması, gelecekteki kariyer geliştirme politika ve uygulamaları açısından örgütlere yol gösterici olacaktır (Crawshaw, Van Dick ve Brodbeck, 2012: 5). Bunun yanı sıra kariyerizm eğiliminin önüne geçilebilmesi açısından da katkı sağlayacaktır.

İş yaşamında kariyerizmi anlayabilmek için -özellikle insan kaynakları yönetimi uygulamaları olmak üzere- bağlamsal faktörler ile bireysel farklılıkların etkilerini bir arada ele alan araştırmalara ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır (Chiaburu, Muñoz ve Gardner, 2013: 473). Bu nedenle kariyerizm eğilimi üzerinde etkili olabilecek makyavelist ve proaktif kişilik, öz yeterlilik algısı, kariyer çapaları gibi bireysel farklılıklara ilişkin değişkenlerin incelenmesinin, konuya ışık tutulması noktasında yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Bunlara ek olarak dönüşümcü, etkileşimci ve katılımcı liderlik tarzları, örgütsel destek, örgütsel güven, örgüt iklimi ve insan kaynakları geliştirme iklimi gibi çalışanların kariyerizme yönelmelerinde etkili olabilecek bağlamsal değişkenlerin ele alınması da kariyerizmin altında yatan nedenlerin anlaşılmasını kolaylaştırabilecektir.

**KAYNAKÇA**

Akgemci, T., Makharadze, I., & Kiziloglu, E. (2019, 10-12 September). The effect of careerism orientation on organizational justice perception and job stress: An application on academic staff. In *Rsep Conferences*. Madrid, Spain, 39-50. <https://rsepconferences.com/wp-content/uploads/2019/10/Madrid-Full-Papers-Completed.pdf#page=47>.

Aydınlı Kulak, F. (2016). İzlenim yönetimi taktikleri. Kanten, P. ve Kanten, S. (Ed.).*Örgütsel Davranışın Aydınlık ve Karanlık Yüzü* içinde, Ankara: Nobel Yayınları, 809-835.

Chay, Y. W., & Aryee, S. (1999). Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, *20*(5), 613-623.

Chiaburu, D. S., Diaz, I., & De Vos, A. (2013). Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, *28*(1), 4-20.

Chiaburu, D. S., Muñoz, G. J., & Gardner, R. G. (2013). How to spot a careerist early on: Psychopathy and exchange ideology as predictors of careerism. *Journal of business ethics*, *118*(3), 473-486.

Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visioners and opportunists: Career patterns and employability. *Career Development International, 14*(1), 8-28.

Crawshaw, J. R., Van Dick, R., & Brodbeck, F. C. (2012). Opportunity, fair process and relationship value: career development as a driver of proactive work behaviour. *Human Resource Management Journal*, *22*(1), 4-20.

De Hauw, S., & De Vos, A. (2010). Millennials’ career perspective and psychological contract expectations: Does the recession lead to lowered expectations?. *Journal of Business and Psychology*, *25*(2), 293-302.

Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1991). From the invisible hand to the gladhand: Understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*, *30*(2), 237-257.

Filizöz, B. (2011). İnsan kaynakları yönetimi ve etik. Sabuncuoğlu, Z. (Ed.). *İşletme Etiği* içinde, İstanbul: Beta Yayınları, 217-249.

Flint, D. H. (1999). The role of organizational justice in multi-source performance appraisal: Theory-based applications and directions for research. *Human Resource Management Review*, *9*(1), 1-20.

Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R.  (2012). *Managing human resources* (7th ed.). NJ: Pearson Education.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, *16*(2), 399-432.

Hamilton, S. M., & von Treuer, K. (2012). An examination of psychological contracts, careerism and ITL. *Career Development International*. *17*(5): 475-494.

Hsiung, H. H., Lin, C. W., & Lin, C. S. (2012). Nourishing or suppressing? The contradictory influences of perception of organizational politics on organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *85*(2), 258-276.

Ivancevich, J. M. (2010). *Human resource management (11th ed.).* Boston: McMcGraw-Hill Irwin.

Liman, A., Meral, E. & Murat, G. (2019). Örgütsel performansın öncülleri olarak etik liderlik ve kariyerizm üzerine bir araştırma. *Uluslararası Ekonomi İşletme Ve Politika Dergisi*, *3*(2), 183-198.

Orpen, C. (1998). Correlates of a careerist orientation to work. *Psychological Reports*, *82*(3\_suppl), 1248-1250.

Pang, M., Chua, B.-L., & Chu, C. W. L. (2008). Learning to stay ahead in an uncertain environment. *The International Journal of Human Resource Management, 19(7)*, 1383–1394.

Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, *11*(5), 389-400.

Şengüllendi, M.F., Şehitoğlu, Y. & Kurt, E. (2020). Toksik liderlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisinde kariyerizmin aracı etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *11*(22), 743-765.

TDK Güncel Türkçe sözlük, çevrim içi : <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim tarihi 28.03.2021).

Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior, 84*(3), 405–419.

Yıldız, B., & Ayaz Arda, Ö. (2018). İyi bir asker mi? İyi bir illüzyonist mi? Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, *9*(1), 151-168.

Yıldız, B., Yıldız, H., & Alpkan, L. (2015). Olağandışı işyeri davranışlarının bir öncülü olarak kariyerizm. *3. Örgütsel Davranış Kongresi*. Tokat, Türkiye, 684-689.

1. Arş. Gör. Dr., Marmara Üniversitesi, [asli.denizli@marmara.edu.tr](mailto:asli.denizli@marmara.edu.tr), ORCID: 0000-0002-5342-8049 [↑](#footnote-ref-1)
2. Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, [gdundar@istanbul.edu.tr](mailto:gdundar@istanbul.edu.tr), ORCID: 0000-0002-1097-1236 [↑](#footnote-ref-2)