

**ÇIRAĞIN BİREYSEL SORUMLULUĞU İLE KARIYER GELİŞİMİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE USTANIN DESTEĞİNİN ARACILIK ETKİSİ****Atılhan NAKTİYOK¹
Göknur ERSARI²****ÖZ**

Çırağın bireysel sorumluluğu ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide usta desteğinin aracılık etkisini incelemek amacıyla yapılan bu araştırma Erzurum Palandöken Çırak Eğitim Merkezi'nde yapılmıştır. Kavramsal çerçeve ve hipotezler Erzurum Palandöken Çırak Eğitim Merkezi'nde eğitim gören 174 katılımcının oluşturduğu bir örneklem ile test edilmiştir. Bu veriler yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları, ustanın desteğinin, çırağın bireysel sorumluluğu ile kariyer gelişimi arasındaki ilişki üzerinde kısmi aracılık etkisi yaptığını göstermektedir. Çalışmada ustanın çırağa verdiği desteğin, çırağın kariyer gelişiminde etkili olduğu ve çırağın bireysel sorumluluğa sahip olmasının da kariyer gelişimini etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Usta Desteği, Bireysel Sorumluluk, Kariyer Gelişimi

**THE MEDIATING ROLE OF CRAFTSMAN SUPPORT ON THE
RELATIONSHIP BETWEEN APPRENTICE'S INDIVIDUAL
RESPONSIBILITY AND CAREER DEVELOPMENT****ABSTRACT**

This research was conducted at Palandoken Apprentice Training Center in Erzurum in order to investigate the mediating effect of craftsman's support on the relationship between apprentice's individual responsibility and career development. The conceptual model is presented and relevant hypotheses are tested with a sample of 174 apprentices who have trained at Palandoken Apprenticeship Training Centre in Erzurum. Data were analyzed through structural equation modeling. The results demonstrate a partial mediation role of craftsman's support on the relationship between apprentice's individual responsibility and career development. The support of a craftsman to the apprentice affects the apprentice's career development and also the apprentice's individual responsibility has been found to affect the apprentice's career development.

Keywords: Craftsman Support, Individual Responsibility, Career Development

¹ Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, (anakti@atauni.edu.tr)

² Araş. Gör., Atatürk Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, (goknurersari@atauni.edu.tr)

GİRİŞ

Hızla kalkınan ve sanayileşen ülkemizde bütün sektörlerin ihtiyacı olan ara elemanlar sayıca yetersizdir (Özsoy, 2015: 178). Bunun önemli sebeplerinden biri eğitim sistemindeki eksikliklerdir. Ülkemizdeki vasıflı ara eleman sayısındaki yetersizlik, düzenli çıraklık eğitimi ile eleman yetiştirmeyi gerekli kılmaktadır. Hiçbir meslekî eğitim almadan iş hayatında var olan gençlerin çıraklık eğitimine tabii tutularak nitelikli iş gücüne dönüştürülmesi, ülkemizin ara eleman ihtiyacının giderilmesinde başvurulacak en ekonomik yollardan birisidir. Bilindiği gibi çıraklık sistemiyle uygulanan meslek eğitim, okul sistemiyle uygulanan meslek eğitiminden daha az maliyetli olmaktadır. Aynı zamanda çıraklık eğitimine tabii tutulan bu gençlerin çıraklık eğitim sistemiyle yetiştirilmeleri topluma da büyük bir katkı sağlayacaktır.

Türk Dil Kurumu'na göre ara eleman, meslek yüksekokullarının, meslek liselerinin, çırak eğitim merkezlerinin veya halk eğitim merkezlerinin yetiştirdiği alt düzeydeki işçilerdir. Usta, gereği gibi öğrenmiş olduğu bir zanaatı kendi başına yapabilen kimsedir. Çırak da bu zanaatı öğrenmek için bir ustanın yanında çalışan kişidir (TDK, 2016). Başka bir ifadeyle çırak, çıraklık sözleşmesi esasına göre bir meslek dalında meslekle ilgili bilgi, yetenek, beceri ve iş alışkanlıklarını, okul-işyeri işbirliği ile öğrenen kişidir (Bingöl, 2013: 125). Çıraklık eğitimi alan bu kişiler genellikle 14-19 yaş arası, ilköğretim ve daha üst düzeyde eğitim almış, sağlık düzeyi yapacağı mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olan bireylerdir. Türkiye'de çıraklık eğitimi veren 110 meslek dalı bulunmakta ve bu mesleklerde verilen eğitim, yapılan sınav ve bu işlemlerin belgelendirilmesi Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılmaktadır (Karakış, 2015).

Türkiye'de verilen çıraklık eğitimi yıllardan beri süre gelen bir geleneğe sahiptir. Ancak ülkemizde hala ara eleman dediğimiz bu kadro yeterli sayıda değildir. Bunun yanı sıra ülkemiz, çıraklık eğitimiyle ara eleman açığını karşılayacak sayıda potansiyel gençlere de sahiptir. Bilindiği gibi üniversite sınavına giren 1,5 milyon gencimizin yaklaşık %75'i herhangi bir üniversiteye yerleşmemektedir (Özsoy, 2015: 178).

Ülkemizin bu zanaatı devam ettirecek gençlere ihtiyacı olduğu halde neden çıraklık eğitimi istenilen düzeyde değildir? Neden ara elemanlar dediğimiz bu kadro gerekli sayıya ulaşamamaktadır? Bu durum ustaların eğitim esnasında çıraklara verdikleri desteğin yetersiz olmasından mı, çırakların bireysel

sorumluluklarını yerine getirmemesinden mi kaynaklanmaktadır? Bu sorular çalışmanın hareket noktasını oluşturmaktadır. Çırağın sorumluluk sahibi olması kariyer gelişiminde etkili olacaktır. Ancak çırak ne kadar sorumluluk sahibi olursa olsun ustanın verdiği destek olmazsa çırağın işi öğrenemeyeceği ve istenilen niteliklere sahip olamayacağı da aşikârdır. Bu noktada, bireysel sorumluluğunu yerine getiren çırakların bir ustanın desteğini alması ya da almaması durumu çırağın kariyer gelişimini nasıl etkileneceğini ortaya koymak önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda bu çalışma ile çırağın bireysel sorumluluğu ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide usta desteğinin aracı etkisi incelenecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kariyer Gelişimi

Fransızca'da "carrierre" kelimesinden türetilen ve "yarış yolu" anlamına gelen (Ertürk, 2011: 201) kariyer kavramı, bir bireyin çalışabileceği zaman süresince herhangi bir iş alanında kademeli ve devamlı olarak ilerlemesi; bu yolda tecrübe ve beceri kazanma faaliyetleriyle ilgili olarak geliştirdiği davranış ve tutumlardır (Cascio, 1989: 341; Şimşek ve Öge, 2012: 286). Çırak açısından değerlendirdiğimizde bu adımlar çıraklık, kalfalık ve ustalık şeklinde gerçekleşmektedir.

Kariyer geliştirme, bir bireyin kariyer planlarını uygulayabilmesi için kendini geliştirme yolunda gerçekleştirdiği faaliyetlerdir (Özgen ve Yalçın, 2011: 203; Russell ve diğ., 2016: 125). Başka bir ifadeyle kariyer geliştirme, bir bireyin kariyerini planlaması ve kariyer hedeflerini eğitim ve öğretim alarak bunu iş arama ve iş tecrübesi aracılığıyla kendine özgü yeteneklere dönüştürmesi olarak ifade edilir (Tortop, 1994: 92; Hancock ve Hums, 2016: 199).

Bir meslekte kariyer gelişimini tamamlamak için usta olma planıyla çıraklık, kalfalık ve ustalık basamaklarından geçmek isteyen bireylerin; haftanın belli günleri kursa gitmeleri, bir ustanın yanında çalışmaları ve ustalık belgelerini almak için sınavlara girip başarılı olmaları gibi belli başlı sorumluluklarını yerine getirmesinin gerektiği bilinmektedir.

1.2. Ustanın Desteği

Usta, genellikle çıraklarının kariyer gelişimini tamamlaması için onlara destek olan, bilgi ve deneyimlerini onlara aktaran kişi olarak tanımlanır (Ghosh ve Reio, 2013: 107). Usta desteği, deneyimli alanında uzman bir kişinin (mentor/usta) bilgi ve tecrübelerini, kariyerinin geliştirilmesi amacıyla başka bir kişiye (çırak) aktarması, yardım ve destek sağlanması şeklinde gerçekleşir.

Çırağın kariyer başarısında usta desteği önemli bir araçtır (Niehoff, 2006: 322; Johnson ve Gandhi, 2015: 684). Çünkü usta, çırağın kariyer gelişimini tamamlaması için çırağa rol modellik ve kariyer rehberliği yapar (Scandura, 1992: 169).

Usta ve çırak arasındaki ilişki birçok araştırmaya konu olmuştur. Literatür çalışmaları usta ve çırak arasında gerçekleşen ustanın bir mesleği çırağa öğretmesi ve çırağın da bu mesleği öğrenmesinden dolayı ortaya çıkan ilişkinin hem çırak hem de usta için faydalı olduğunu göstermektedir. Bu ilişkinin sonucunda, usta ve çırak karşılıklı olarak birbirlerinin bilgi, deneyim ve gücünden yararlanmaktadırlar (Bozionelos, 2004: 39; Eby ve Lockwood, 2005: 444; Ortiz-Walters ve Fullick, 2015: 141).

1.3. Bireysel Sorumluluk

Sorumluluk, bireyin sergilediği davranışların veya yetki alanına giren herhangi bir olayın mesuliyetini alması veya sonuçlarını üstlenmesidir (TDK, 2016). Schlenker'e göre sorumluluk başkası tarafından verilen veya kişinin kendisinin yüklendiği bir görevi veya yükümlülüğü başarıyla yerine getirme işlemidir; başarılı olduğunda ödüllendirme ve takdir, başarılı olunmadığında da sonuç cezadır (Schlenker ve diğ., 1994).

Sorumluluk, sosyal içerikli bir kavramdır. Birey sorumluluğunu üstlenmediği zaman hem çevresine hem de çalıştığı kurumuna sıkıntı çıkarmış olur. Yani bireysel olarak sorumluluğunu yerine getiren kişi bir noktada toplumsal sorumluluğunu da yerine getirmiş olmaktadır. Yapılan hatalar sadece bireye değil, kurumuna ve dolayısıyla topluma da zarar verecektir (Schmidtz ve Goodin, 1998: 8).

Bireysel sorumluluk sahibi olan kişiler, çevresinde sevilen ve istenilen kişilerdir. Sorumluluk duygusuna sahip olan bu kişilerin; amaçları daha belirgin, daha çalışkan, işlerini daha az erteleleyen, göreve bağlılığı daha fazla olan, daha az endişe yaşayan ve daha iyi performans sergileyen bireyler olduğu bilinmektedir (Schlenker ve diğ., 1994; Gürel, 2012: 23).

2. HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Bireysel açıdan kariyer gelişimi, bireyi yönlendiren içsel ve dışsal çeşitli faktörlere bağlıdır. Bir bireyin kariyer gelişimini tamamlamasını sağlayan en önemli içsel faktörlerden birisi bireyin sorumluluk alabilme yeteneğidir. Kişiliğin bir parçası olan bireysel sorumluluk alma duygusu kariyer seçim ve sürecini önemli ölçüde etkileyecektir (Şimşek ve Öge, 2012: 286). Birey kariyer yapmak istiyorsa ve kariyerini geliştirmekle ilgileniyorsa ilk sorumluluk

kendisine aittir. Eğer birey, kariyer geliştirme noktasında atılması gereken adımları atmaz ve sorumluluk almaktan kaçarsa kariyer hedeflerine ulaşma şansını azaltmış olacaktır (Bingöl, 2013: 341).

Yapılan araştırmalar bireyin sahip olduğu sorumluluk duygusunun kariyer gelişimini etkilediğini göstermiştir. Ragins, Cotton ve Miller (2000) yaptıkları araştırmanın sonucunda bir ustanın desteğinin çırağın mesleki gelişiminde etkili olduğunu ve çırağın bireysel özelliklerinin de bu gelişimde önemli rol oynadığını tespit etmişlerdir (Ragins, Cotton ve Miller, 2000: 1190). Turban ve Dougherty (1994) kişilik özelliklerinin kariyer üzerinde dolaylı bir etkisinin olduğunu, Horward ve Bray'de (1988) kişilik özelliklerinin kariyer başarısı üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır (Turban ve Dougherty, 1994: 699).

Kötümser düşünen, saldırgan ve sorumluluk sahibi olmayan insanlarla hiç kimsenin birlikte iş yapmak istemeyeceği aşikârdır (Bozionelos, 2004: 27). Bireysel sorumluluk duygusuna sahip olan bireyler yapması gereken işleri ve verilen görevleri çok zor şartlarda bile yapan ve sonuçları ne olursa olsun kabullenen bireylerdir. Genellikle bu bireyler yerine getirilmesi gereken bir görev olduğu zaman yöneticileri tarafından ilk aranan kişilerdir (Nelson ve Santos Martinez, 2004: 84). Dolayısıyla bu kişilerin sorumluluk sahibi olmaları kariyer gelişimlerini olumlu bir yönde etkileyecektir. Sorumluluk sahibi bireyler birlikte çalıştıkları kişileri ve amirlerini de işi en iyi şekilde yapmaları konusunda etkilerler. Bu çalışma açısından değerlendirildiğinde yapılan işi öğrenme isteği noktasında bireysel sorumluluğa sahip olan çırak, o işi öğrenmek için ustasını zorlayacaktır. Çırağın azmi ve isteği karşısında ustanın da tepkisiz kalamayacağı düşünülmektedir. Bu sebeple de çırağın bireysel sorumluluğunun ustanın desteğini artıracığı öngörülmektedir.

Dışsal faktörlere gelindiğinde ise en önemlisi bireye yönlendirme yapan bir ustanın, mentorun ya da rehberin olmasıdır. Bu çalışmanın bazı yerlerinde usta ile benzer anlamda kullanılan mentor kavramı eğitime, geliştirme, yetiştirme çevreye uyumlu hale getirme sosyalize etme, önünü açma, destekleme, belirli norm ve değer yargılarını kabul ettirme ve korumayı kapsamaması yönünden usta kavramına benzemektedir. Ancak ülkemizde mentor kavramı genellikle bir kurumun yöneticisi ve alanında üniversite okumuş eğitimli kişiler için kullanılırken; usta kavramı ise mesleği okul eğitimiyle öğrenmekten ziyade küçük yaşlarda bir ustanın yanında çalışarak öğrenen kişiler için kullanılmaktadır (Bingöl, 2013: 341; Koçel, 2015: 69; TDK, 2016). Bireyi dışarıdan etkileyebilen usta mentor ya da rehber gibi unsurlar bireyin kariyer süreci ile ilgili

kararlarını etkiler ve yönlendirir. Birey bu yönlendirmenin ışığı altında kariyer gelişimini tamamlar (Şimşek ve Öge, 2012: 286).

Kariyer gelişiminde dışsal bir faktör olan ustanın çırağa verdiği destekle ilgili çalışmalara bakıldığında usta desteğinin çırağın iş performansına, liderlik yeteneğine, kariyer planına, kariyer gelişimine ve kariyer başarısına katkıda bulunduğu görülmektedir (Bozionelos, 2004: 26; Allen, Lentz ve Day, 2006: 277; Lentz ve Allen, 2009: 367; Wang ve diğ., 2014: 319). Bir mentor gibi faaliyet gösteren usta, çırağa yol göstererek, bilgi ve tecrübelerini aktararak çırağın gelişmesine yardımcı olur. Çırağın gelecekte hedeflediği amaçlarına ulaşması için kariyer ve sosyal destek sağlar (Russell ve diğ., 2015: 129). Yang ve diğ., (2013) yaptığı çalışmada usta prosedürel bilgilerin yanı sıra çırağa sosyal deneyimlerini de öğreterek çırağın kariyer gelişimine katkıda bulunduğunu tespit etmiştir. Usta çırağa kariyer yapmak istediği alanda bilgi vererek geliştirdikten sonra sosyal çevresiyle de çırağı tanıştırmak çırağın kariyer gelişimine destek olur (Yang ve diğ., 2013: 410). İşi bilen birinin rehberlik yapması bir bireyin kariyer başarısına katkıda bulunduğu birçok araştırma sonucunda görülmüştür. Ustanın çırağa rol modeli ve danışmanlık yaparak verdiği mesleki bilgi ile kazandırdığı norm ve davranışlar sayesinde faydalı olduğu bilinmektedir (Garvey, 1996: 11; Scheck McAlearney, 2005: 405; Van Emmerik, Gayle Baugh ve Euwema, 2005: 358; Koçel, 2015).

Usta ve çırak arasındaki ilişki sadece çırağa değil ustaya da katkı sağlayan bir süreçtir. Emmerik (2005), Bozionelos (2004) ve Eby (2006), yaptıkları çalışmaların sonucuna göre usta ve çırak arasındaki ilişkinin çırakların yanı sıra ustalarında kariyerlerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Başarılı çıraklar yetiştirmek ustaya olumlu katkı sağlayarak ustanın itibarını ve kariyerini artırabilir (Bozionelos, 2004; Eby ve Lockwood, 2005; Van Emmerik ve diğ., 2005: 313).

Çıraklık eğitiminde başarıya ulaşmak için hem çırağın sorumluluğunu yerine getirmesi hem de ustanın desteği önemli olduğu aşikârdır. Ancak bu çalışmada, çıraklık eğitiminin erken yaşta başlaması (Bingöl, 2013: 125) ve kültürel özelliklerimizin belirsizlikten korkmayıp risk ve bireysel sorumluluk almayı teşvik etmemesinden dolayı ustanın desteğinin daha önemli olduğu öngörülmektedir (Sığı ve Tığlı, 2006: 331).

Araştırmanın amaçları doğrultusunda ve yukarıdaki bilgilerden yola çıkarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

H₁: Çırağın bireysel sorumluluğunun usta desteğine anlamlı yönde bir etkisi olmaktadır.

H₂: Usta desteğinin çırağın kariyer gelişimine anlamlı yönde bir etkisi olmaktadır.

H₃: Çırağın bireysel sorumluluğunun kariyer gelişimine anlamlı yönde bir etkisi olmaktadır.

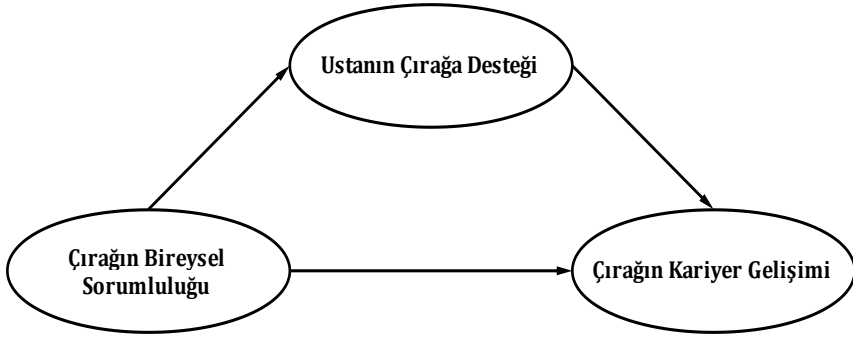
H₄: Çırağın bireysel sorumluluğunun kariyer gelişimine etkisinde usta desteğinin aracılık etkisi vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, çırağın bireysel sorumluluğunun kariyer gelişimine yaptığı etkide usta desteğinin aracılık etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Bunun yanı sıra çırağın gelişiminde ustanın verdiği desteğin mi, çırağın sergilediği bireysel sorumluluğun mu daha etkili olduğunu belirleyerek çırak eğitiminin geliştirilmesine katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Başka bir ifadeyle, çırağın bireysel sorumluluğa sahip olması kariyer gelişimini doğrudan nasıl etkilediği ve çırağın bireysel sorumluluğu etkisiyle ustanın çırağa verdiği desteğin, çırağın kariyer gelişimi üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Usta desteğinin çırağın bireysel sorumluluğu ve kariyer gelişimi arasındaki aracılık etkisini araştırmak amacıyla geliştirilen kavramsal model Şekil 1’de görülmektedir. Bu modele göre, bireysel sorumluluk usta desteğinin, usta desteği ise çırağın kariyer gelişiminin bir öncülüdür. Çırağın bireysel sorumluluğu kariyer gelişimini doğrudan etkileyebilir ve bununla birlikte usta desteği üzerinden dolaylı olarak etkileyebilir. Şekil 1.’de görüldüğü gibi, araştırmanın bağımlı değişkenlerini ustanın çırağa desteği ve çırağın kariyer gelişimi, bağımsız değişkenini; çırağın bireysel sorumluluğu oluşturmaktadır. Ayrıca ustanın çırağa desteği değişkeni aracı (mediator) değişken olarak yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemiyle veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın anketi toplam dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde anketi cevaplandırılan katılımcıların bireysel değişkenlerinin (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi) tespitine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde ustanın çırakla olan ilişkisinde çırağın gelişimine nasıl katkıları sağladığına yönelik çırağa yöneltilen 7 ifade vardır (Ghosh, 2009: 255). Üçüncü bölümde çırağın üstüne düşen görevi yerine getirme durumunu ve bunları yapmamanın işi öğrenmesini engelleyip engellemediğini belirlemeye yönelik 5 ifadeye yer verilmiştir (Gürel, 2012: 81). Dördüncü bölümde çırağın bu işle ilgili gelecekte ne yapmayı planladığını tespit etmek amacıyla 9 ifade yer almaktadır (Weer, 2006: 194). Araştırmada kullanılan ölçeklerin içerik, yakınsama, ayrıksama ve yüzeysel geçerlilikleri incelenmiştir. Bu ölçeklerden anlamlı sonuçlar çıkarabilmek için ilk önce geçerlilik ve güvenilirlik daha sonra doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizleri yapılmış, akabinde yapısal eşitlik modellemesi ve Sobel Testi ile hipotezler test edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın, modeldeki değişkenlerin ölçülebileceği uygun bir örneklem üzerinde yapılması hedeflenmiştir. Bu nedenle araştırmanın evrenini 12 derslik, 7 eğitimci ve 559 kişilik öğrenci kapasitesiyle 31 alanda faaliyette bulunan Erzurum Palandöken Çırak Eğitim Merkezine kayıt yaptırmış, 2016 yılında kursa devam eden 300 öğrenci oluşturmaktadır. Bu araştırma %95'lik güven sınırında, %5'lik bir hata payı tahmin edilerek belirlenecek örneklem büyüklüğü 169 olarak hesaplanmıştır (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Örneğin seçiminde

evrendeki her çalışanın örneğe girme şansını eşit kılan, basit tesadüfi yöntem kullanılmıştır. Anketler dağıtılırken öğrencilere çalışmanın amacı, anketlerin nasıl değerlendirileceği açıklanmıştır. Anket formları bizzat araştırmacı tarafından kursa devam eden 185 öğrenciye dağıtılmış ve aynı gün içinde toplanmıştır. Bu anketlerin 11 tanesi eksik doldurulduğundan dolayı araştırmacı tarafından çıkarılmış ve 174 anket çalışmada kullanılmıştır. Bu araştırmayı Erzurum Palandöken Çırak Eğitim Merkezi'ndeki öğrencilerin üzerinde yapmamızın nedeni haftada bir kez çıraklık eğitimi alan bu gençlerin aynı zamanda bir ustanın yanında çalışarak bu işi ustalarından öğreniyor olmalarıdır.

4 . ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE ANALİZİ

4.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Araştırmanın anketini cevaplandıran 174 katılımcının yaklaşık olarak %22'i kadınlardan, %78'i erkeklerden oluşmaktadır. Bu oranlar bize çırak eğitim merkezine devam eden çırakların büyük bir kısmının erkeklerden oluştuğunu göstermektedir. Medeni durumlarına bakıldığında katılımcıların yaklaşık olarak %90'ının bekâr ve %10'unun ise evli olduğu tespit edilmiştir. Çırakların eğitim düzeyine bakıldığında büyük bir çoğunluğunun (%67) lise mezunu, %33'ünün ilkökul mezunu olduğu saptanmıştır. Yaş durumu incelendiğinde çırak eğitim merkezine devam eden öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun 0-18 yaş (%55,7) ve 19-25 yaş (%36,8) aralığında olduğu; bununla birlikte %7,4'ünün ise 25 yaş üstü olduğu görülmektedir.

4.2. Değişkenlere İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları

Analize başlamadan önce kullanılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri hesaplanarak ölçeğin içsel tutarlılığı belirlenmiştir. Güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde çırağın kariyer gelişimi ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,950; ustanın çırağa desteği ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,925 ve çırağın bireysel sorumluluğu ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,792 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; çırağın kariyer gelişimi, ustanın çırağa desteği ve çırağın bireysel sorumluluğu ölçeklerinin güvenilirlik katsayısının 0,70'den fazla olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2013: 513). Araştırma sonucundan elde edilen değerlere göre ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada hipotezlerin test edilmesine geçilmeden önce çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analizleri yapmak için SPSS 18 programı

kullanılmıştır. Çırağın kariyer gelişimi, ustanın çırağa desteği ve çırağın bireysel sorumluluğu ölçeklerinin yapı geçerliliğine ilişkin olarak yapılan açıklayıcı faktör analizi bulguları Tablo.1.'de verilmiştir.

Çırağın kariyer gelişimi ölçeğine yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda dokuz ifadeden ÇKG9 faktör yükünün düşük (0,277) ve ÇKG7 (564-514) faktör yükünün iki faktöre yaklaşık olarak eşit dağılması nedeniyle bu iki ifadenin çıkarılmasına karar verilmiş ve analizler tekrardan yapılmıştır. Analiz sonucunda KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0,929 olup, Bartlett küresellik testi de anlamlıdır ($p=,000$). Elde edilen bu bulgular, örneklemin yeterli ve ölçek verilerinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Tablo.1.'de görüldüğü gibi çırağın kariyer gelişimi ölçeğinin faktör yükleri 0,951 ile 0,779 arasında değişmekte ve değişen bu yedi maddenin açıklanan varyans oranı ise 77,289'dur. Çırağın kariyer gelişimi faktörünü oluşturan ifadelerin ortalamasına bakıldığında, en yüksek ortalama 4,3046 ile "Kursiyeri olduğum mesleği öğrenmeyi ve kendimi bu alanda geliştirmeyi planlıyorum." ifadesi iken en düşük ortalama 3,9713 ile "Bu meslekte iş görenin alacağı sorumluluk gelecekte önemli bir oranda artacaktır." ifadesidir.

İkinci ölçek olan "Ustanın çırağa desteği", yedi ifadeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,884 ile 0,735 arasında değişen bu yedi maddenin açıklanan varyans oranı da 69,270 olarak tespit edilmiştir. Ustanın çırağa desteği ölçeği için KMO: 0,883 olup, Bartlett küresellik testi de anlamlıdır ($p=,000$). "Ustanın çırağa desteği faktörünü meydana getiren ifadelerin ortalamasına bakıldığında, 4,1092 ile "Hocamın verdiği eğitimden ve gelişmemden çok memnunum." ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir.

Üçüncü ölçek olarak belirlenen "Çırağın bireysel sorumluluğu" ise beş ifadeyi içermektedir. Faktör yükleri 0,786 ile 0,668 arasında değişmekte olan bu beş ifadenin açıklanan varyans oranı ise 54,860'dır. Çırağın bireysel sorumluluğu faktörünü oluşturan ifadelerin ortalamaları göz önüne alındığında, "Bu tarz kurslarda eğitim almak size ne derecede uygun düşen bir çalışmadır." ifadesi 3,8966 ile en yüksek ortalamalı ifade iken "Kursta aksamaların meydana gelmesinde sizin kursa katılmamanızın payı ne kadardır." ifadesinin (3,0345) ise en düşük ortalamaya sahip olduğu aşikârdır. Analiz sonucunda çırağın bireysel sorumluluğu için KMO: 0,780 olup, Bartlett küresellik testi de anlamlıdır ($p=,000$). KMO değerlerinin 0.70'in üzerinde olması (Kalaycı, 2010: 322) ve faktör

analizi sonuçları çalışmanın orjinal ölçek ile paralel olduğunu bildirmiştir.

Tablo.1. Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapmalar Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları

İfadeler	Faktör Yüğü	\bar{X}	SS	Alph a	Açıklanan Varyan	Özdeğer
Çırağın Kariyer Gelişimi						
ÇKG1	,908	4,2931	1,13293	,950	77,289	5,410
ÇKG2	,938	4,2299	1,11947			
ÇKG3	,951	4,3046	1,10400			
ÇKG4	,805	3,9713	1,10923			
ÇKG5	,889	4,2701	1,05979			
ÇKG6	,869	4,1954	1,05172			
ÇKG8	,779	4,0920	1,03278			
KMO: ,929 Bartlett's: 1255,983 sd: 21 p= 0.000						
Ustannın Çırağa Desteği						
UÇD1	,735	3,9253	1,12776	,925	69,270	4,849
UÇD2	,820	4,1092	1,11978			
UÇD3	,884	4,0115	1,15798			
UÇD4	,845	3,8506	1,18301			
UÇD5	,854	3,8621	1,13456			
UÇD6	,872	3,9828	1,07775			
UÇD7	,806	3,8793	1,11341			
KMO: ,883 Bartlett's: 937,491 sd: 21 p=0.000						
Çırağın Bireysel Sorumluluğu						
ÇBS1	,751	3,5057	1,23881	,792	54,860	2,743
ÇBS2	,719	3,0345	1,18710			
ÇBS3	,668	3,0805	1,33185			
ÇBS4	,773	3,6667	1,30066			
ÇBS5	,786	3,8966	1,23095			

KMO: ,780 Bartlett's: 242,604 sd: 10 p=0.000

Açıklayıcı faktör analizinin ardından veriler, LISREL 8.71 programı ile kovaryans matrisi kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kapsamında analiz edilmiştir. Anderson ve Gerbing, yapısal eşitlik modellemesinde iki aşamalı yaklaşımı önermektedir (Anderson ve Gerbing, 1988: 422). Bu sebeple öncelikle çalışmanın güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ayrıca doğrulayıcı faktör analizi yapılarak kabul edilen ölçeklerle yapısal model kurulmuştur. Değişkenlerin dağılımı normal dağılıma uymadığı için modelin analizinde asimptotik kovaryans matrisinden yararlanılmış ve tahmin yöntemi olarak maximum likelihood (en yüksek olasılık) kullanılmıştır. LISREL'de en yaygın olarak kullanılan maximum likelihood yöntemi normal dağılımdan aşırı sapma sergilemeye veriler içinde yeterli sonuçlar verdiği için yaygın bir şekilde tercih edilmektedir (Siguaw, 2000).

Ölçeğin güvenilir olması geçerli olduğu anlamına gelmemektedir. Bu sebepten dolayı, kullanılan ölçeğin geçerli olup olmadığını belirlemek amacıyla ayırım ve yakınsama geçerlilikleri analiz edilmiştir. Yakınsama geçerliliği, ölçeği meydana getiren değişkenler arasındaki korelasyonun yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca analiz sonuçlarında görülen açıklanan varyans oranı 0,50'den büyük olduğu için yakınsama geçerliliği sağlanmıştır (Fornell ve Larcker, 1981: 46). Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki standardize edilmiş parametre değerleri 0,58 ile 0,96 arasında değişmektedir. Ayrıca analiz sonuçları t değerlerinin de anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İstatiksel Açıdan Önemli Yollar	(t) Değerleri	Standardize Edilmiş Katsayılar	Hata Varyansları	R ²
ÇKG1	15.33	0.90	0.19	0.81
ÇKG2	16.88	0.95	0.09	0.91
ÇKG3	17.23	0.96	0.07	0.93
ÇKG4	11.55	0.72	0.40	0.60
ÇKG5	14.03	0.85	0.27	0.73
ÇKG6	13.20	0.82	0.32	0.68

Çırağın Bireysel Sorumluluğu İle Kariyer Gelişimi Arasındaki İlişkide Ustannın Desteğinin Aracılık Etkisi

ÇKG8	11.13	0.73	0.46	0.53
UÇD1	9.73	0.67	0.55	0.45
UÇD2	11.84	0.77	0.41	0.60
UÇD3	14.28	0.87	0.24	0.76
UÇD4	13.32	0.83	0.30	0.69
UÇD5	13.27	0.83	0.31	0.69
UÇD6	13.79	0.85	0.27	0.73
UÇD7	11.76	0.87	0.41	0.59
ÇBS1	9.14	0.67	0.54	0.45
ÇBS2	8.02	0.61	0.62	0.37
ÇBS3	7.64	0.58	0.67	0.34
ÇBS4	9.89	0.72	0.48	0.51
ÇBS5	9.94	0.73	0.46	0.52

Her bir faktörü oluşturan boyutlar arasındaki korelasyon katsayısının 0,50'nin üzerinde ve anlamlı ($p < 0,01$) olması yakınsama geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Bagozzi ve Yi, 1988: 82). Ayrıca açıklayıcılık katsayısı olarak ifade edilen R^2 değerleri, gözlenen değişkenlerin gizil değişkenleri anlamlı oranda açıkladığını göstermiştir.

Ayırım geçerliliği ölçekteki değişkenler arası düşük korelasyonu gösterdiği için faktörler arasındaki korelasyon katsayısının 0,90 aşmaması gerekir (Kline, 2015: 116). Örtük değişkenler arasındaki korelasyon değerleri 0,90 aşmadığından ayırım geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Tablo.3.Doğrulatory Faktör Analizi İçin Uyum İyiliği İstatistikleri

İndeksler	Yapısal Modele Ait Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
Chi-Square (χ^2)	383.40	
df	149	
(χ^2)/df	2,57	1-5
p-value	0,0000	
RMSEA	0.095	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
RMR	0,068	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$
NFI	0,94	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
CFI	0,96	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$

GFI	0,81	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
-----	------	---------------------------

Kaynak: (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003: 52; Meydan ve Şeşen, 2011: 37)

Genel uyum iyiliği ölçütleri dikkate alınarak uyum indeksi değerlerine bakıldığında, $[(\chi^2)/df=2,57,(p=0,00)$, RMSEA=0.095, RMR=0,068, NFI=0,94 CFI=0,96]bu çalışma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin elde edilen faktör yapısının uyum iyiliği kabul edilebilir sınırlar arasında olduğu tespit edilmiştir (Hair ve diğ., 1998: 636; Tabachnick, Fidell ve Osterlind, 2001: 731). Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin madde faktör yükleri Tablo.1.'de görülmektedir.

Tablo.4. Benzerlik Geçerlilik Endeksleri ve Birleşik Güvenilirlik Değerleri

	NFI	GFI	CFI	AVE	CR
Çırağın Kariyer Gelişimi	0,98	0,94	0,99	0,93	0,95
Ustanın Desteği	0,91	0,81	0,92	0,64	0,93
Bireysel Sorumluluk	0,94	0,96	0,96	0,63	0,79

Yakınsama geçerliliği için NFI değerinin 0,90'nın (Aydın ve Özer, 2005: 918) ve AVE değerlerinin de 0,50'den büyük olması (Burton ve diğ., 1998: 229) gerekir. Bu araştırmada üç ölçek içinde NFI değeri 0,91'in üzerinde ve AVE değerlerinin de 0,63'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeklerin yakınsama geçerliliğinin olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca bu çalışmada ölçeğin içsel tutarlılığını ifade eden Birleşik Yapı Güvenilirliği (Construct Reliability CR) değeri de hesaplanmıştır. Bir ölçeğin CR değerinin 0,70'den yüksek olması ölçeğin geçerliliğini desteklemektedir (Kıyan, 2012: 441). Bu çalışmada üç ölçek içinde CR değeri 0,79'un üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre ölçeğin geçerliliği desteklenmiştir.

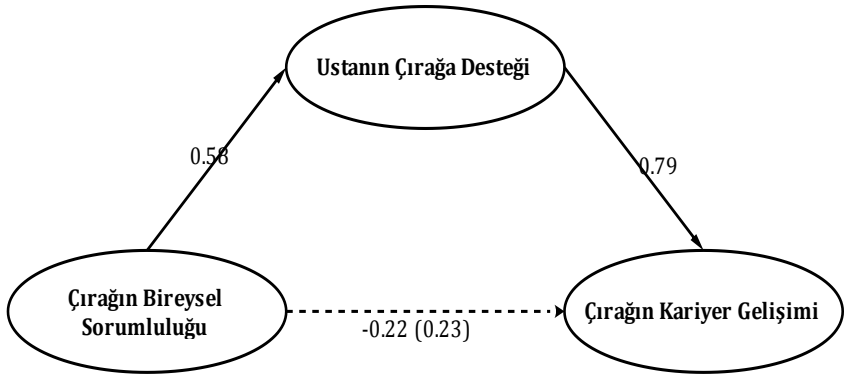
4.3. Yapısal Eşitlik Model Uygulama Sonuçları

Doğrulamalı faktör analizinin ardından kavramsal çerçevede görülen üç değişkenli modelin test edilmesi amacıyla LISREL 8.71 kullanılarak yapısal eşitlik modellemesinden faydalanılmıştır. Her bir boyutu temsil edecek şekilde anket sorularının aritmetik

ortalamaları hesaplanmış ve sonuçlar hipotezi test etmek için kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmede Baron ve Kenny'nin (1986) yöntemi kullanılmıştır.

Öncelikli olarak uyum iyiliği değerlerine bakıldığında (X^2)/df=2,57, RMSEA=0,095, ($p=0,00$), NFI=0,94, NNFI= 0,96, IFI= 0,96 CFI=0,96 ve SRMR=0,068'e eşit olması model uygunluğunun kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstergesidir (Schermelleh-Engel ve diğ., 2003: 40; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 271-272).

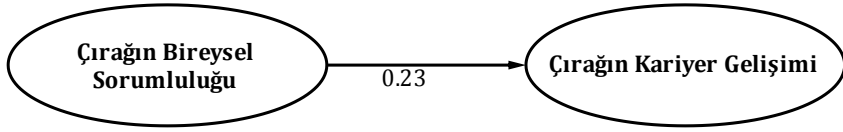
Tablo.5.'te yer alan değerler ve Şekil.2.'de görülen kavramsal model incelendiğinde çırağın bireysel sorumluluğunun usta desteğine anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu saptanmıştır (H_1 : $\beta=0,58$, $p<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre, H_1 hipotezi desteklenmiştir. Aynı şekilde, usta desteğinin çırağın kariyer gelişimine anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin bulunduğu bildirilmiştir (H_2 : $\beta=0,79$, $p<0,05$). Buna göre, H_2 hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 2. Araştırma Modelinde Yapısal Eşitlik Sonuçlarının Gösterilmesi

* t değerleri $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Şekil.3.'te yer alan yol diyagramına göre, çırağın bireysel sorumluluğunun çırağın kariyer gelişimine anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür (H_3 : $\beta=0,23$, $p<0,05$). Bu sonuca göre, H_3 hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

* t değeri $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Araştırmanın dördüncü hipotezini analiz etmek için usta desteği değişkeni modele eklendiğinde (Şekil 2.), çırağın bireysel sorumluluğu ile çırağın kariyer gelişimi arasında önceden görülen ilişkinin ($H_3: \beta=0,23$ $p < 0,05$) anlamlılığının düştüğü ve negatif yönlü bir etki yaptığı görülmüştür ($H_4: \beta=-0,22$; $p < 0,05$). Bu sonuç bize H_4 hipotezinde öngörüldüğü gibi usta desteğinin çırağın bireysel sorumluluğu ve kariyer gelişimi arasındaki ilişkiye kısmi aracılık etkisi yaptığını göstermiştir. Yani çırağın bireysel sorumluluğu kariyer gelişiminde etkili olsa bile usta desteği kariyer gelişiminde daha etkilidir. Bu sonuca göre ustanın çırağın kariyeri üzerinde etkin rol oynadığını söyleyebiliriz.

Tablo.5. Araştırma Modeline Ait Yapısal Model Standardize Yol Katsayıları

İstatiksel Açıdan Önemli Yollar	(t) Değeri	p-Değeri	Standardize Edilmiş Katsayılar	Hipotez Durumu
H ₁ : Çırağın Bireysel Sorumluluğu → Ustanın Çırağa Desteği	6.21	< 0,05	0.58	Kabul
H ₂ : Ustanın Çırağa Desteği → Çırağın Kariyer Gelişimi	7.18	< 0,05	0.79	Kabul
H ₃ : Çırağın Bireysel Sorumluluğu	2.76	< 0,05	0.23	Kabul

Çırağın Bireysel Sorumluluğu İle Kariyer Gelişimi Arasındaki İlişkide Ustanın Desteğinin Aracılık Etkisi

→Çırağın Kariyer Gelişimi				
H₄: Çırağın Bireysel Sorumluluğu → Ustanın Çırağa Desteği → Çırağın Kariyer Gelişimi	-2.50	<0,05	-0.22	Kabul

Model uyum değerleri: $\chi^2= 383.40$; $p= 0,00$; d.f.= 149; NFI=0,94, NNFI= 0,96; IFI= 0,96; CFI= 0,96; RMSEA=0,095; SRMR=0,068

Baron ve Kenny'nin (1986) şartları sağlandıktan sonra, ustanın çırağa desteğinin çırağın bireysel sorumluluğu ile çırağın kariyer gelişimi arasındaki ilişkide aracılık etkisinin anlamlılığını tespit etmek için Sobel Testi uygulanmıştır. Sobel Testi sonuçları, ustanın çırağa desteğinin aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir (Sobel z-değeri=29,072; $p=0,000$). Sonuç olarak, H₄ hipotezi de desteklenmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşme ve rekabetin artması ile birlikte işletmeler için en önemli kaynak vasıflı insan gücü olmuştur. Benzer iş kollarında bulunan birçok işletme rekabet üstünlüğü sağlayabilmek amacıyla kurumun niteliklerine uygun kalifiyeli elemana ihtiyaç duymaktadır. Bu durumda insanların kişiliklerine uygun kariyer planlaması yaparak ilgili meslek alanlarına yönelip eğitim almalarıyla gerçekleşmektedir. Ülkemizin geçmişe dayanan çırak eğitimleri konusunda deneyimli olduğu ve ara elman yetiştirme için potansiyel gençlere sahip olduğu bilinmektedir. Ancak günümüzde hala ara eleman dediğimiz bu kadrodaki kişiler Zorlu (2012) ve Sönmez (2010)'in de çalışmalarında belirttiği gibi yeterli sayıda değildir. Bu noktada, çırağın bireysel sorumluluğunun kariyer gelişimine yaptığı etkide usta desteğinin aracılık etkisinin olup olmadığını ortaya koymak hedeflenmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda usta desteğinin çırağın bireysel sorumluluğu ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkiye aracılık etkisi incelenmiştir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, çırağın bireysel sorumluluğunun usta desteği üzerinde olumlu bir etki yarattığı bulunmuştur. Bunun sebebinin sorumluluk sahibi olan çırağın ustasından bir şeyler öğrenmek için çok çaba göstermesi ve ustanın da bu azimli davranış karşısında tepkisiz kalamamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bununla birlikte; ustanın verdiği

eğitimden memnun olan çırakların üzerlerine düşen görevleri daha iyi yerine getirdikleri de aşikârdır. Ayrıca, bu çalışma bireysel sorumluluk ile çırağın kariyer gelişimi arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak pozitif yönde desteklemektedir. Bu sonuçta Ragins ve diğ. (2000)'nin yaptığı çalışmayla paralellik göstermektedir. Sorumluluklarını yerine getiren çırakların kariyer gelişiminin de ilerlemesi beklenmektedir. Bununla birlikte, araştırmanın sonuçları usta desteği ile çırağın kariyer gelişimi arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu bildirmektedir. Yang ve diğ. (2013) yaptığı çalışmayla paralellik gösteren bu sonuca göre ustanın çırağa sağladığı imkânlar çırağın kariyer gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Başka bir deyişle, araştırmanın temel amacını oluşturan usta desteğinin kısmi aracılık etkisi desteklenmiştir. Ustanın desteğinin bireysel sorumluluk alabilen çırakların kariyer gelişimine daha güçlü bir etki yapacağı tahmin edilmektedir. Araştırmanın sonucu, öngörüldüğü gibi usta desteğinin çırağın bireysel sorumluluğa sahip olmasından daha önemli olduğunu göstermiştir. Başka bir ifadeyle çırağın sorumluluk alabilmesi kariyer gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Ancak kariyer gelişimi üzerinde usta desteği, çırağın bireysel sorumluluğuna göre daha etkilidir. Bunun sebebinin de çırakların yaşının küçük olması ve işi öğrenebilmek için bir ustaya ihtiyaç duymasından kaynaklandığı aşikârdır.

Türkçe literatür incelendiğinde ara eleman açığı ile ilgili birkaç çalışma (Sönmez, 2010; Zorlu, 2012; Özsoy, 2015) olsa bile bu çalışmayla aynı yönde bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple çalışmanın bulgularının hem yetkililere hem de literatüre önemli katkılar sağlayacağı beklenmektedir. Usta desteğinin çırağın kariyer gelişimine sağladığı katkının farkında olan yöneticiler ustanın verdiği eğitime daha fazla önem vermeleri gerekmektedir. Çünkü araştırmanın sonucuna göre bireysel sorumluluk doğrudan kariyer gelişimini artırsa da usta desteği kariyer gelişimi üzerinde daha etkili olmaktadır. Usta desteğinin artırılıp gençlerin çıraklık eğitim merkezlerine yönlendirilmesiyle ülkemizin ara eleman açığı kapatılabilir. Ayrıca bu durum hem işsizliği azaltacaktır hem de daha kısa sürede iyi elemanların yetişmesini sağlayacaktır. Bilindiği gibi çıraklık eğitimi okulla yapılan eğitime göre daha az masraflıdır. Çünkü çıraklık eğitimine haftanın belirli günlerinde (genellikle bir ya da iki gün) devam eden öğrenciler aynı zamanda meslekleriyle ilgili bir iş yerinde çalışarak hem üretime katkıda bulunup hem de para kazanabilmektedir. Çıraklık eğitimi alan öğrenciler okul sisteminde

eğitim gören öğrenciler gibi okulun bitmesini beklemeden mesleği bilen birinin yanında ücretli çalışmaya devam etmektedir. Örneğin aşçılık için ustalık belgesi almak isteyen bir öğrenci hem bir restoranda çalışıp hem de ustalık belgesini almak amacıyla sınavlarına girebilmektedir.

Araştırmanın finansal, erişim ve zaman faktörleri gibi nedenlerden kaynaklanan çeşitli kısıtlamaları bulunmaktadır. Veriler elde edilirken tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tesadüfî örnekleme yöntemi katılımcılara kolay ulaşım sağlaması ve düşük maliyetli olması bakımından fayda sağlamaktadır. Fakat bu yöntem çalışma için örnekleme sınırlılığı meydana getirmektedir. Aynı zamanda, araştırmanın sadece Erzurum Palandöken Çıracak Eğitim Merkezi'nde uygulanması, araştırmanın sonuçlarının diğer illere genelleme yapılması açısından bağlam sınırlılığı oluşturmaktadır.

Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda usta desteğinin (psiko-sosyal destek) ve kariyer gelişiminin alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkisinin ayrı ayrı incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca, kariyer planı değişkenin bireysel sorumluluğun öncülü, iş performansı değişkeninin bireysel sorumluluğun sonucu olarak test edilmesinin literatüre önemli ölçüde faydalı olacağı tahmin edilmektedir.

Usta desteğinin çırağın bireysel sorumluluğu ile çırağın kariyer gelişimi arasındaki ilişkiye kısmi aracılık etkisi yaptığını ortaya koyan bu çalışmanın bu konuyla alakalı gelecekte yapılacak çalışmalara yön vermesi beklenmektedir. Ayrıca çalışmada geçerliliği onaylanmış kavramsal çerçevenin gelecekteki çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

KAYNAKLAR

- Allen, T D, Lentz, E, Day, R. (2006). "Career Success Outcomes Associated With Mentoring Others A Comparison of Mentors and Nonmentors". *Journal of Career Development*, 32(3), 272-285.
- Anderson, J C, Gerbing, D W. (1988). "Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach". *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
- Aydin, S, Özer, G. (2005). "The analysis of antecedents of customer loyalty in the Turkish mobile telecommunication market". *European Journal of marketing*, 39(7/8), 910-925.
- Bagozzi, R P, Yi, Y. (1988). "On the evaluation of structural equation models". *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.

-
- Bingöl, D. (2013). "İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınevi".
- Bozionelos, N. (2004). "Mentoring provided: Relation to mentor's career success, personality, and mentoring received". *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 24-46.
- Burton, S, Lichtenstein, D R, Netemeyer, R G, Garretson, J A. (1998). "A scale for measuring attitude toward private label products and an examination of its psychological and behavioral correlates". *Journal of the academy of marketing science*, 26(4), 293-306.
- Cascio, W F. (1989). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*. New York: NY: McGraw-Hill.
- Çokluk, Ö, Şekercioğlu, G, Büyüköztürk, Ş. (2012). "Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları (2. Baskı)". *Pegem Akademi Yayınları*.
- Eby, L T, Lockwood, A. (2005). "Protégés' and mentors' reactions to participating in formal mentoring programs: A qualitative investigation". *Journal of vocational behavior*, 67(3), 441-458.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yöntemi İstanbul Beta Yayınları*
- Fornell, C, Larcker, D F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of marketing research*, 39-50.
- Garvey, B. (1996). "First-person mentoring". *Career Development International*, 1(5), 10-14.
- Ghosh, R. (2009). *Predicting intent to turnover: Reciprocal learning in mentoring relationships, organizational citizenship behavior, and mediating mechanisms*: University of Louisville.
- Ghosh, R, Reio, T G. (2013). "Career Benefits Associated With Mentoring For Mentors: A Meta-Analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 106-116.
- Gürel, H. (2012). *The mediating role of individual responsibility on the relationship between corporate responsibility - organizational citizenship behavior and the role of corporate responsibility conceptions and organizational identification as moderators*. (Doktora Tezi).İstanbul: Marmara Üniversitesi (198)
- Hair, J F, Black, W C, Babin, B J, Anderson, R E, Tatham, R L. (1998). *Multivariate Data Analysis* (6. bs): Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Hancock, M G, Hums, M A. (2016). "A "Leaky Pipeline"?: Factors Affecting The Career Development of Senior-Level Female

- Administrators in NCAA Division I Athletic Departments". *Sport Management Review*, 19(2), 198-210.
- Johnson, M O, Gandhi, M. (2015). "A mentor training program improves mentoring competency for researchers working with early-career investigators from underrepresented backgrounds". *Advances in Health Sciences Education*, 20(3), 683-689.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Uygulamaları. Ankara: Asil Yayınevi.
- Karakış, M. (2015). <http://aesob.org/blogyazisi-ustalk-belgesi-53.html>.
- Kıyan, Ş S. (2012). "Müşterilerin Çalışanların Sorunlarına Yönelik Tutumları ve Müşteri Sadakati Modeli Etkileşimi". *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(2), 421-452.
- Kline, R B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*: Guilford publications.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği* (14 ed.). İstanbul: Beta.
- Lentz, E, Allen, T D. (2009). "The role of mentoring others in the career plateauing phenomenon". *Group & Organization Management*, 34(3), 358-384.
- Meydan, C H, Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*: Detay Yayıncılık.
- Nelson, D B, Gary R, Santos Martinez, E. (2004). *Professional Manual* (4 ed.): Oakwood Solutions.
- Niehoff, B P. (2006). "Personality predictors of participation as a mentor". *Career Development International*, 11(4), 321-333.
- Ortiz-Walters, R, Fullick, J M. (2015). "Mentoring protégés of color: Experiences of primary and informal mentors". *The International Journal of Management Education*, 13(2), 141-153.
- Özdamar, K. (2013). *Paket Programları İle İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler) 2*, .
- Özgen, H, Yalçın, A. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi: Stratejik Bir Yaklaşım* (2. Baskı ed.). Adana Nobel Kitabevi
- Özsoy, C E. (2015). "Meslekî Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye'de Meslekî Eğitimin Kalite Ve Kantitesi Üzerine Düşünceler". *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4. UMYOS Özel Sayısı.
- Ragins, B R, Cotton, J L, Miller, J S. (2000). "Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes". *Academy of Management Journal*, 43(6), 1177-1194.

- Russell, Z A, Ferris, G R, Thompson, K W, Sikora, D M. (2015). "Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill". *Human Resource Management Review*, 26, 125-135.
- Russell, Z A, Ferris, G R, Thompson, K W, Sikora, D M. (2016). "Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill". *Human Resource Management Review*, 26(2), 125-135.
- Scandura, T A. (1992). "Mentorship and career mobility: An empirical investigation". *Journal of organizational behavior*, 13(2), 169-174.
- Scheck McAlearney, A. (2005). "Exploring mentoring and leadership development in health care organisations". *Career Development International*, 10(6/7), 493-511.
- Schermelleh-Engel, K, Moosbrugger, H, Müller, H. (2003). "Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures". *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Schlenker, B R, Britt, T W, Pennington, J, Murphy, R, Doherty, K. (1994). "The triangle model of responsibility". *Psychological review*, 101(4), 632-652.
- Schmidtz, D, Goodin, R E. (1998). *Social welfare and individual responsibility*: Cambridge University Press.
- Siguaw, J A. (2000). *Introducing Lisrel: A Guide For The Uninitiated*: Sage.
- Sıgır, Ü, Tıgılı, M. (2006). "Hofstede'nin" belirsizlikten kaçınma" kültürel boyutunun yönetsel-örgütsel süreçlerde ve pazarlama açısından tüketici davranışlarına etkisi".
- Sönmez, M. (2010). "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Örgün Öğretimin Sorunları ve Yeniden Yapılandırılma Zorunluluğu". *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 71-84.
- Şimşek, M Ş, Öge, H S. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Akademi.
- Tabachnick, B G, Fidell, L S, Osterlind, S J. (2001). "Using multivariate statistics".
- TDK. (2016). "Türk Dil Kurumu Yayınları". *Türk Tarih Kurumu*.
- Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınları.

- Turban, D B, Dougherty, T W. (1994). "Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success". *Academy of Management journal*, 37(3), 688-702.
- Van Emmerik, H, Gayle Baugh, S, Euwema, M C. (2005). "Who wants to be a mentor? An examination of attitudinal, instrumental, and social motivational components". *Career Development International*, 10(4), 310-324.
- Wang, Y-H, Hu, C, Hurst, C S, Yang, C-C. (2014). "Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality". *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 319-328.
- Weer, C H. (2006). *The impact of non-work role commitment on employees' career growth prospects*. Drexel University
- Yang, C-C, Hu, C, Baranik, L E, Lin, C-Y. (2013). "Can protégés be successfully socialized without socialized mentors? A close look at mentorship formality". *Journal of Career Development*, 40(5), 408-423.
- Zorlu, K. (2012). "Türkiye'de Ara Eleman İhtiyacına Yönelik Tespitler ve Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Bir Araştırma". *TISK Academy/TISK Akademi*, 7(13).

