

Kariyerizm

Abdullah Karacınar¹

Özet

Kariyerizm, bireylerin kişisel çıkarlarını ön planda tutarak, profesyonel başarıya odaklanmaları ve mesleki hedeflerini gerçekleştirme yolunda başkalarını geçme çabaları olarak tanımlanmaktadır. Bu davranış biçimi, özellikle işyerlerinde örgütsel bağlılık, işbirliği ve takım ruhu gibi kavramlarla çelişebilmekte ve bu nedenle kariyerist tutumlar, yalnızca bireysel başarıya değil, aynı zamanda örgütsel verimliliğe de etki edebilmektedir. Kariyerist davranışların, örgüt kültürü, liderlik dinamikleri ve ekip çalışması üzerindeki yıkıcı etkileri tartışılmakta olup bu tür tutumların uzun vadede iş yerinde çatışmalara yol açabileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca, kariyerizmin etik açıdan sorgulanabilir yönlerine de değinilerek, bu tür davranışların iş ahlakı ve organizasyonel değerlerle nasıl çatıştığı ortaya konulmaktadır.

Kariyerizmin temelinde, bireyin iş yaşamını yalnızca profesyonel ilerleme ve kişisel kazanım ekseninde değerlendirmesi yatmaktadır. Bu yaklaşım, modern rekabet ortamında yaygınlaşmakta ve çoğu zaman bireyin kişisel gelişimi için itici bir güç olarak görülmektedir. Ayrıca rekabetçi bir ortamda kişisel yükselişi hedeflerken, işbirliği ve grup çıkarlarını ihmal edebilmektedir.

Kariyerizm ile mücadele etmek ve bu tür davranışların olumsuz etkilerini minimize etmek amacıyla, liderlerin adil yönetim ve liyakat esasına dayalı yükselme stratejilerini benimsemeleri gerekmektedir. Çalışanların kariyer hedeflerini daha etik ve örgütle uyumlu bir şekilde gerçekleştirmeleri için kariyer gelişim programlarının önemine de vurgu yapılmaktadır. Organizasyonlar, kariyer odaklı hedeflerin yanı sıra, takım çalışması, sosyal sorumluluk ve toplumsal değerlerin de ödüllendirildiği bir ortam yaratmalıdır. Bu bölüm, kariyerizmin çalışma hayatındaki birçok yönünü ele alarak daha geniş bir perspektif sunmakta, bireysel ve örgütsel düzeydeki etkilerini tartışmaktadır.

1 Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İşletme Bölümü Doktorant, abdullah.karacinar@hotmail.com, Orcid: 0000-0003-0504-8049

Giriş

Günümüz iş dünyasında, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için gösterdikleri çaba, sadece kişisel başarıyı değil, aynı zamanda örgütsel dinamikleri de şekillendiren önemli bir faktör haline gelmektedir. Kariyerizm, bu bağlamda, bireylerin mesleki yükselme ve kişisel çıkarlarını ön planda tutarak, örgütsel hedefler ve değerlerle uyumsuz davranışlar sergileyebilmeleri olarak tanımlanmaktadır. Kariyerist tutumlar, bireylerin yalnızca kendi çıkarlarını gözetmekle kalmayıp, aynı zamanda bu süreçte başkalarını geride bırakma, kendi yükselmelerini sağlama ve çevrelerini etkileme amacını gütmektedir. Bu durum, özellikle yöneticilerin ve liderlerin karar alma süreçlerinde önemli bir yer tutar çünkü kariyerist bireylerin tercihleri, örgütsel yapıyı ve iç ilişkileri doğrudan etkileyebilmektedir.

Kariyerizmin etkileri, sadece bireylerin iş yerindeki davranışlarını değil, aynı zamanda örgütsel yapıları, çalışma kültürünü ve liderlik dinamiklerini de kapsamlı şekilde dönüştürebilmektedir. Bireysel başarı arayışının, ekip çalışması ve işbirliği gerektiren ortamlarda nasıl çatışmalar doğurduğu, kariyerist eğilimlerin örgüt kültürüne nasıl etki ettiği ve bu eğilimlerin işyerindeki sosyal sermaye üzerindeki etkileri, günümüz iş dünyasında tartışılmaya değer önemli başlıklar arasında yer almaktadır. Ayrıca, kariyerizm ile ilgili etik sorunlar da bu olgunun derinlemesine incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Çıkarıcı tutumlar ve rekabetçi davranışlar, çoğu zaman örgüt içindeki güven ortamını zedeleyebilir, çalışanlar arasında huzursuzluk yaratabilir ve uzun vadede iş memnuniyeti ile bağlılık düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir. Kariyerizmin yükselişinde neoliberal ekonomik politikaların, bireyselleşmenin ve rekabetçi örgüt kültürlerinin etkisi büyüktür. Bu çerçevede kariyer, yalnızca mesleki gelişim anlamına gelmekten çıkmakta aynı zamanda prestij, güç ve statü arayışının bir sembolü haline gelmektedir. Bu dönüşüm, çalışanların kendi başarılarını her şeyin önüne koyduğu, aidiyetin ve etik sorumlulukların ikinci plana itildiği bir çalışma ortamını da beraberinde getirmektedir.

Bu bölümde, kariyerizmin tanımı, kariyerizmin özellikleri ile kariyerizmin bireysel ve örgütsel etkileri kapsamlı bir şekilde ele alınacaktır. Kariyerizmin, bireylerin kişisel başarılarına nasıl yön verdiği, ancak aynı zamanda örgütsel hedeflerle çatışma yaratacak şekilde nasıl şekillendiği ve bu süreçlerin nasıl yönetilebileceği üzerinde durulacaktır. Sonuç olarak, kariyerizmin iş hayatındaki rolü ve geleceği üzerine önemli stratejik öneriler sunulmaktadır.

1. Kariyerizm Kavramı

Kariyerizmin izleri, özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte açığa çıkmaktadır. Bu dönemde bireyler, üretim sürecinin bir parçası haline gelirken iş ve meslek kavramları da daha net biçimde tanımlanmaya başlamıştır. Ancak o yıllarda kariyer, daha çok geçim sağlama aracı olarak görüldüğünden, bireyin kendini gerçekleştirmesinden çok, ailesini geçindirmesi ön planda tutulmaktaydı. 20. Yüzyılın ortalarından itibaren özellikle batı toplumlarında yükselen bireyselleşme, ekonomik refahın artması ve kurumsal yapılarıdaki gelişmeler, kariyerin yalnızca iş değil, aynı zamanda statü, kimlik ve başarı olarak görülmesine neden olmaktadır. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrası hızla büyüyen şirketlerde, kurumsal merdiveni tırmanmak bir yaşam amacına dönüşmeye başlamıştır.

Kariyerizm kavramına yönelik ilk akademik katkılardan biri Feldman ve Weitz (1991) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, çalışanların meşru ve etik yolları göz ardı ederek, gerçek dışı bir performans algısı yaratmak suretiyle kariyerlerinde ilerleme arayışında olmalarını “kariyerizm” olarak tanımlamışlardır. Bu bağlamda, bireylerin sahte başarı göstergeleriyle kendilerini ön plana çıkarma çabaları kariyerist eğilimlerin temelini oluşturmaktadır (Feldman ve Weitz, 1991: 238).

Rousseau (1990) ise kariyerizmi, çalışanların mevcut örgütlerini yalnızca daha iyi bir işe geçişte bir araç ya da geçici bir basamak olarak görmeleri biçiminde tanımlamaktadır. Bu anlayışa göre bireyler, çalıştıkları kurumlara sadakat duymak yerine, onları kendi kariyer hedefleri doğrultusunda kullanmakta ve bu süreçte farklı örgütleri değiştirerek kozmopolit bir kariyer stratejisi benimsemektedirler (Rousseau, 1990: 392). Nitekim kariyerist bireyler, bulundukları pozisyonu uzun vadeli bir bağlılık alanı olarak değil, daha cazip fırsatlara ulaşmak için geçici bir durak olarak değerlendirmektedir (Braekkan ve Tunheim, 2013: 249).

Kariyerizm, bireyin örgüt içindeki yükselmesini, mesleki statüsünü ve kişisel çıkarlarını her şeyin önünde tutan bir tutum veya eğilim olarak tanımlanabilmektedir. Bu kavram, kişinin kariyer basamaklarını hızla tırmanma arzusuyla hareket etmesini ve bu doğrultuda kimi zaman etik dışı davranışları bile meşru görmesini ifade etmektedir. Kariyerist birey, kendi başarısını ve terfi olasılığını merkeze alarak kararlar verir ve bu kararlar çoğu zaman örgütsel değerlerden, ekip çalışmasından ya da kolektif sorumluluktan bağımsız olarak hareket etmektedir. Literatürde kariyerizm, yalnızca bireysel hırsın bir tezahürü olarak değil; aynı zamanda modern iş yaşamının teşvik ettiği rekabetçi ve performans odaklı kültürün bir sonucu olarak da değerlendirilmektedir. Bu yönüyle kariyerizm, bireyin içsel motivasyonunu

kariyer hedefleriyle mutlak biçimde özdeşleştirmesi ve bu hedeflere ulaşmak için araçsal bir bakış açısı geliştirmesi şeklinde de tanımlanabilmektedir. Bazı araştırmacılar kariyerizmi, örgütsel bağlılıkla ters yönde ilişkilenen bir değer yönelimi olarak görürken bazıları ise bunu bireysel başarıya yönelik doğal bir eğilim olarak değerlendirmektedir (Chusmir ve Koberg, 1988: 46).

Bratton ve Kacmar (2004: 294), kariyerizmi çalışanların statü, güç ve itibar kazanmak amacıyla başvurdukları izlenim yönetimi taktikleri çerçevesinde ele almaktadır. Buna göre, bireyler iş çevrelerini etkilemek ve yönlendirmek adına olumlu ya da olumsuz çeşitli rol ötesi davranışlarda bulunmakta; bu davranışlar kimi zaman etik sınırları zorlayan manipülasyonlara dönüşebilmektedir. Türk Dil Kurumu ise kariyerizmi daha genel bir yaklaşımla, “kariyer yapmayı en yüksek amaç olarak gören düşünce sistemi” şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2025). Bu tanım, bireyin tüm mesleki ve kişisel hedeflerini kariyer başarısına indirgediği bir zihniyeti ifade etmektedir.

Kariyerizm, bireyin mesleki yaşamında yükselme ve statü kazanma hedefini, çoğu zaman etik ilkeler, kurumsal bağlılık ve kolektif değerler pahasına önceliklendirdiği bir tutum ve davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşımda, kariyer başarısı nihai amaç haline gelirken; birey, çalıştığı örgütü bir araç olarak görmekte ve yalnızca kendi çıkarlarını maksimize etmeye odaklanmaktadır.

2. Kariyerizmin Özellikleri

Kariyerizm, bireylerin mesleki yükselme, statü ve güç kazanma arzusunu, örgütsel değerlerin ve etik ilkelerin önüne koyması durumudur. Bu eğilim, bireysel motivasyonların ve kişilik yapılarının ötesinde, örgüt kültürü ve toplumsal normlar gibi çevresel faktörlerden de etkilenmektedir. Kariyerist bireyler, hedeflerine ulaşma yolunda çeşitli kişisel ve davranışsal stratejiler geliştirmektedirler. Bu bölümde kariyerizmin temel özellikleri iki başlık altında incelenecektir: bireysel (kişilik temelli) özellikler ve davranışsal özellikler.

2.1. Bireysel (Kişilik Temelli) Özellikler

2.1.1. A Tipi Kişilik Özellikleri

Kariyerizm, bireyin kariyerine aşırı odaklanması, iş hayatında ilerlemeyi yaşamın temel amacı hâline getirmesi olarak tanımlanabilir. Bu tutum, özellikle A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerde daha belirgin şekilde gözlemlenmektedir. A tipi kişilik; rekabetçilik, sabırsızlık, mükemmeliyetçilik, zaman baskısı altında çalışmayı tercih etme ve başarı odaklılık gibi davranış örüntülerini içerir. Bu kişilik yapısına sahip bireylerin kariyer hedeflerine

ulaşma konusunda daha saldırgan ve ısrarlı olmaları, kariyerist eğilimlerini güçlendirmektedir. Ayrıca bu bireyler kişilik yapısı gereği, genelde yoğun bir başarı arzusu taşımakta, çevrelerindeki kişilerle sürekli rekabet halindedir ve statü, güç ya da terfi gibi dışsal motivasyonlara büyük önem vermektedirler (Friedman ve Rosenman, 1974: 36).

A tipi kişilik yapısına sahip bireylerin kariyer basamaklarını hızla çıkmak istemesi, kariyerist tutumların gelişmesine zemin hazırlamaktadır. Bu kişiler, kendi performanslarını sürekli olarak artırma eğilimindedir ve çoğu zaman örgütsel hedeflerden çok bireysel çıkarlarını ön planda tutmaktadırlar. Dolayısıyla A tipi kişilik, kariyerizmi besleyen bir psikolojik altyapı olarak değerlendirilebilmektedir (Spector, 2000: 239). Bu bireyler, iş yerinde zamanla yarışmakta, başarılarını yalnızca sayısal performans göstergeleriyle ölçmekte ve bu nedenle duygusal zekâ, takım ruhu veya etik hassasiyet gibi becerileri geri planda bırakabilmektedirler. Bu durum, kariyerizmin sadece bireysel bir yönelim olmadığını, aynı zamanda kişilik özellikleriyle yakından ilişkili psikolojik bir eğilim olduğunu da göstermektedir.

2.1.2. Karanlık Üçlü (Dark Triad) Özellikleri

Günümüz rekabetçi iş dünyasında bireylerin kariyerlerine yönelik tutumları, sadece yetenek ve motivasyon faktörleriyle değil, aynı zamanda kişilik özellikleriyle de yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, son yıllarda örgütsel davranış ve kişilik psikolojisi literatüründe giderek daha fazla dikkat çeken kavramlardan biri de Karanlık Üçlü (Dark Triad) olarak adlandırılan kişilik yapılarıdır. Bu üçlü; narsisizm, makyavelizm ve psikopati olmak üzere üç temel özellikten oluşmaktadır. Bu kişilik özelliklerinin her biri, bireyleri yoğun kariyerist davranışlara yönlendirme potansiyeline sahiptir. Karanlık üçlü özelliklerine sahip bireyler, kariyerlerini ilerletmek adına manipülasyon, güç mücadelesi ve etik dışı davranışlara daha fazla eğilim gösterebilmektedir (Paulhus ve Williams, 2002: 556).

Bu kişilik özellikleri, kariyerist bireylerin davranışlarının hem motivasyonel zeminini hem de potansiyel örgütsel sonuçlarını açıklamak açısından önem arz etmektedir. Örgütlerin bu tür kişilik yapılarını tanımaları ve ödüllendirme sistemlerini sadece performansa değil, etik ve iş birliğine dayalı davranışlara da dayandırmaları gerekmektedir.

2.1.3. Statü ve Güç Odaklılık

Statü ve güç odaklılık, bireylerin sosyal ve örgütsel yapılarıdaki konumlarını belirleyen ve yönlendiren iki temel psikososyal eğilimdir. Modern iş yaşamında bireylerin yalnızca ekonomik kazanım değil, aynı zamanda

saygınlık (statü) ve etki gücü (otorite) kazanma çabaları giderek ön plana çıkmaktadır. Özellikle rekabetçi kültürlerin egemen olduğu örgütlerde, bu eğilimler bireysel motivasyonların temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda statü ve güç odaklılık, sadece kişisel bir özellik değil, aynı zamanda örgütsel davranışların ve kariyer stratejilerini de şekillendirmektedir (Bitektine ve Haack, 2015: 50).

Kariyerizmin statü ve güç odaklılığı, bireyin sadece kendini gerçekleştirmekte değil, aynı zamanda çevresel denetimi artırma arzusuyula da şekillendiğini göstermektedir. Bu durum, hem bireysel etik duruşu hem de örgütsel denge açısından kritik bir tartışma alanı oluşturmaktadır. Özellikle rekabetçi örgüt kültürlerinde güç sahibi olmak, sadece statü simgelerini değil, aynı zamanda kaynaklara erişim ve karar alma süreçlerinde etkili olma yetisini de beraberinde getirmektedir.

2.2. Davranışsal Özellikler

2.2.1. İzlenim Yönetimi ve Gösteriş

Kariyerist bireyler, örgüt içi yükselme ve görünürlük kazanma amacıyla sıklıkla izlenim yönetimi stratejilerine başvururlar. Bu stratejiler, bireyin çevresine kendisi hakkında olumlu bir izlenim bırakmak için bilinçli olarak davranışlarını düzenlemesini içermektedir (Rosenfeld vd., 2002: 5). Kariyerist bireylerin sıklıkla başvurduğu stratejilerden biri izlenim yönetimidir. Bu strateji, kişinin kendini başkalarına daha olumlu sunma çabasını ifade etmektedir. Araştırmalara göre, izlenim yönetimi taktikleri, özellikle beyaz yakalı çalışanlar arasında kariyerizmi besleyen önemli araçlardandır. Bu durum, yöneticilerle kurulan ilişkilerde samimiyetin azalmasına ve örgütsel adalet algısının zedelenmesine neden olabilmektedir (Ataç vd., 2018: 288).

Gösteriş, bu bağlamda bireyin başarı, bilgi, pozisyon veya çabalarını dikkat çekici biçimde sergilemesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Lüks tüketim, ofis tasarımı, iş dışı başarıların vurgulanması, yoğunlukla çalıştığını göstermek amacıyla sürekli meşgul görünme gibi davranışlar, kariyerist bireylerin güç ve statü izlenimi yaratmak adına başvurduğu gösteriş araçları olarak değerlendirilmektedir. Bu davranışlar, çoğu zaman bireyin gerçek performansından çok daha fazla bir etki yaratmayı amaçlar ve örgüt içinde algı yönetimini ön plana çıkarmaktadır (Pfeffer, 2010: 124).

2.2.2. Oportünist (Fırsatçı) Tutum

Kariyerizm, bireyin mesleki yükselişi ve kişisel çıkarları doğrultusunda hareket etmesini merkeze alan bir tutumdur ve bu yönüyle oportünist

(fırsatçı) davranışlarla sıkı bir ilişki içinde olmaktadır. Oportünist bireyler, örgütsel değerleri ve etik ilkeleri göz ardı ederek, yalnızca kendi kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye odaklanmaktadır. Bu tutum, örgüt içindeki güven ortamını zedeleyebilmekte, iş birliğini azaltabilmekte ve uzun vadede örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilmektedir. Kariyerist bireyler, fırsatları değerlendirirken yalnızca kendi yararlarını gözetip başkalarının haklarını ve katkılarını ihmal edebilmektedirler. Bu durum, örgüt kültüründe bireysel çıkarların kolektif amaçların önüne geçmesine ve etik dışı davranışların normalleşmesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda kariyerizm, oportünist tutumu besleyen ve meşrulaştıran bir zemin oluşturabilmektedir (Brown ve Treviño, 2006: 600).

2.2.3. Etik Dışı Davranışlara Yatkınlık

Kariyerizm, bireylerin örgüt içerisindeki yükselme arzularını kişisel çıkarlar doğrultusunda aşırı biçimde önceliklendirmesiyle etik dışı davranışlara zemin hazırlayabilmektedir. Kariyerist bireyler, hedeflerine ulaşmak için başkalarının emeğini göz ardı etmek, bilgi saklamak ya da yöneticilere yaranma gibi etik dışı yöntemlere başvurabilirler. Özellikle örgüt içi etik iklimin zayıf olduğu yapılarda, bu tür davranışların normalleşmesi ve ödüllendirilmesi, etik dışılığın yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, kariyerizm yalnızca bireysel bir tutum değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde etik kültürün zayıflamasıyla da ilişkilidir. Nitekim araştırmalar, kariyer odaklı bireylerin kişisel başarıyı kurumsal değerlerin önünde gördüklerinde etik dışı kararlar alma olasılıklarının arttığını göstermektedir (Valentine ve Barnett, 2007: 380).

2.2.4. Kısa Vadeli Başarıya Odaklanma

Kariyerizm, bireyin kariyer yolunda sürekli ilerleme ve başarı elde etme arzusunu ifade ederken, bu süreçte sıkça kısa vadeli başarı odaklılık ön plana çıkmaktadır. Kısa vadeli başarı odaklılık, bireyin uzun vadeli gelişim ve sürdürülebilir kariyer planlaması yerine, hızlı sonuçlar ve anlık ödüller peşinde koşması anlamına gelmektedir. Kariyerist bireyler, özellikle örgütsel hiyerarşide hızlıca yükselme arzusu nedeniyle, bazen bu kısa vadeli kazanımlara ulaşmak için etik sınırları zorlayabilmekte veya uzun vadeli stratejik düşünme yetilerini gölgede bırakabilmektedirler (Greenhaus vd., 2010: 132).

Kariyerizmde kısa vadeli başarıya odaklanma eğilimi, bireysel kariyerin sürdürülebilirliğini zayıflatabileceği gibi, örgütsel öğrenme, güven ve aidiyet gibi temel değerlere de zarar verebilmektedir. Bu bağlamda, bireylerin kariyer planlamalarında yalnızca görünen, ölçülebilir sonuçlara değil; aynı zamanda

derinlikli gelişim, etik sorumluluk ve uzun vadeli katkı gibi unsurlara da odaklanmaları önem taşımaktadır.

2.2.5. Sosyal Kaytarma ve Yüzeysel Çaba

Kariyer odaklı bireyler, hızlı terfi ve görünür başarı peşinde koşarken, bazen örgütsel sorumluluklardan kaçınarak sosyal kaytarma ve yüzeysel çaba sergileyebilmektedirler. Sosyal kaytarma, bireylerin grup çalışmalarında daha az çaba harcamaları ve sadece formal olarak görevlerin yerine getirilmesi anlamına gelmektedir. Bu durum, bireylerin enerjilerini ve zamanlarını kariyer hedeflerine ulaşmada daha etkili olabilecek faaliyetlere yönlendirmesiyle açıklanabilmektedir (Yakın ve Sökmen, 2018: 407).

Kariyerizmde başarı ve görünürlük genellikle bireysel performans ölçütleri üzerinden değerlendirildiği için, bazı bireyler takım çalışmalarında yalnızca minimum görünür katkı sağlayacak şekilde çaba sarf etmektedir. Böylece, gerçek sorumluluk almadan, yalnızca uygun zamanda öne çıkarak başarıya ortak olmaya çalışmaktadırlar. Bu davranış biçimi, “yüzeysel çaba” olarak adlandırılırken; birey işin niteliğine değil, işin kendisini nasıl sunduğuna odaklanılmaktadır. Özellikle yöneticilerin dikkatini çekecek zamanlarda aktif görünme, toplantılarda sembolik katkılarda bulunma veya raporlarda sadece sonuçlara odaklanma gibi davranışlar, yüzeysel çabanın örnekleri olarak değerlendirilmektedir (Ferris vd., 2005: 1281).

3. Kariyerizmin Bireysel ve Örgütsel Etkileri

3.1. Kariyerizmin Bireysel Etkileri

Kariyerist bireyler genellikle yüksek başarı motivasyonuna sahiptir; bu durum onları daha hırslı, rekabetçi ve sonuç odaklı hale getirmektedir. Ancak bu yoğun başarı arzusu, zamanla bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olabilmektedir. Bireyde statü ve güç arayışını öne çıkarmaktadır. Statüye odaklanan birey, başkalarının gözündeki imajını sürekli olarak kontrol altında tutmaya çalışmakta; bu durum zamanla içsel motivasyonun zayıflamasına ve yalnızca dışsal ödüllere yönelim oluşmasına neden olmaktadır. Ünlü ve Çiçek’in (2022: 705) bulgularına göre, kariyerist eğilimler, bireylerin özellikle A tipi kişilik özellikleri ile birleştiğinde daha fazla stres, sabırsızlık ve saldırganlık gibi bireysel sonuçlara yol açtığını tespit etmektedir.

Bireysel düzeyde en dikkat çekici sonuçlardan biri de etik dışı davranışlara eğilim olarak değerlendirilmektedir. Kariyer hedefleri uğruna kişisel ya da kurumsal değerlerden sapma, etik kaymaların en yaygın biçimlerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tür bireyler, fırsatçılıkla hareket edebilmekte,

görünür başarılar elde etmek adına başkalarının katkılarını görmezden gelebilmekte veya bilgi manipülasyonu gibi eylemlere yönelebilmektedir (Uslu ve Terzi Çoban, 2022: 1421). Kariyerist bireylerde sıkça gözlenen bir başka özellik ise iş ve yaşam dengesi kurmada zorlanmalarıdır. Kariyer hedeflerine odaklanan bireyler, çoğu zaman özel hayatlarını, aile ilişkilerini ve boş zaman aktivitelerini ihmal etmektedirler. Bu da onların yaşam doyumlarını azaltmakta ve tükenmişlik düzeylerini artırmaktadır (Adams vd., 2013: 470).

Bireysel anlamda, kariyerist tutumlar bireyin kısa vadeli hedeflere odaklanmasına, iş tatmininin azalmasına ve stres düzeyinin yükselmesine yol açabilmektedir. Kariyerist bireyler, başarıyı görünürlük ve statü kazanımı ile ilişkilendirdiğinden, uzun vadeli gelişim, mesleki etik ve iş birliği gibi unsurlar ikinci planda kalabilmektedir. Bu durum, bireysel psikolojik sağlığı ve kariyer sürdürülebilirliğini olumsuz etkileyebilmektedir.

3.2. Kariyerizmin Örgütsel Etkileri

Kariyerizm, bireyin kişisel ilerlemeye aşırı odaklanmasıyla karakterize edilmekte ve bu durum örgütsel uyumu ve uzun vadeli stratejik hedefleri ciddi biçimde zedeleyebilmektedir. Kendi kariyer gelişimini örgütsel başarının önüne koyan çalışanlar, çoğu zaman politik davranışlara yönelebilmekte, bilgi akışını manipüle edebilmekte veya iş birliğinden kaçınabilmektedir. Bu durum ekip içindeki güveni sarsmakta ve örgüt kültürünü zayıflatmaktadır. Zamanla bu tür davranışlar, motivasyon düşüklüğüne, işten ayrılma niyetlerinin artmasına ve örgütsel performansın gerilemesine yol açabilmektedir (Rosen vd., 2006: 395).

Kariyerist eğilimler, çalışanların örgütsel performans algılarını olumsuz etkileyebilmektedir. Liman ve arkadaşları (2019: 195-196) tarafından yapılan bir araştırmada, etik liderlik davranışlarının algılanan örgütsel performans üzerinde pozitif etkisi olduğu, ancak kariyerizm yöneliminin bu ilişkiyi olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Bu durum, kariyerist bireylerin, örgütsel performansı düşürebilecek davranışlarda bulunabileceğini göstermektedir. Ayrıca, kariyerist bireyler, kişisel çıkarlarını ön planda tutarak etik dışı davranışlara yönelebilirler. Bu durum, örgüt içinde güven kaybına ve çalışma ortamının bozulmasına neden olabilmektedir. Örgütsel adaletin azalması, çalışanların etik dışı davranışlara eğilim göstermesine yol açabilmektedir.

Erdem (2021: 45-46) tarafından yapılan bir çalışmada A tipi kişilik özelliği ve ahlaki çözülme eğiliminin kariyerizm eğilimi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada, kariyerizm eğiliminin örgütsel bağlılık ve işbirliği

üzerinde olumsuz etkileri olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular, kariyerist eğilimlerin örgütsel düzeydeki olumsuz sonuçlarını desteklemektedir. Kariyerist eğilimler, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını zayıflatabilmektedir. Bireyler, sadece kendi kariyer hedeflerine odaklandıklarında, örgütün genel hedeflerine katkıda bulunma isteklilikleri azalabilmektedir. Bu durum, örgütsel bağlılığın düşmesine ve çalışan devrinin artmasına neden olabilmektedir.

Örgütsel açıdan kariyerizm, rekabeti ve bireysel çıkar odaklılığı artırarak ekip çalışmasını zayıflatabilmektedir. Organizasyon içinde izlenim yönetimi ve gösteriş gibi davranışlar yaygınlaştığında, gerçek performansın yerine görünüşe önem verilmesi sonucu verimlilik düşebilmektedir.

Sonuç

Kariyerizm, günümüz iş yaşamında bireysel ve örgütsel düzeyde derin etkiler yaratan bir olgu olarak öne çıkmaktadır. Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra ekonomi politikalarının yaygınlaştığı ve rekabetin yoğunlaştığı çağdaş iş ortamında, bireylerin kariyer odaklı yaklaşımlar geliştirmeleri doğal bir eğilim haline gelmiştir. Ancak bu eğilim, ölçsüz ve etik dışı biçimlerde ortaya çıktığında, birey ve örgüt açısından çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Kariyerist bireyler, genellikle kişisel çıkarlarını kurumsal çıkarların önünde tutmakta, bu da örgütsel bağlılık, güven ve dayanışma gibi temel değerlere zarar vermektedir. Kariyerizm, bireyin kariyer başarısını hayatının merkezine alarak bu doğrultuda her türlü stratejik ve çoğu zaman araçsal davranışı sergilemesini ifade etmektedir. Bu tutum, kısa vadeli başarıya odaklanma, statü arayışı, izlenim yönetimi, yüzeysel çaba ve bireyci yaklaşım gibi birçok davranış kalıbını beraberinde getirmektedir. Kariyerizm, bireysel düzeyde tatminsizlik, tükenmişlik ve etik kayıplara; örgütsel düzeyde ise iş birliği zayıflığı, güven kaybı ve performans çarpıklığına yol açabilmektedir. Dolayısıyla sürdürülebilir bir iş yaşamı için kariyer gelişimi ile etik değerler ve örgütsel bağlılık arasında denge kurulması büyük önem taşımaktadır.

Bireysel düzeyde kariyerizm; stres, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve yalnızlaşma gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Bireyin sürekli rekabet hâlinde olması, kısa vadeli başarıya odaklanması ve çoğu zaman etik dışı davranışlara yönelme riski, kişisel doyumunu ve psikolojik sağlığını tehdit etmektedir. Özellikle A tipi kişilik yapısına sahip bireylerde bu etkiler daha yoğun hissedilmekte; gösteriş, izlenim yönetimi ve oportünist tutumlar daha sık görülmektedir. Bu tür bireylerin, etik normları esneterek kariyer basamaklarını hızla çıkmaya çalışmaları, iş ortamında örnek oluşturabilecek sağlıklı ve sürdürülebilir bir kariyer anlayışının önünü kesmektedir.

Örgütsel düzeyde ise kariyerizm; ekip çalışmasını zayıflatmakta, iç rekabeti artırmakta ve adalet algısını sarsmaktadır. Kariyerist bireylerin izlenim yönetimi stratejileri kullanarak yükselme çabaları, örgüt içinde liyakat ilkesini gölgede bırakmakta ve motivasyon düşüklüğüne yol açmaktadır. Bununla birlikte, çalışanlar arasında güven duygusunun azalması ve etik dışı davranışların normalleşmesi, örgütsel kültürde bozulmalara neden olabilmektedir. Özellikle yüksek kariyerizmin hüküm sürdüğü yapılarda, çalışan devir hızı artmakta, kurumsal bellek zayıflamakta ve uzun vadeli örgütsel başarı sekteye uğramaktadır.

Sonuç olarak, kariyerizmin bireysel başarıyı teşvik eden yönleri olmakla birlikte, etik ilkelerle dengelenmediği sürece ciddi bireysel ve örgütsel maliyetler yaratabileceği görülmektedir. Bu nedenle hem bireylerin hem de kurumların, kariyer gelişimini desteklerken etik ilkeleri gözeten, katılımcı ve sürdürülebilir stratejiler geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır. Çalışanların kariyer hedeflerini daha etik ve örgütle uyumlu bir şekilde gerçekleştirmeleri için kariyer gelişim programlarının uygulanması önem arz etmektedir. Organizasyonlar, kariyer odaklı hedeflerin yanı sıra, takım çalışması, sosyal sorumluluk ve toplumsal değerlerin de ödüllendirildiği bir ortam yaratmalıdır. Kariyerizmin olumsuz etkilerinden arındırılmış, sağlıklı bir kariyer kültürü oluşturmak; sadece bireysel gelişim açısından değil, aynı zamanda örgütsel bütünlük ve toplumsal etik açısından da vazgeçilmez olacaktır.

Kaynakça

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (2013). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Ataç, L. O., Tetik, H. T., ve Köse, S. (2018). Kariyerizm yneliminin izlenim yönetimi taktiklerine etkisi: beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *26. Ulusal Ynetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, 285-290.
- Bitektine, A., & Haack, P. (2015). The “macro” and the “micro” of legitimacy: Toward a multilevel theory of the legitimacy process. *Academy of Management Review*, 40(1), 49-75.
- Brackkan, K. & Tunheim, K.. (2013). Psychological contracts, careerism, and goal orientations. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 16, 245-263.
- Bratton, V. K., & Kacmar, K. M. (2004). Extreme careerism: The dark side of impression management. In R. W. Griffin ve A. M. O’Leary-Kelly (Eds.), *The dark side of organizational behavior* (pp. 291–308). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Chusmir, L. H., & Koberg, C. S. (1988). Career success and sex differences in the work setting: An empirical investigation. *Human Relations*, 41(1), 41-59.
- Erdem, A. T. (2021). A tipi kişilik zelliğinin kariyerizm eğilimi üzerine etkisinde ahlaki zlme eğiliminin aracı rolü. *Seluk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstits Dergisi*, (45), 47–62.
- Feldman, D., & C., Weitz, B. A. (1991). From the invisible hand to the glad-hand: Understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*, 30(2), 237-257.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152.
- Friedman, M., ve Rosenman R.H. (1974). *Type a behavior and your heart*. New York: Knopf.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (4th ed.). SAGE Publications.
- Liman, A., Eli, M., ve Murat, G. (2019). rgtsel performansın nclleri olarak etik liderlik ve kariyerizm üzerine bir araştırma. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 3(2), 183-198.

- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
- Pfeffer, J. (2010). *Power: Why some people have it and others don't*. New York: HarperBusiness
- Rosen, C. C., Levy, P. E., & Hall, R. J. (2006). Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 395-406.
- Rosenfeld, P., Giacalone, R. A., & Riordan, C. A. (2002). *Impression management: Building and enhancing reputations at work*. Thomson Learning.
- 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.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). New York.
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Türk Dil Kurumu <https://tdk.gov.tr/>. Erişim: Mayıs-2025.
- Turunç, O., ve Şener, İ. (2022). Örgütsel adalet ve etik dışı davranış ilişkisinde kariyer memnuniyetinin rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Journal Of Emerging Economies And Policy*, 7 (1), 160-172.
- Uslu, A., ve Terzi Çoban, A. (2022). Kariyerist eğilimlerin izlenim yönetimi taktikleri ile ilişkilerinde karanlık kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15(88), 1415-1428.
- Ünlü, G., ve Çiçek, H. (2022). Z kuşağının a ve b tipi kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlamalarına etkisi. *ÇOMÜ Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(2), 695-714.
- Valentine, S., & Barnett, T. (2007). Perceived organizational ethics and the ethical decisions of sales and marketing personnel. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 27(4), 373-388.
- Yakın, B., ve Sökmen, A. (2018). Sosyal kaytarma davranışlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde zorunlu vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 399-416.

