



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMA
FAALİYETLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ: VAKIF ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Hale SEVER SARICI

Yüksek Lisans Tezi

**KONYA
Şubat 2020**

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMA FAALİYETLERİNİN
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ:
VAKIF ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Hale SEVER SARICI

KTO Karatay Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Birol BÜYÜKDOĞAN

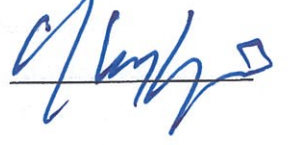
KONYA
Şubat 2020

KABUL ONAY

Hale SEVER SARICI tarafından hazırlanan “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlama Faaliyetlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Örneği” başlıklı bu çalışma, 14.02.2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

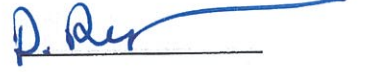
Jüri Başkanı:

Dr. Öğr. Üyesi Ebru ERTÜRK
Necmettin Erbakan Üniversitesi



Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Birol BÜYÜKDOĞAN
KTO Karatay Üniversitesi



Jüri Üyesi:

Dr. Öğr. Üyesi Hasan GEDİK
KTO Karatay Üniversitesi



Jüri tarafından kabul edilen bu çalışmanın Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Dr. Öğr. Üyesi Fatma Didem TUNÇEZ
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/~~Doktora~~ tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay en fazla 6 ay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.^{3,4}

14 Şubat 2020


Hale SEVER SARICI

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Birol BÜYÜKDOĞAN danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

14 Şubat 2020


Hale SEVER SARICI

TEŐEKKÖR

Tez çalıőmamın tÖm aőamalarında kıymetli bilgi ve deneyimleriyle yardımcı olan değerli tez danıőmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Birol BÜYÜKDOğAN 'a, çalıőmamın analiz ve yorumlarına destek veren değerli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇALIK' a, bu süreçte desteklerini hep hissettiğim eőime ve aileme teőekkÖrlerimi sunarım.

Şubat, 2020

Hale SEVER SARICI

ÖZET

Hale SEVER SARICI

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlama Faaliyetlerinin Demografik Değişkenlere
Göre İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Örneği

Yüksek Lisans

Konya, 2020

Kariyer insanların iş ve yaşam hedeflerine göre yönlendirilen ve çalıştıkları kuramlar tarafından yönetilen gelişim sürecindeki davranışları, tutumları ve duyguları içeren yaşam boyu süren bir çabadır.

Kariyer planlaması, kişinin kendine ve hedeflerine yönelik bir anlayış geliştirmenin yanı sıra, iş dünyasında beklenen uyum için eğitim ve çalışma pazarları fırsatlarından ve engellerinden haberdar olmayı içeren ve sürekli yinelenen bir süreçtir.

Bu araştırmanın amacı, kariyer kavramının ne olduğu, kariyer aşamaları, kariyer planlama ve öğrencilerin kariyer seçimini etkileyen faktörleri tespit etmek, çözüm önerileri sunmaktır. Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını, kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin anlaşılmasına yönelik yapılan bu çalışma evrenini Konya ilindeki bir vakıf üniversitesi oluşturmaktadır. Vakıf üniversitesinde okuyan öğrencilerden Hukuk Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi'nde 4. sınıf öğrencisi olan bölümler araştırmaya dâhil edilmiş olup, örneklem formülü gereğince yaklaşık 370 öğrenciye ulaşılmak istenmiştir. Çalışmada kolayda örneklem yöntemiyle 500 anket gönderilmiş, anket formunu dolduran 410 öğrencinin verileri üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Kariyer alt boyutlarından güvenlik/istikrar alt boyutunun kadın katılımcılar için, yönetsel ve meydan okuyucu alt boyutlarının erkek katılımcılar için önemli olduğu aynı zamanda Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin yönetsel, girişimci ve meydan okuyucu ifadelerine katıldıkları, kariyer memnuniyeti alt boyutunun ise Hukuk Fakültesi öğrencileri için önemli olduğu görülmüştür. Genel akademik ortalaması yüksek olan katılımcıların kullandıkları ifadelerde ise güvenlik/istikrar ve teknik/fonksiyonel alt boyutlarının önemli olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Kariyer Planlaması, Vakıf Üniversitesi, Üniversite Öğrencileri

ABSTRACT

Hale SEVER SARICI

Examining of Career Planning Activities of University Students in Terms of
Demographic Variables: a Case of Foundation University

Master's Thesis

Konya, 2020

Career is a lifelong effort that includes behaviors, attitudes, and emotions in the development process that is guided by people's business and life goals and managed by the theories they work with.

Career planning is a constantly recurring process that includes developing an understanding of one's self and goals, as well as being aware of the opportunities and barriers of education and labor markets for the expected adaptation in the business world.

The purpose of this research is to determine what the concept of career, career stages, career planning and factors affecting students' career choice, and offer solutions. This study universe, which is carried out to understand the factors that affect career planning and career preferences of university students, is a foundation university in Konya. The departments that are 4th year students in the Faculty of Law, Faculty of Engineering, Faculty of Fine Arts and Design, Faculty of Social and Humanities, Faculty of Business and Management, among the students studying at the foundation university were included in the research, and it was aimed to reach approximately 370 students according to the sampling formula. In the study, 500 questionnaires were sent by sampling method, and 410 students who completed the questionnaire were evaluated based on their data. It was observed that the security / stability sub-dimension, which is one of the career sub-dimensions, is important for female participants, the managerial and challenging sub-dimensions are for male participants, and that the Engineering Faculty students participate in the managerial, entrepreneurial and challenging expressions, and the career satisfaction sub-dimension is important for the Faculty of Law students. It was determined that the security / stability and technical / functional sub-dimensions were important in the statements used by the participants with a high overall academic average.

Key Words

Career Planning, Foundation University, University Students

İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. KARİYER KAVRAMI VE KAPSAMI.....	4
2.1. Kariyer Kavramının Tanımlanması.....	4
2.2. Kariyerin İçsel ve Dışsal Boyutları	7
2.2.1. İçsel Boyut.....	7
2.2.2. Dışsal Boyut	7
2.3. Kariyerle İlgili Diğer Kavramlar	8
2.3.1. Kariyer Platosu.....	8
2.3.2. Kariyer Haritası	9
2.3.3. Kariyer Patikası	11
2.3.4. Cam Tavan	11
2.4. Kariyer Safhaları	13
2.4.1. Keşif Dönemi	14
2.4.2. Kurma Dönemi.....	14
2.4.2.1. İş Arama ve Bulma.....	15
2.4.2.2. İşe Başlama ve Oryantasyon	15
2.4.2.3. Yerleşme ve İlerleme.....	15
2.4.3. Kariyer Ortası.....	16
2.4.4. Kariyer Sonu	18
2.4.5. Azalma (Emeklilik).....	19
3. KARİYER PLANLAMA	20
3.1. Kariyer Planlama Kavramı.....	20
3.2. Kariyer Planlamanın Önemi.....	24

3.3. Bireysel Kariyer Planlama Aşamaları	26
3.3.1. Kendini Tanıma ve Değerlendirme	27
3.3.2. Kariyer Olanaklarının Değerlendirilmesi.....	28
3.3.3. Kariyer Hedeflerinin Belirlenmesi	29
3.3.4. Planın Hazırlanması	30
3.3.5. Planların Uygulanması	30
3.4. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	30
3.4.1. Aile Faktörü.....	31
3.4.2. Yaş.....	32
3.4.3. Cinsiyet.....	33
3.4.4. Kişisel Özellikler ve Yetenekler	34
3.4.5. Yasal Faktörler	34
3.4.6. Sosyal Faktörler.....	34
3.4.7. Ekonomik Faktörler.....	35
3.4.8. Eğitim Kurumlarının Etkisi.....	35
4. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMA FAALİYETLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ.....	36
4.1. Metodoloji	36
4.1.1. Araştırmanın Tipi	36
4.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	36
4.1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Tekniği ve Araçlar.....	37
4.1.4. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Teknikler.....	38
4.1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	38
4.2. Bulgular	43
4.2.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı.....	43
4.2.2. Katılımcıların Ölçek İfadelerine Katılımına İlişkin Bulguların Dağılımı ...	44
4.2.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Diğer Değişkenlerle İlişkisi.....	46
4.2.4. Normallik Testi	42
4.2.5. Kariyer Alt Boyutlarının Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımı	49
4.3. Tartışma.....	56
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	60
KAYNAKLAR	68
ÖZGEÇMİŞ	72
EKLER.....	73

Anket Formu	73
Ek-1. Demografik Özellikler.....	73
Ek-2. Kariyer Planlama.....	74
Ek-3. Anket Maddelerinin Kariyer Değerlerine Göre Dağılımı	76
ETİK KURUL ONAYI.....	77

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Orantılı Paylaştırma Yöntemine Göre Öğrenci Sayılarının Dağılımı (%).....	36
Tablo 2. Normallik Testi	42
Tablo 3. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımı.....	43
Tablo 4. Katılımcıların Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Frekansları.....	44
Tablo 5. Katılımcıların Fakülte Cinsiyet Dağılımı	46
Tablo 6. Katılımcıların Fakülte Genel Akademik Ortalama Dağılımı.....	47
Tablo 7. Katılımcıların Fakülte Gelir Düzeyi Dağılımı	48
Tablo 8. Katılımcıların Genel Akademik Ortalama Cinsiyet Dağılımı	49
Tablo 9. Kariyer Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	50
Tablo 10. Yönetimsel Kariyer Alt Boyutunun Fakülte Adına Göre Farklılaşma Durumu	51
Tablo 11. Girişimci Kariyer Alt Boyutunun Fakülte Adına Göre Farklılaşma Durumu	52
Tablo 12. Meydan Okuyucu Kariyer Alt Boyutunun Fakülte Adına Göre Farklılaşma Durumu	53
Tablo 13. Kariyer Memnuniyeti Kariyer Alt Boyutunun Fakülte Adına Göre Farklılaşma Durumu.....	54
Tablo 14. Teknik/Fonksiyonel Kariyer Alt Boyutunun Genel Akademik Ortalamaya Göre Farklılaşma Durumu.....	55
Tablo 15. Güvenlik/İstikrar Kariyer Alt Boyutunun Genel Akademik Ortalamaya Göre Farklılaşma Durumu.....	56
Tablo 16. Hipotez Sonuç Tablosu.....	66

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Kariyer Planlama Modeli.....	22
---------------------------------------	----

1. GİRİŞ

Gelişen dünya ekonomisi, tüm çalışma alanlarındaki rekabetçiliği arttırmakta ve yeni iş kolları ve fırsatlar yaratmaktadır. Nitelikli çalışanlar, bu ekonomik gelişmelerin ve yeni iş kollarının temel gereksinimlerini oluşturur. Nitelikli çalışan kavramı, hâlihazırda çalıştığı ya da gelecekte çalışacağı işin tüm karmaşıklıklarını bilecek şekilde kendisini geliştiren kişi olarak tanımlanabilir. Bu, bireye zamana ve geleceğe uygun bir plan yapmasına, işin tüm inceliklerini bilmek için kendini geliştirmesi ve eğitmesine bağlıdır. Kariyer sadece bir iş değil, insanların iş ve yaşam hedefleri tarafından yönlendirilen ve içinde çalıştıkları kurumlar tarafından yönetilen gelişim sürecindeki davranışları, tutumları ve duyguları içeren yaşam boyu süren bir çabadır. Dolayısıyla, bir kariyerin gelişimi, bir insanı yaşamı boyunca onu biçimlendiren psikolojik, sosyolojik, eğitimsel, fiziksel, ekonomik ve çevresel faktörlerin etkisinde gelişen uzun vadeli ve karmaşık bir süreçtir. Bu zaman ve planlama süreci kariyer planlaması olarak tanımlanabilir.

Kariyer planlaması, kişinin kendine ve hedeflerine yönelik bir anlayış geliştirmenin yanı sıra, iş dünyasında beklenen uyum için eğitim ve çalışma pazarları fırsatlarından ve engellerinden haberdar olmayı içeren ve sürekli yinelenen bir süreçtir. İdeal olarak, meslek ve yaşam yönleri hakkında bilinçli seçimleri içerir. Kariyer planlamalarının tümü hem organizasyonu hem de kişileri direkt olarak etkiler. Kişiler bu faaliyette başrolde oynasalar da kendilerine düşen rol kadar organizasyonun da kariyer planlamada önemli bir fonksiyonu bulunmaktadır ve işletmeler bu çerçevede kariyer planlaması yapan bireylere gerekli desteği vermek durumundadır. Bireylerin tek başına uygulayıcı olmaları her zaman sonuç vermeyebilir. Bu bağlamda, her iki tarafta eşit ölçüde yükümlülük sahibidir denilebilir. Kariyer planlaması yapan bireylere, kurum araçları ve olanakları ile ilgili olarak bilgi verilmelidir. Bu da işletme tarafından organize ve tatbik edilmelidir.

Problem

Bugünün dünyasında üniversite öğrencileri, kariyer seçimi ve planlamasında ön plana çıkmaktadır. Öğrenciler genellikle meslek seçerken kariyerlerini düşünmezler, eğitim alacakları üniversiteleri ve hatta üniversitelerin de bölümlerini seçerken kariyer planlarını göz önünde bulundurmazlar. Öğrencilerin kariyer planlaması genellikle

mezun olduktan sonra başlar. Üniversiteler, öğrencilerin uzmanlık alanı ile ilgili temel bilgilerle birlikte staj, kurs ve seminer gibi fırsatları sunarak iş dünyasına hazırlayan kurumlardır. Öğrenciler, kariyer planlamalarını, iç ve dış faktörlerle birlikte çalışacakları iş alanlarını ve eğitimlerini seçerek yaparlar. Birey, kariyer seçerken birçok faktörden etkilenir. Bu faktörler aile, yaş, cinsiyet, kişisel özellikler, yetenekler, yasal faktörler, sosyal faktörler, ekonomik faktörler ve eğitim kurumlarının etkisi olarak sınıflandırılabilir. Ancak, üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında bazı sorunlarla karşılaşması mümkündür. Öğrencilerin kariyer planlama sürecinde karşılaştıkları problemleri inceleyen literatürde yeterli çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmanın alandaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Amaç

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama faaliyetleri ve bu faaliyetlere göre demografik değişkenlerin etkisinin incelenmesidir. Yine bir başka amaç, öğrencilerin kariyer seçme ve planlama aşamasında karşılaştıkları çeşitli problemlerin belirlenmesi ve çözüm önerilerinin sunulmasıdır. Konunun teorik açıklamalarına ek olarak, bu çalışma, öğrencilerin kariyer seçimini belirlerken hangi unsurlardan ne ölçüde etkilendikleri araştırılarak karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerilerini ortaya çıkarmaktır. Aynı zamanda öğrencilerin kariyer yönetimi konusunda sahip oldukları görüşleri toplamak ve bu alana ne kadar ağırlık verilmesi gerektiğini belirlemek de çalışmanın bir başka amacıdır.

Önem

İçinde bulunduğumuz bilgi toplumunda meslek yaşamı kavramı, değişiklik göstermekte ve kariyer kavramı ön plana çıkmaktadır. Kariyerin bireylerin ilgi ve yeteneklerine göre planlanması sadece bireyler açısından değil toplumlar açısından da önem taşımaktadır. Çünkü bireylerin ilgi ve yeteneklerine göre kariyerleri planlandığında, çalışma yaşamında daha başarılı ve daha verimli olacaklardır. Bu tür bireylerden oluşan toplumlarda ve ülkelerde ise iş yaşamı daha verimli ve sağlıklı işleyecektir. Bu bağlamda kariyer planlaması aşamasında karşılaşılan zorlukların tespit edilmesi ve bu zorlukların giderilmesine yönelik önlemler alınması oldukça önemlidir. Bu sorunların tespit edilmesi ve çözüm önerilerinin sunulması açısından yapmış olduğumuz çalışma önem taşımaktadır.

Varsayımlar

Vakıf üniversitesinde okuyan öğrencilere yapılan ankette yer alan önermeler, öğrencilerin kariyer planlamasına etki eden faktörlerin anlaşılması için yeterlidir. Seçilen araştırma yöntemi, araştırmanın amacına, konusuna ve sorunların çözümüne uygundur. Belirtilen koşullar altında oluşturulan örneklemin, evreni temsil yeterliliğine sahip olduğu varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın kapsamı, konu ile ilgili literatür taraması sonucu belirlenmiştir. Bu araştırma; dünyada ve Türkiye’de kariyer planlamasına yönelik ve kariyer tercihi ile ilgili yazılan kitaplar ve konu ile ilgili yapılan araştırmalarla sınırlıdır. Çalışma evrenini Konya ilindeki bir vakıf üniversitesi oluşturmaktadır. Sonuçlar yalnızca bu gruba genelleme yapılabilir. Çalışma, araştırmanın gerçekleştirildiği 2019 yılı ve toplanılan bilgiler anket ve veri toplama tekniği ile sınırlıdır.

Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Çalışma giriş bölümü ile başlamakta olup, ikinci bölümünde ise kariyerin tanımına ve kapsamına, kariyer ile ilgili diğer kavramlara ve kariyer safhalarına yer verilmiştir.

Üçüncü bölümün de, kariyer planlama kavramı ve önemi, bireysel kariyer planlama aşamaları ve kariyer seçimini etkileyen faktörlere yer verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise Konya ilindeki bir vakıf üniversitesinde 4. sınıf da eğitim gören üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını, kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin anlaşılmasına yönelik bir araştırma yapılmış ve ortaya çıkan bulgulara göre detaylı yorum yapılmıştır. Anket sonuçları demografik özelliklere göre analiz edilerek tablo ve şekiller eşliğinde sayısal veriler ile sunulmuştur. Çalışmanın son bölümünde sonuç ve öneriler bölümü yer almaktadır. Bu bölümde literatür, bulgular ve tartışma bölümü kısaca özetlenmiş ve öneriler sunulmuştur.

2. KARİYER KAVRAMI VE KAPSAMI

Bu bölümde kariyer kavramının tanımı ve kapsamı üzerinde durulacaktır.

2.1. Kariyer Kavramının Tanımlanması

Kariyer, öncelikle, bireylerin yaşamları boyunca üstlendikleri ücretli veya ücretsiz, iş rollerinin sırası ve çeşitliliği ile ilgilidir. Aynı zamanda bireylerin değerli iş fırsatlarını anlamalarını ve iş rollerinin daha geniş yaşam rolleriyle ilişkilendirmelerini sağlayan yapıdır. Kariyer gelişimi, iş ve topluma etkin bir şekilde katılmak için öğrenmeyi, çalışmayı ve geçişleri yöneten her birey için yaşam boyu süren bir süreçtir. Başarılı kariyer gelişimi, bireylerin kişisel ve ekonomik refahı, sosyal hareketlilik, ekonomik üretkenlik ve sosyal adalet açısından önem taşımaktadır. Kariyer çalışmalarının ulusal politika, organizasyon uygulamaları ve bireysel beklentiler arasında köprü oluşturan kritik bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, kariyer kavramı üzerine yapılan çalışmalarda, bu kavramın tanımına atfedilen anlamlar üzerinde bir mutabakat olmadığı görülmektedir. Kariyerin, perspektif çeşitliliği nedeniyle araştırmacıların farklı bakış açılarına göre farklı tanımlandığı görülmektedir. Bu çerçevede bu kavramla ilgili olarak yapılmış farklı tanımlar üzerinde durmak gerekmektedir (Canman, 2000: s. 121).

Kariyer, İngilizce “*career*” Fransızca “*carrière*” kelimesinin karşılığı olarak Türkçe’ye aktarılmıştır. Kariyer kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “*Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlıktır.*” biçiminde ifade edilmiştir. Bu tanımdan yola çıkarak kariyer kavramının genel itibarıyla belirli bir statü elde etme, meslekte yükselme, ilerleme ve istenilen bir mesleğe sahip olma anlamında kullanıldığını ifade etmekte mümkündür. Kariyerin bu şekilde tanımlanması, uzmanlaşma üzerinde vurgu yapılarak bu şekilde bir meslek şeklinde algılanmasına yol açmış ve uzmanlık gerektirmeyen meslekler de iş şeklinde değerlendirilmiştir (Sabuncuoğlu, 2005: s. 32).

Kariyer, bir insanın tüm yaşam süresini kapsayan ve genellikle yaşamın bir aşamasından diğerine geçişini yansıtan birkaç aşama veya aşamalar ile ilgili görülen bir iş deneyimleri kalıbı olarak tanımlanabilir. Bu tanımda vurgulanan ana bakış açısı, kişinin kariyerinin iş düzenlemeleri görünümünden ziyade zamanla daha fazla ilgili olduğudur. Bu, bir kişinin kariyer başarısını, organizasyonlar veya ulusal bağlamlar

arasındaki hareketlilik olanaklarından ziyade, tek bir organizasyonun hareketliliğine dayanarak değerlendirme sürecini içerir. Benzer şekilde, Collin (1998) kariyer teriminin bireylerin örgüt ve toplumla etkileşimi sonucu ortaya çıktığını belirtmiştir. Baruch ve Rosenstein (1992) kariyeri “*bir veya daha fazla kuruluştaki deneyim ve iş yolu boyunca çalışanın gelişim süreci*” olarak tanımladı ve kariyer dinamiğinin yeni bir görünümünü belirledi. Baruch (2004) hiyerarşik yüksek organize ve katı organizasyonel yapıların mevcudiyeti nedeniyle geçmişte geleneksel kariyer yöntemlerinin uygulandığını belirtmiştir. Bununla birlikte, Sullivan (1999) yönetsel katmanların ortadan kaldırılması nedeniyle, bu hiyerarşik kariyer yollarının, kariyer başarısını elde etmek için farklı tipte kariyer arayışlarına yol açtığını iddia etmiştir. Dolayısıyla, çevre ile örgütsel değişime göre farklılaşacak olan yeni kariyer sistemleri modelleri ihtiyacı ortaya çıkmıştır (aktaran: Nishanthi, 2016: ss. 1-3).

1970’li yıllarda üzerinde durulmaya başlanan kariyer kavramı, bundan sonraki süreçte çalışma yaşamı literatüründe yaygın bir şekilde ele alınmaya başlandı. Bu çerçevede kariyer, bir bireyin çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli bir şekilde ilerleme kaydetmesi, beceri ve deneyim kazanması biçiminde açıklandı. Bununla birlikte, bu kavram, bireyin iş hayatı süresince üstlenmiş olduğu işlerin bir bütünü şeklinde açıklansa da, kariyer kavramı bu açıklamanın ötesinde daha geniş bir anlam ifade etmektedir (Bayraktaroğlu, 2006: s. 147).

1990’ların ortasından itibaren, “yeni kariyer” kavramı, kuruluşlarda çalışan davranışını belirleme konusunda ve aynı zamanda şirketlerin çalışanlara yönelik beklentilerindeki değişiklik nedeniyle daha fazla ivme ve ilgi kazandı. Geçmiş dönemlerde çalışanların kariyerleri bir veya iki örgütün sınırları içinde oluşturulmuş olsa da, günümüzde çok sayıda örgüt, bölüm, yer ve hatta endüstriler aracılığıyla örgütsel engelleri aşmakta ve kariyer oluşturulabilmektedir. Bu durum, son zamanlardaki ekonomik, teknolojik ve sosyal değişikliklerin örgütsel yapılar üzerinde bıraktığı etkiden ve organizasyonlar ile çalışanlar arasındaki psikolojik sözleşmeden büyük ölçüde etkilenmiştir (Nishanthi, 2016 : s. 1-3).

Görüldüğü üzere iş dünyasında yakın geçmişte kariyer sadece yüksek kazançla ölçülen bir kademe olarak değerlendirilirken artık günümüzde bu algı, önemli oranda değişmiştir. Günümüzde artık bireylerin genel kariyerlerinin eğitim, aile ve iş gibi alt

kariyer dallarını içerdiği düşüncesi önemli hale gelmiştir. Ayrıca kariyer kavramı geleneksel olarak yalnızca profesyoneller ve üst kademe yöneticiler için mesleklerinde terfi ve yükselme anlamında ifade edilirken, günümüzde bu kavram tüm iş görenler açısından da ifade edilmeye başlanmıştır ve projelerde vazife yapma gibi mekânsal değişiklikleri de içerir duruma gelmiştir (Aytaç, 2005: s. 47). Kariyer başka bir tanımlamada bireyin yaşamı boyunca benzersiz bir örüntü oluşturan örgütün içinde ve dışında, işle ilgili deneyimleri şeklinde açıklanmıştır. Günümüz iş yaşamında kariyer kavramının ön plana çıkmasının nedeni; bireyin toplum içindeki durumunu, kimliğini, pozisyonunu şekillendirmesine katkı sunmasındandır. Çünkü kariyer kavramının merkezinde insan yer almaktadır ve kariyer de kişilerin yaşamında bir merkez noktasıdır. Kariyer kavramı kişinin çalışma yaşamı haricinde hayatını ve toplumsal rollerini de içerdiğinden, kariyer sahibi olmak aynı zamanda kişiye bir sosyal statü kazandırmaktadır. Ayrıca kişinin öz saygısını artırır ve toplumun diğer üyeleri ile kolay iletişim kurmasını sağlar (Şimşek vd., 2009: s. 32).

Tarihsel gelişim içerisinde kariyer kavramına yönelik birçok farklı atıflar ve farklı tanımlamalar yapılmıştır. Özyürek (2016: s. 6), kariyer tanımını oldukça geniş perspektiften ele alarak geniş bir çerçevede tanım sunmuştur;

“Günümüzün alan yazınında, kariyer sözcüğü gelişim kavramını da kapsadığı için meslek sözcüğünün yerini almaktadır. Kariyerimiz, süre olarak bütün bir yaşamımızı kapsar, yaşam biçimimizi etkiler ve eğitimimizin ilk yıllarından emekliliğimize değin süregelir. İnsanların kariyeri sürekli bir gelişim göstermeyebilir; kimi zaman sekteye uğrar, bazen de farklı bir mesleğe geçiş yapanlar olabilir. Çalışanların kariyerinde iş yaşamları önemli bir yer tutar. Ancak kariyer gelişiminde serbest zamanlarda yapılan etkinlikler de önemli yer tutar. Kariyer gelişimi sürecinde yürütülen her hizmet para karşılığı yapılmayabilir. Serbest zamanları değerlendirmek kadar, toplumsal hizmet etmek de amaçlanabilir.”

Bu tanımların ortak özelliklerinden hareketle kariyer kişinin aktif iş yaşamı süresince çalıştığı işlerde uzmanlaşmaya bağlı olarak yükselmesi, tecrübe kazanması, örgüt içerisinde ilerleyerek sahip olacağı iş başarılarının toplamı şeklinde ifade edilebilir.

2.2. Kariyerin İçsel ve Dışsal Boyutları

Psikologlar “insanlar kariyer yapar” derken, sosyologlar “kariyer insanlardır” diyor ve kariyer literatürü bu iki referans çerçevesi arasında karşılıklı referans alma sıkıntısını gösteriyor.

2.2.1. İçsel Boyut

Örgüt iç işleyişindeki gelişmenin sübjektif yönünü ifade eden kariyerin içsel boyutu, bireyin kişiliğinde oluşmaktadır. Bununla birlikte, dış kariyerin özü, kişinin örgütsel ve mesleki bağlamı algılamasıdır. Kişiler bu boyut ile çalışma yaşamındaki, işletme çevresindeki konumunu oluşturmakta, geleceğe dönük olarak ileride hangi mevkide bulunmak istediğini belirlemektedir. Bunun gerçekleşebilmesi açısından kişilerin sürekli bir şekilde bir sorgulama sürecinde bulunması gerekmektedir. Bu sorgulama “Hedeflerim neler”, “Ben ne istiyorum”, “Hedeflerime ulaşabilmek için neler yapmalıyım” gibi sorularla sorgulanmaktadır. Bu sorular yoluyla kişiler hem kendilerinin temel beklentileri ile yüzleşmekte hem de gelecekle ilgili perspektifini tespit ve tayin etmektedir. Bu sorgulama süreci, örgütsel davranış terminolojisinde “kendini gerçekleştirme” olgusu biçiminde tanımlanmaktadır. Potansiyel bir şekilde kişiler büyüme kat ettikçe bu olguya göre amaçladığı hedefe ulaşabilmek için daha çok performans harcar hale gelmektedir. Bununla birlikte bu girişimler, sadece kariyer amaçlarının kişinin bireysel nitelikleri ile çelişmediği durumlarda amacına ulaşabilmektedir (Soylu, 2002: s. 6).

2.2.2. Dışsal Boyut

Kariyerin dışsal boyutu ise belirli bir işe yönelmiş olan objektif ilerleme basamakları şeklinde belirtilebilir. (Şimşek vd., 2009: s. 5). Bireyin çalıştığı organizasyon kariyerin dışsal boyutunu, meydana getirmektedir. Bireyin kariyerinde kat ettiği ilerleme, bu boyut sayesinde organizasyon açısından değerlendirilmektedir. Öncelikle, bir ilkenin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu ilke, işletmenin, kendi amacını ikinci plana ötelemeden iş görenlerin kişisel hedeflerine uyum sağlamalıdır. Bunun yanında hem iç hem de dış kariyer, psikolojik yapılar ve sosyal tipler olarak kabul edilebilir. (Soylu, 2002: 6).

Anlaşıldığı üzere bireylerin kendi kariyer hedefleri doğrultusunda belirledikleri yolda yapmış oldukları kariyer planlarını hayata geçirmeleri ve kendilerine uygun organizasyonlar için de konumlanmalarının önemi, hem bireylerin mutluluğu, başarısı hem de organizasyonların başarısı açısından önemlidir.

2.3. Kariyerle İlgili Diğer Kavramlar

Kariyer ile ilgili diğer kavramlara aşağıda değinilmiştir.

2.3.1. Kariyer Platosu

Kariyerde plato; bireyin üst düzeydeki görevlere yükseltileme imkanlarının zayıf olduğu noktalar, şeklinde açıklanmaktadır. Kariyer platosu, bir çalışanın şirketteki en yüksek pozisyon seviyesine ulaştığı ve dikey yükselme olasılığının düşük olduğu veya hiç olmadığı bir durumdur. Daha fazla yükselmek için sınırlı şartlar, beceri eksikliği, kurumsal yapılandırma veya diğer faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bireylerin kariyer yaşamlarını dengeleyen, kendi algıladığı özellik ve nitelikleri, güdü ve gereksinimleri, değer, tutum ve davranışları ile çevresiyle olan ilişkileri gibi, çeşitli unsurlar vardır. Genelde orta yaş grubu çalışanlar, bu unsurlar arasındaki dengeyi kaybettiklerinde, kariyerlerinin bir döneminde durağanlık geçirirler. Bu dönem “kariyer platosu” (mesleki durgunluk) şeklinde isimlendirilir. (Berberoğlu, s. 1991:135).

Çalışanın pozisyonu, aynı ve tekrarlayan iş ve sorumluluklarla durgun hale gelir. Örgütlenme biçimleri nedeniyle örgütler hiyerarşisi, bir süre sonra çalışanların dikey olarak büyümesini sağlar. Her yüksek örgütsel hiyerarşi seviyesinde, pozisyon sayısı azalır. Dolayısıyla yukarı doğru hareketlilik, pozisyonların açık olmaması veya daha fazla insanın aynı pozisyon için yarışması nedeniyle zorlaşır. Çalışanlar bu gibi durumlarda tuzağa düştüklerini ve takıldıklarını hissederler, kurumun insan kaynakları işlevsel olarak, çalışanlar arasında durgunluk hissini önlemek için yanal hareketlilik için fırsatlar sağlamaktan sorumludur. Mevcut iş daha anlamlı ve ilgi çekici hale getirilmeli ve çalışanların terfi girişimleri alternatif yollarla ödüllendirilmesi sağlanmalıdır (Noe, 2009: s. 433; Uzunbacak, s. 2004: 8).

Bir kariyer platosuna ulaşmanın dış nedenleri, şirketlerde belirli bir kıdem seviyesine ulaşmak olabilir. Bireyler, meslekte ilerledikçe kariyer basamağı ne kadar yükselir ise, üstteki pozisyon sayısı o kadar azalacaktır. Kariyer platolarının iç nedenleri, yaşanan bir

olay nedeniyle güven eksikliği veya becerilerde aşırı güven olabilir. Gelişim eğitimi, bireylerin bunları aşmasına yardımcı olabilir. Kariyer platosunun ya da kariyerdeki durağanlaşmanın ana nedenleri şu biçimde ortaya konulabilir (Noe, 2009: s. 433);

- Eğitim eksikliği,
- Sınırlı gelişme fırsatlarının ortaya çıkarttığı sorunlar,
- Adaletsiz özlük hakları,
- Başarı arzusunun ve ihtiyacının zaman içerisinde kaybolması,
- Yetenek kaybı ya da yetersizliği,
- Sorumluluk duygusunun yok olmasıdır.

2.3.2. Kariyer Haritası

Bireysel olarak kariyer haritaları, kişilerin kariyer alanlarına hazırlanabilmesi açısından gerekli olacak eğitimin tasarlanması süreci şeklinde açıklanmaktadır. Kariyer haritası, bir organizasyon çerçevesinde bir işten diğerine ilerlemenin yollarının belirlenmesi amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Bir manada tüm pozisyonları kapsayan, net bir şekilde pozisyonlar arasında geçiş yollarının tespit edildiği bir organizasyon şemasıdır. Hangi pozisyondan sonra hangi pozisyonlara geçişin mümkün olduğu ve bunu yapabilmek için gerekli olan yetkinlik ve deneyimler, bu şemada net bir biçimde gösterilmiştir. Her bir pozisyona yönelik olarak iş niteliklerinin ve iş tanımlarının açık bir şekilde kariyer haritalarında belirtilmiş olması gerekir. Bununla birlikte, çok yönlü çalışanlara sahip olma ve öğrenen örgüt olma yönünden mevcut pozisyonlardaki geçiş ihtimalleri de değerlendirmeye tabi tutulmalıdır (Örücü, 2006: s. 85).

Kariyer haritası, çalışanların katılımını arttırmanın ve becerisini organik olarak büyütmenin güzel bir yoludur. Çoğu zaman çalışanlar işlerinden ayrılırlar. Çünkü ilerlemeleri için net bir yol yoktur veya arzu ettikleri konuma nasıl yükseleceklerinden emin değillerdir. Kariyer haritalama, çalışanlara ve işverenlere, işçilerin mevcut konumlarından istedikleri yerlere geçmeleri için gerekenleri özetleyen net bir yol haritası sunar. Bir işverenin bakış açısına göre, kariyer haritalama, şirketlerin gelecekteki iş hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duydukları becerileri içsel olarak geliştirmelerinin bir yoludur. Çalışanlara herhangi bir organizasyonda nasıl

ilerleyebileceklerini göstererek ilerleme için net kriterler sunar (Kök ve Halis, 2007: s. 69).

Kariyer haritaları, bireysel yetenek ve organizasyonel ihtiyaçlara dayalı seçimleri kolaylaştırmak için ayrıntılı bilgiler içerir. Böylece, insan kaynakları örgütlerinin ve çalışanlarının, kariyer beklentileri ile işin ihtiyaçları arasında kesişme noktaları oluşturan gelişim yolları seçmelerini sağlar (Örücü, 2006: s. 85).

Tutarlı bir öğrenme ve gelişim yapısının tuğlaları ve harcı, her bir ana meslekte mükemmellik için gerekli olan bilgi ve deneyim temeli üzerine inşa edilmiştir. Kariyer haritaları hem organizasyonlara hem de çalışanlara, karmaşık bir iş kargaşasıyla yüzleşmek için bilgi birikimi oluşturmak ve sürdürmek için araçlar sağlar. Kariyer haritası, kariyer yönetimine görsel, kodlanmış bir yaklaşımdır. Kafası karışmış ve radikal bir şekilde değişen işgücünde mükemmellik için, ustaca bir yol haritasına ihtiyaç duyulmaktadır (Acar, 2000: s. 52).

Kariyer haritalama bir kuruluşun temel meslekleri kataloglaması ile başlar. Kariyer haritaları, temel bilgi alanlarını ve her bir temel mesleğe hâkim olma becerilerini ve yeteneklerini tanımlamalıdır. Bir organizasyon içindeki meslekleri tanımlamak, temel ve ikincil mesleklerin bir listesini düzenlemek ve her mesleği oluşturan insanların yüzdesini belirlemek esastır. Güçlü kariyer haritaları tasarlamak en zor görevlerden biridir (Çetin vd., 2014: s. 118).

Bir kurumdaki kariyer haritalarını, erişilebilir ve herkes için şeffaf yapmak önemlidir. Çünkü yönetici ve çalışanların meslek içi ve meslekler arasındaki tüm kariyer seçeneklerini görmeleri gerekir. Kariyer haritalarını anlamadaki ilk adım, bir kuruluştaki diğer meslekler hakkında daha fazla şey öğrenmek olabilir. Bilgisayar portalları aracılığıyla, çalışanlar, bir organizasyon içindeki tüm kariyer haritalarına erişebilirler ve her meslekte uzmanlaşabilmeleri için önemli olan unsurları öğrenebilirler. Bir kuruluştaki çalışanların yükselebilecekleri pozisyonları grafiksel olarak göstermek, kariyer araştırmasını kolaylaştırır, öz değerlendirme ve öğrenmeyi teşvik eder (Örücü, 2006: s. 85).

2.3.3. Kariyer Patikası

Kariyer patikası, kariyer planını oluşturan bir dizi işten oluşur. Kariyer patikası ve kariyer planı aynı şey gibi gelebilir. Bir kariyer planı, ideal bir kariyere götüren kısa veya uzun vadeli hedefleri içerirken, kariyer patikası, bir bireyi hedeflerine doğru adım adım ilerleten işleri içerir. Kariyer patikası, geleneksel olarak dikey büyüme veya daha üst düzey pozisyonlara ilerleme anlamına gelir. Ancak aynı zamanda endüstriler içinde veya arasında yanal harekete neden olabilirler. Kariyer patikası bazen kuruluşlardaki çalışan gelişim süreçlerinin bir parçasıdır. Bu durumda, bir çalışan ve süpervizör veya insan kaynakları temsilcisi, çalışanın kariyer gelişimini örgütler bağlamında tartışır. Aynı zaman da performans değerlendirme sürecinin bir parçası olarak da ortaya çıkabilir ve çalışanın çıkarlarını, bilgilerini ve becerilerini dikkate alır. Birçok durumda, birey işverenin işbirliği olmadan kariyer yolunu geliştirir ve gerçekleştirir (Şimşek vd., 2009: s. 14).

Planlanan kariyer hedefini elde etmede kullanılacak yöntemlerin tespit edilmesini belirten kariyer patikası, bazı organizasyonlarda direk organizasyon tarafından gerçekleştirilirken bazı organizasyonlarda da iş görenler tarafından gerçekleştirilmesine olanak verilmektedir. Bu kavram, organizasyon içerisinde yatay ve dikey hareketliliğe tutarlı, açık bir ilerlemeyi gösteren işlerin sırasını açıklamaktadır. Örgütlerin çoğu her pozisyon için oldukça fazla alternatif meydana getirmektedir (Edinsel, 2018: ss. 93-94).

2.3.4. Cam Tavan

Günümüzde bilgi, teknoloji ve insan kaynaklarındaki hızlı değişimler ve küresel rekabet iş hayatında da hızlı bir değişime neden olmaktadır. Bu küresel rekabet ortamında örgütler arasında fark yaratan ve üstünlük yaratan en önemli unsur insan kaynaklarıdır. İş hayatındaki değişimlerin ve gelişmelerin hızını yakalamak ve zamana ayak uydurmak insan kaynaklarını iyi yönetmek ve iş hayatında mutlu ve işten memnun bir işgücü yaratmakla mümkündür. Bu nedenle son yıllarda mevcut kariyer yönetimi uygulamaları gündeme getirilmiş ve insan kaynakları için özellikle kariyer engelleri araştırılmaya başlanmıştır. Bu engellerden birisi, kariyer basamaklarında kadınların ilerlemesinin önündeki engelleri ifade eden cam tavan sendromudur. 1984 yılında Nora Frenkiel tarafından Adweek dergisinde ilk defa basılan bir makalede kullanılan cam tavan sendromu, 1986 yılında Hymowitz ve Schellhardt tarafından Wall Street Journal'da

yayınlanan “*Woman in Business Life*” adlı makalesinde popüler oldu ve 1990’lı yıllarda akademik alanda da kullanılmaya başlandı (Aşık, 2014: ss. 85-90).

Cam tavan terimi, bir işyerinde eşitsizliği ortaya çıkarmak için kullanılan bir metafordur. Kadınların bir kurumdaki en üst pozisyonlara ulaşmasını önleyen gizli engelleri açıklar. Kavram kadın olduğu için çalışanın dikey olarak yükselememesi durumunu ifade eder. Cam tavan, kadın çalışanlar ile üst yönetim kademeleri arasında, başarı ve değerlerine bakılmaksızın, görünmez ve aynı zamanda aşılmaz engelleri belirtir. Başka bir deyişle, cam tavan, kadınların örgütle ilgili önyargılar ve tutumla ilişkili kalıplarla yaratılan üst yönetime ulaşmalarını engelleyen yapay engellerdir. Bu nedenle, kadınlar belli bir seviyeye ulaştıklarında önleri kesilerek ilerlemeleri engellenir. Cam tavan bir kariyer engelidir ve kadınların orta kariyerlerinde bazı seviyelerde sıkışıp kalmalarına neden olur. Cam tavan sendromu sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, gelişmiş ülkelerde de yaşanan bir durumdur. Cam tavan kavramı sadece hiyerarşideki gelişmeleri kapsamaz, aynı zamanda gelir dağılımı, uygulama, denetim ve inisiyatif kullanmadaki eşitsizlik anlamına da gelir. Dolayısıyla cam tavan, kadınların sosyal yaşamda karşılaştıkları kariyer engellerinin genel adıdır. Kadınların önünde üst düzey yönetici pozisyonlarında ilerlemeleri yönünde birçok engel vardır. Bu engeller genellikle bireysel, örgütsel ve sosyal olarak üç kategoriye ayrılabilir. Kadınlar, kariyerlerinde ilerlemek için cam tavan engellerini kırmak için bazı stratejilerden yararlanabilirler (Öge vd., 2014: ss. 3011-3014).

Lockwood, kadınların diğer çalışanlardan daha fazla çalıştığını, özellikle erkek rakiplerinden daha yüksek performans gösterdiğini ve cam tavanı kırmada kadın istihdamının etkili bir strateji olduğunu belirtmiştir. Böylece, yüksek performans sayesinde kadın çalışanlar, kendilerini başkalarına kanıtlayabileceklerdir. Bu yöntem, kadınların eğitim seviyelerini iyileştirmek ve mesleki becerilerini geliştirmek, erkek egemen iş dünyasında karşılaştıkları önyargıları kırmak için önemli bir strateji olarak kabul edilebilir. Aslında, bu özellik cam tavanın engellenmesinde önemli bir başlangıçtır. Yine, kariyer yapmak isteyen ve yetenekli olan kadınlara yönelik kariyer geliştirme programlarının uygulanması, üst düzey yönetim kadrosu için kendilerini hazır hissetmelerini sağlar. Böylece kadınlar, gerekli yönetim becerilerini edinir ve cam tavan engelleri önlenir. (aktaran: Aşık, 2014: ss. 85-90).

Kariyer ile ilgili kavramlarından anlaşılacağı üzere, bireyler iş hayatında çeşitli durumlarla karşılaşmaktadır. Bunlar, bireylerin iş hayatında yaşayabilecekleri mesleki durgunluk dönemi, ilerlemelerini belirleyen kriterlerin belli olmaması, gelişim süreçlerinin iş yeri tarafından desteklenmemesi veya kadın çalışanların iş hayatında ilerlemesinin engellenmesi gibi çeşitli olumlu veya olumsuz durumlardır.

2.4. Kariyer Safhaları

Kariyer, bireyin ve organizasyonun, stratejinin kavşağında yer aldığından, yönetim alanında merkezi bir yapıdır. Kariyer gelişim aşamaları farklı şekillerde etiketlenir ve tanımlanır. Gelişme, büyümenin ve öğrenmenin bir sonucu olarak davranışın değiştirilmesidir. Gelişme, normalde ilerici bir değişiklik gerektirir. Dolayısıyla, kariyer gelişimi, bir insanın yaşam tarzındaki genel gelişim anlamına gelir. Kişinin yaşam deneyimleri, eğitimi, meslek seçimi, iş eğitimi, mesleki başarı düzeyi ve memnuniyet derecesi gibi kimliğinin oluşumuna katkıda bulunan deneyimlerini içerir. Gelişim aşamalar en sık yaş ile ilişkilendirilir. Birey aklındaki kariyer ile mevcut durumdaki kariyerini örtüştürmeye uğraşırken, iş hayatı süresince farklı süreçlerden geçmektedir. Çocukluktan ergenliğe geçişler de böyle bir dönemdir. Bu dönemler, kültürel, sosyal, biyolojik ve psikolojik nitelikler ile ilgilidir (aktaran: Bayraktaroğlu, 2006: s. 147).

Temel ve fiziksel gereksinimler, zihinsel özellikler, cinsiyet, aile, merak ve bireyin özsaygı gibi gereksinimine bağlı bir şekilde gelişme kaydeden kariyer olgusu, orta öğrenim döneminden itibaren belirmektedir. Bu olgu, kişisel olarak kariyer süreçlerine paralel bir şekilde gelişmekte ve çocukluktan yetişkinliğe doğru evrilmektedir. Kariyer safhaları ile ilgili olarak çalışma süreleri ve yaş tabanları baz alınarak oldukça fazla model meydana getirilmiştir. Bu modeller üç ile beş arası aşamaya sahip modellerdir. Modellerin ortak özellikleri aşağıdaki gibidir (Erdoğan, 2002: s. 29):

- Her safha, bütüncül bir birey anlayışını özümsemekte olup kişinin aile, iş ve kişisel gelişimini ön plana çıkarmaktadır.
- Bireyler, görevleri yerine getirmek suretiyle safhaları geçerek ilerler.

Her biri kendi kariyer kaygılarıyla karakterize edilen beş ardışık gelişim aşaması belirlenmiştir:

2.4.1. Keşif Dönemi

Kariyer gelişiminde “kariyer” terimi, bir insanın yaşamı boyunca yaptığı tüm etkinlikleri ifade eder. Bu faaliyetler, kişinin kişisel, mesleki ve sosyal yaşamını içerir. Böylece kariyer, bir insanın yaşam biçimini ifade eder. Çocuklukta kariyerle ilgili kavramlar gelişir, ergenlikte güçlenir. Keşif tipik olarak ergenlik döneminde başlar ve gençlik dönemine kadar sürer. Genellikle, bu yaş aralığındaki bireyler, kariyerleri eğitim ve iş deneyimleriyle keşfetme fırsatları arar. Bu çabalar, mesleki kimliğin veya mesleki benlik kavramının gelişimini ilerleten kariyerle ilgili arzularını ve seçeneklerini belirlemelerine yardımcı olur. Keşif aşaması, kristalleşme, uygulama da dahil olmak üzere, birtakım dönemlerden oluşur. Keşif aşamasında yer alan kişiler kendini ve dünyayı tanırlar ve gerçeklik anlayışlarını arttırmak için yeni deneyimler ve bakış açıları dener ve ararlar. Keşif süreci, bireyin seçimlerini daraltarak kariyer çıkarlarını belirginleştirmesi, mesleki bir seçim belirlemesi ve daha sonra seçimi eğitim, öğretim ve çalışma yoluyla gerçeğe dönüştürerek hayata geçirmesidir (Kozak, 2001: s. 91).

Keşif, ergenlik döneminde genel kimlik oluşumunu teşvik etmede ve gençlerin meslek duygusu geliştirmelerine yardımcı olmada kritik olarak görülmektedir. Dahası, kimlik gelişimi ve mesleki karar verme ile yakından bağlantılıdır. Çünkü doğru bir şekilde oluşturulmuş kariyer hedeflerine sahip olan bireyler aynı zamanda daha güçlü bir benlik duygusu sergilerler. Bu konuda Erikson’un çalışmaları, genel ve mesleki kimlik gelişiminin iki yönlü etkisini göstermektedir. Kişinin gerçek mesleğini keşfetmesi, kendini anlamadan neredeyse mümkün görünmemektedir. Özetle, yapılan çalışmalar, mesleki gelişim ve mesleki kimlik gelişimi arasındaki bağlantıyı desteklemiştir. Ayrıca, keşif faaliyetleri ve bilinçli kariyer geliştirme çabalarına duyulan ihtiyacın kanıtını sunmuşlardır (aktaran: Kosine ve Lewis, 2008: ss. 228-230).

2.4.2. Kurma Dönemi

Bu aşamada önemli olan, kişinin kariyer tercihinin beklentilerini karşılayıp karşılamadığının değerlendirmesidir. Birey, kariyer beklentileri ile gerçek durumu sürekli bir şekilde kıyaslamaktadır. Bu safhada kişi en üretken durumdadır ve kariyer gelişimi son derece hızlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Kişinin kendine olan güveni arttıkça ve kendini ispatladıkça ilgisi, çalışma güvenliğinden daha çok itibar, başarı ve ihtiyaçlarına doğru yönelme eğilimine girmektedir. Bu safha çerçevesinde kişi,

sorumluluk üstlenmeye başlayarak kendini ispatlama girişimine yönelecektir. Bağımsız bir şekilde karar almaya başlamış, kendi yeteneklerini harekete geçirerek, organizasyonun amaçları arasında bir ilişki kurma eğilimine girmiştir (Şimşek vd., 2009: s. 18). Bireyin eğitim yaşamı idealleri çerçevesinde gerçekleşmeye başlamıştır. Bununla birlikte birey, çalışma hayatında gerçekler ile karşı karşıya kaldığında gerçekler ve idealler arasındaki çatışmayla yüz yüze gelmektedir (Aytaç, 2005: s. 97).

2.4.2.1. İş Arama ve Bulma

Bu aşamada bulunan bireyin iş arama ve bulma süreci, yaşadıkları ülkeye göre değişiklik arz edecektir. Türkiye gibi işsizlik oranlarının yüksek olduğu ve özel sektörün sorumluluk almadığı ülkelerde, iş arama-bulma, kısa bir süre zarfında neticelenmemektedir. İş bulma imkânlarının zorlaştığı günümüzde “profesyonel iş arama” kişiler için artık bir mecburiyet durumuna dönüşmüştür. İş arama, kişinin daha sonraki kariyer hayatında, çeşitli sebeplerden kaynaklanan iş değiştirme durumlarında yönetilmesi gereken önemli bir süreçtir (Fındıkçı, 2003: ss. 244-245).

2.4.2.2. İşe Başlama ve Oryantasyon

Yeni işe uyum gösterme hedefi, iş bulma amacının yerini almıştır. İlk kez çalışmaya başlayan bir birey özellikle, bu aşamada birçok sorun ile karşı karşıya gelebilir. Kişinin çalışma çevresine uyum haricinde, bir diğer öncelikli amacı da iş ile ilgili gerekli gereksinimleri öğrenmektir. Kişi açısından güvenlik ihtiyacı da ön plandadır. Özetle; işe başlama, kariyerin inşasına başlanan dönemdir (Fındıkçı, 2003: ss. 244-245).

2.4.2.3. Yerleşme ve İlerleme

Bu aşamada güvenlik ihtiyacının önemi artık azalmıştır. Saygınlık, başarı ve özgürlük gibi gereksinimler daha fazla bir biçimde önemli duruma gelmiştir. Kişi açısından verimliliğin daha fazla öne çıkacağı bir süreçtir. Kişi, çalışmış olduğu iş çevresi ve örgütü daha iyi tanır duruma gelmiştir. Artık bireyler açısından önemli olan şey, çalışmış olduğu alanda uzmanlaşıp mesleki yeterliliğini ve bilgisini daha fazla geliştirebilmektir. Bu safhada, kariyer yönetimi ve kurum kültürü stratejileri de önemi ön plana çıkmaktadır. Kariyer yönetimi, bireylerin gerekli becerileri, bilgileri ve tutumları edinmelerini sağlayan ve yönlendiren kişisel yeterlilikleri ve örgütsel etkileri

ve yapıları içerir. Birey bu aşamada; özel yaşamında da, evlenmek ve aile kurmak gibi farklı sosyal değişim süreçlerine girer. Birey, bu yeni süreçler çerçevesinde dengeli bir hayat kurma eğilimine girmiştir. Bu süreç, kişilerin net ve sağlam kariyer amaçlarının tespit edildiği ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli eğitim, terfi, iş değişikliği gibi planlarının yapılıp hayata geçirildiği süreçtir (Acar, 2000: s. 4).

Bu aşamada en önemli konulardan biri, “gerçek şoku” dur. İş değişikliği veya işe girme hazırlığında olan bir bireyin talepleri ile mesleğin veya işin acımasız gerçekleri ile yüz yüze geldiği ve bireyin gerçeklerle karşı karşıya kaldığı bu an “gerçek şoku” olarak tanımlanır. Bireyin beklentileri ile çalışmaya başladığı iş ve örgütün gerçekleri arasındaki açıklık “gerçek şoku” olarak isimlendirilir. Özellikle kişiler ilk işini ve örgütü tercih ettikleri süreçte genel bir şekilde gerçekçi olmayan yüksek beklentiler içerisindedirler. İlk işe başladıklarında bu açığı görmeleri uzun bir süreçte gerçekleşecektir. Bu süreçte başka bir sorun ise “kendini kanıtlamak” tır. Bu durum hata yaparak, sorumlulukları üzerine alarak ve hatalarını öğrenerek karakterize olur. Yine de bu aşamada kişiler henüz verimliliğin en üst noktalarına varmış değillerdir. Bu safha ancak bireyin kendini kanıtlamasıyla zirvede sona erecektir. Burada önemli olan bireyin meslek seçiminin doğru olup olmadığını değerlendirmesidir. Kişi, hedefleriyle gerçekleştirdiklerini karşılaştırır. Bu aşamada kariyer gelişimi son derece hızlı bir şekilde gerçekleşmiştir. Başka bir deyişle bu aşama, çalışanların kariyerindeki en üretici aşamadır (Can vd., 2001: s. 160).

2.4.3. Kariyer Ortası

İlk kariyer teorisyenleri, kariyeri, genellikle bir insanın yaşam süresine karşılık gelen doğrusal bir ilerleme şeklinde değerlendirmişlerdir. Öncelikle bir ya da iki kuruluş için çalışan ve terfi için bir fırsat merdiveni olan çalışanlara odaklanmışlardır. Tipik bir kariyerde, orta kariyer aşaması, bireyin hem kendisinin hem de meslektaşlarının tanıdığı başarı düzeyini kazandığı noktadır. Bu genellikle orta yaşlarda ortaya çıkar. Orta kariyer aşaması, bir kişinin iş durumlarına girip çıkma biçimine ve çeşitli iş etkinlikleri yaşadığı zamana bağlı olarak farklı zamanlarda ortaya çıkabilir. Her ne kadar orta kariyer safhası ara kariyer, orta yaşam ve iş ortası olarak adlandırılrsa da, aynı değildir. Eğer bir kişi kariyerini birkaç kez değiştirirse, o zaman orta kariyerin kabul ettiği nokta orta yaştan önce ve sonra birkaç kez oluşabilir (Griffin, 1993: s. 624).

Birey, önceki kazanımlarını korumaya çalışırken, diğer yandan da yükselme imkanlarını araştırmaya devam eder. Bu safhada; bireyin öğrenci olmaktan yapıcı olmaya, çıraklıktan ustalığa geçmesi gözlemlenir. Bu safhada, inisiyatif ve sorumluluk özellikleri taşıyan işlere geçme isteği daha çok hakimdir. Bireyin yükümlülüklerinin artışı ve başkalarına önderlik etme, bu sürecin önde gelen niteliklerindedir (Aytaç, 2005: s. 68).

Mesleğinde mesafe kat eden bir kişi bu süreçte, dikey bir şekilde yönetim kademelerinde de yukarıya doğru hızlı bir şekilde yükselmektedir. Yaklaşık olarak 35-50 yaşları arasındaki bu süreç, bireysel gelişme yönüyle “orta yaş krizinin” kendisini hissettirdiği dönemdir. Bu süreçte kişiler hedeflerini kariyer planlarını, tekrar gözden geçirirler. Başarılarını tekrar değerlendirerek gerekli düzenlemelere giderler ya da kariyer planlarını hatta hayat tarzlarını değiştirebilir, yeni bir işe geçmeyi düşünmeye başlarlar. Çok sayıda birey, kariyer ortası aşamasına gelinceye kadar ilk kariyer çıkmazıyla henüz karşı karşıya kalmamıştır. Bu aşamada birey, elde ettiği kazanımlarını muhafaza etmek ister ve performansını yükseltmeyi sürdürebilir ya da artık yeni kazanımlar elde edemediğinden dolayı, eskidiğinin farkına vararak durgunluk (plato) oluşturabilir (Griffin, 1993: s. 624).

“Kariyer Platosu; olarak adlandırılan bu dönemde birey, maddi ve manevi açılardan yeni kazanımlar sağlayamaz, iş yaşamı monotonlaşır. Bireyin kariyer platosuna girmesi, yetkinliklerini geliştirme sürecinin sonuna gelmesinin sonucu olabilir. Bu durum “birey odaklı platoyu” ifade eder. Diğer yandan bireyin mesleki açıdan durağan bir sürece girmesi, organizasyonun yapısından da kaynaklanıyor olabilir. Bir anlamda organizasyon içinde bireyin mesleki gelişimi için yollar tükenmiştir. Bu durum da “organizasyon odaklı platoyu” ifade eder.” (Özden, 2001: s. 22)

Kariyer ortası çalışanları daha az üretkendirler ve mesleki ilerlemelerinden daha az doyum alırlar, dolayısıyla verimlilik düzeyleri düşer ve kendilerini mutsuz hissederler. “Kariyerini muhafaza etme safhası” olarak da isimlendirilen bu süreçte birey, kendisini sorgulamaya başlar. Başka bir deyişle kariyerinin ilk dönemlerindeki hayat tarzı seçimini yeniden sorgular. İş görenlerin çoğu kariyer dönemlerinin ortasına gelmeden kariyer krizi ile yüzleşmezler. Kriz, boşanma, alkol, hastalık, bir yakının ölümü gibi işin

dışındaki bir sebepten veya işyerinden kaynaklanabilir. Bu süreç, ikinci kariyer planlamalarının ya da iş dışında ilgi alanlarının geliştirildiği dönemdir (Özden, 2001: ss. 22-23).

2.4.4. Kariyer Sonu

Bu aşamada bir birey, büyüme veya durgunluk ile karakterize edilen kariyer grafiğine dayanarak, organizasyon hiyerarşisinde belirli bir konuma ulaşır. Bir kişi kariyerinin ortasından sonra bile büyürse, o zaman işle ilgili hoş bir deneyim yaşadığı kabul edilir. Burada bir birey mentor görev alıp çalışana deneyimleri boyunca rehberlik edebilir. Bu safhada, çalışanların artık öğrenme kabiliyetleri sınırlıdır. Bununla birlikte, bu aşamadaki çalışanlar geçmiş deneyimlerinden elde ettikleri birikimlerini genç çalışanlara aktarırlar. Bu safha, çalışanların iş hareketliliğini azalttığı ve mevcut işlerine kilitlendikleri bir süreç olarak gözlemlenir (Feldman, 1994: ss. 285-290).

Bireyler yaşlandıkça, yaş ve kariyer aşamasının senkronize olma olasılığı fazladır. 50 yaşın üzerindeki birçok kişi 30 yıl hizmetten sonra emekli olmaktadır. Araştırmalar, geç kariyer çalışanlarının ve yaşlı işçilerin iş tatmini ve işe katılım gibi konularda işlerine karşı daha olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, geç dönem çalışan işçilerin, genç ve daha az deneyimli meslektaşlarından daha gerçekçi beklentilere sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, hem maddi ödüller hem de gerçek memnuniyet açısından işlerinden almayı umdukları ile gerçekte ne elde ettikleri arasında oldukça küçük bir fark bulunmaktadır. İş dünyasının “*giriş şoku*” nu üstlenecek kadar yaşlılar ve küçük psikolojik ihlallerden dolayı daha az rahatsız olacak kadar kıdemlidirler. Bu sonuçların bir başka olası açıklaması, geç kariyer çalışanlarının ve yaşlı işçilerin daha fazla ödeme yapan ve daha heyecan verici iş görevleri sağlayan pozisyonlara sahip olmasıdır. Genellikle kıdem tazminatının bir sonucu olarak, yaşlı işçiler daha fazla iş güvenliği sağlayan işleri tercih ederler. Özellikle birçok kuruluş bu tür faydaları yıllarca hizmete göre dağıttıkları için daha yüksek kıdem tazminatı (örneğin, emeklilik maaşı, tatil ve hastalık izni) öderler (Beehr ve Bowling, 2002: ss. 214-220).

Kariyer sonu çalışanlarının kariyerleriyle daha mutlu olup olmadıkları (işlerinin aksine) belirsizdir. Kuşkusuz, yukarıda açıklanan mantıkla tutarlı olarak, yaşlıların kariyerlerine karşı daha genç ve daha az deneyimli meslektaşlarına göre daha olumlu tutum

sergilemelerinin birçok nedeni vardır. Ayrıca, bilişsel uyumsuzluk, kariyer sonrası çalışanların kariyer memnuniyetinin artmasında önemli bir rol oynayabilir. Bir kariyere sahip olan otuz yıllık çalışanlar, kariyerlerini erken yaşta olan bireylerden daha değerli hale getirmek ve kendi kendilerini haklı çıkarmak için iç baskıya sahip olabilir (Feldman, 1994: ss. 285-290).

2.4.5. Azalma (Emeklilik)

Yaşlanan nüfusa sahip Batı ekonomilerinde, çalışanların emeklilik beklentilerini anlamak ve yönetmek için organizasyonlar giderek daha fazla zorlanmaktadır. Emeklilik periyodu, kariyer gelişiminin son aşamasıdır. Bu aşamada, bireyin işinden çekilmesi veya resmi taahhütlerinden emekli olması gerekir. Bu aşama zor aşamalardan biri olarak kabul edilir. Çünkü çalışanların geç kaldıktan sonra bile mükemmel performans gösteren firmayı terk etmeleri çok zordur. Böylece, her birey kendi yaşam döngüsü boyunca ilerlerken bu beş kariyer gelişim aşamasından geçer (Sav, 2008: s. 21).

Emekliliği yaklaşan kişilerin iş gücü yükümlülükleri kariyerleri ile birlikte daha da azalmaktadır. Emeklilik; iş görenlerin kariyerlerinin son bulmasıdır ya da bazı bireyler için ise bir şoktur. Kişilerin bazıları öğretici pozisyonunda kalarak tecrübe ve bildiklerini gelecek nesillere aktarırken bazıları da emeklilik planı yapmaktadır. Bu safhada üzerinde durulması gereken bir başka nokta ise, bazı üst seviyede yöneticilerin emekliliklerinde bile, yükselmek isteyen bireylerin eğitimlerine yardımcı olabilmek için organizasyona devam edebilmeleridir. Gerçekte emeklilik kişilerin kariyer süreçlerindeki yeni kariyer hedeflerinin ve yollarının başlangıcı olan bir süreci de ortaya koymaktadır. Bu süreçte kişi, iş hayatındaki temposundan ötürü vakit bulamadığı hobilerini gerçekleştirmektedir (Sav, 2008: s. 21).

Yukarıda da ayrıntılı bir şekilde bahsedildiği üzere bireylerin kariyer yaşamı; keşif dönemi, kurma dönemi, kariyer ortası ve kariyer sonu gibi kariyer safhalarından oluşmaktadır. Bu safhaları doğru yönetebilen bireyler kariyer yaşamlarının her aşamasında başarılı olmuş ve diğer dönemlere daha sağlam adımlar atmış olacaktır. Bireyler için kariyer, başından sonuna kadar hedefleri doğrultusunda yıllarca yönetilmesi gereken çok uzun bir yolculuktur.

3. KARIYER PLANLAMA

Bu bölümde kariyer planlama kavramı ve bireyler için kariyer planlamanın önemi, aşamaları ve faktörleri üzerinde durulmuştur.

3.1. Kariyer Planlama Kavramı

Kariyer, sadece bir iş değil, insanların iş ve yaşam hedefleri tarafından yönlendirilen ve içinde çalıştıkları kurumlar tarafından yönetilen gelişim sürecindeki davranışları, tutumları ve duygularını içeren yaşam boyu süren bir çabadır. Dolayısıyla, bir kariyerin gelişimi, bir insanın yaşamı boyunca onu biçimlendiren psikolojik, sosyolojik, eğitimsel, fiziksel, ekonomik ve çevresel faktörlerden etkilenen uzun vadeli ve karmaşık bir süreçtir. Geleneksel olarak, örgütsel açıdan bakıldığında, yetişkinler için kariyer gelişimi açıkça bir örgütsel sorumluluk olarak görülmekteydi. Bu sayede örgütler, kariyer gelişimini uygulamak ve geliştirmek için, öncelikle kuruluşun yararına yarar sağlayacak politikalar ve süreçler oluşturdular. Daha yakın zamanlarda, iş dünyasının artan küreselleşmesi ve hızlı teknolojik gelişmeler rekabeti artırmış ve geçici ve yarı zamanlı çalışanlarla tam zamanlı çalışanların görevlendirilmesi gibi örgütleri büyük çapta yeniden yapılanmaya zorlamıştır. Bireylerin kendileri de değerlerini ve hedeflerini yeniden harekete geçirdiğinden, bu durum geleneksel yolları deneme konusunda daha az istekli davranmaya itmiştir (Baruch ve Peiperl, 2000: ss. 348-353).

Kariyer planlama, kariyer yönetimi ve kariyer gelişimi, bazen araştırma literatüründe, uygulayıcılar tarafından, işçiler ve işverenlerin kendi aralarında değişmeli olarak kullanılan terimlerle örtüşmektedir. Hem bireyler hem de örgütler, her ne kadar farklı motivasyonlara, uygulamalara ve beklenen sonuçlara sahip olsalar da üç sürece de katılmaktadırlar. Bu çerçevede kariyer planlaması ile ilgili olarak birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan birinde Erdoğan (2003: s. 14), kariyer planlamayı şu şekilde açıklamıştır;

“Bireylerin bilgi, beceri, ilgi alanları ve değer yargıları çerçevesinde, güçlü ve güçsüz yönlerinin değerlendirilerek; işletme içi ve işletme dışı kariyer olanaklarının tanımlanmasıdır. Bir başka deyişle kariyer planlama, bireyin

çalışmayı arzu ettiği iş ve unvan ile geleceğe yönelik hedeflerinin planlaması olarak da ifade edilebilir.”

Anafarta (2001: s. 3) ise, kariyer planlamasını şu biçimde açıklamıştır;

“Kurum çalışanlarının belirli bir statüye gelmeleri için ihtiyaç duydukları fırsatların neler olduğunu anlamaları ve bu statüden kendileri adına ortaya çıkacak sonuçları öngörmenin yanında, planladıkları hedeflerin ulaşılabilirliğini tespit edebilmeleri ve bu durumların tümünün gerçekleşebilmesi için ihtiyaç duydukları yetkinliklerin neler olduğunu fark ettikleri bir süreçtir.”

Hall (1986: ss. 8-16)’ın kariyer planlaması tanımı ise şu şekildedir;

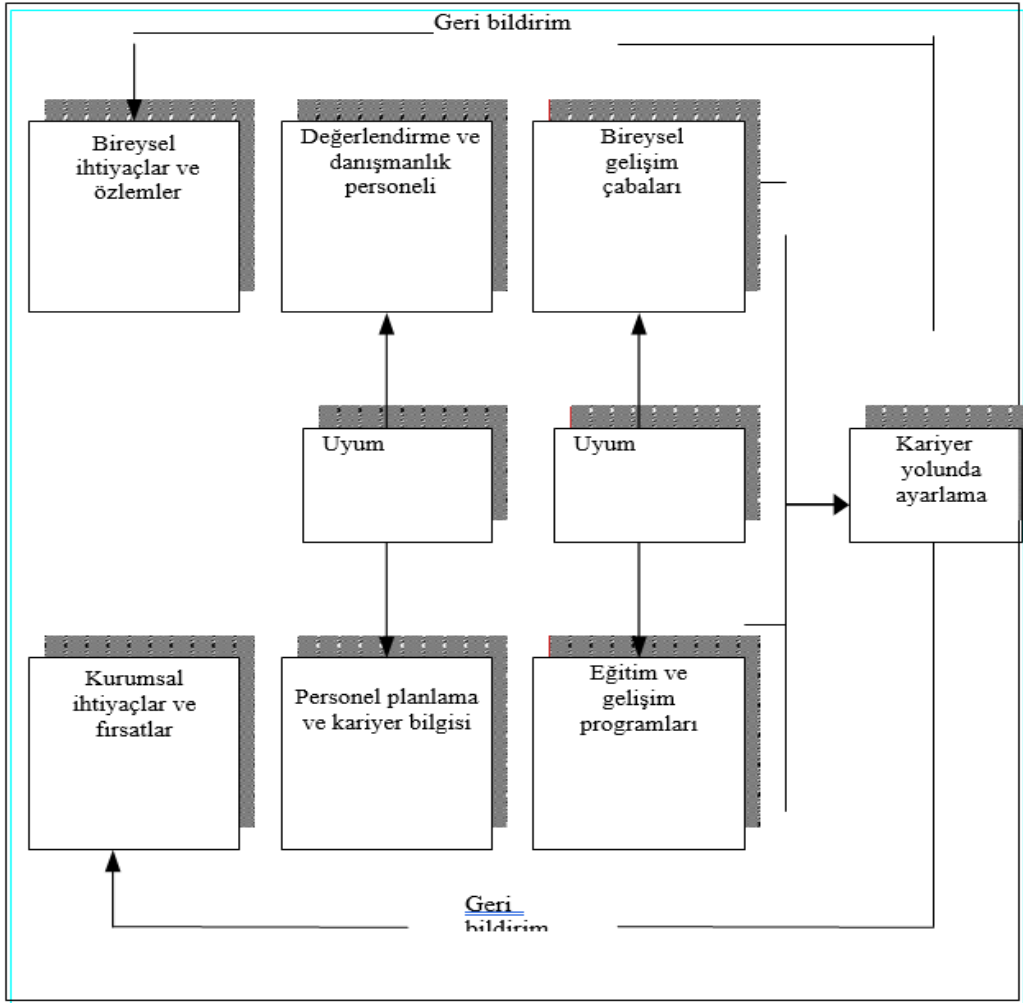
“Bireyin, örgütün geleceğe dönük hedefleri ile kendi bireysel hedefleri arasında eşgüdüm sağlanarak; yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeterliliklerin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeni yeterliliklerin kazandırılmasıdır.”

Kariyer planlamalarının tümü hem örgütü hem de kişileri direkt olarak etkiler. Kişiler bu faaliyette başrol oynasalar da kendilerine düşen rol kadar örgütün de kariyer planlamada önemli bir etkisi bulunmaktadır. İşletmeler bu çerçevede kariyer planlaması yapan bireylere gerekli desteği vermek durumundadır. Bireylerin tek başına planlayıcı ve uygulayıcı olmaları her zaman sonuç vermeyebilir. Bu bağlamda her iki tarafta eşit ölçüde yükümlülük sahibidir denilebilir. Kariyer planlaması yapan bireylere kurum araçları ve olanakları ile ilgili olarak bilgi verilmelidir. Bu da işletme tarafından tatbik edilmesi gereken bir süreçtir. Bu noktadaki en başta gelen konulardan birisi, kurum olanakları ve kişilerin talepleri arasında bir denge oluşturmaktır (Bay, 2017: s. 20).

Genel bir tanımlamayla birey için kariyer planlaması, kişinin kendine ve hedeflerine yönelik bir anlayış geliştirmenin yanı sıra, iş dünyasında beklenen uyum için eğitim ve çalışma pazarları fırsatlarından ve engellerinden haberdar olmayı içeren, yinelenen bir süreçtir. İdeal olarak, meslek ve yaşam yönleri hakkında bilinçli seçimleri içerir. Edgar Schein’e göre, kariyer planlaması bireyin becerilerinin sonucu olarak kendi mesleki kavramını yavaş yavaş geliştirdiği sürekli bir keşif sürecidir. İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlaması, bireylerin kariyerleri için ihtiyaçları, istekleri ve fırsatları ve bu mesleği destekleyecek insan kaynakları programlarının geliştirilmesini

uygulamayı amaçlar. Kariyer planlama, kariyer gelişimi ve stratejilerin uygulanması, öz değerlendirme ve fırsatların analizi ve sonuçlarının değerlendirilmesi için çok sistematik ve kapsamlı bir süreç olarak görülmektedir (Baruch ve Peiperl, 2000: ss. 348-353).

Kariyer planlama süreci hem organizasyonu hem de bireysel sorumluluğu içerir. Bu nedenle, bireyler isteklerini ve yeteneklerini tanımlamalı ve eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını anlamak için değerlendirme ve danışmanlık yoluyla; kuruluşun ihtiyaçlarını ve fırsatlarını tanımlaması, çalışanlarını planlaması ve çalışanlarına kariyer gelişimi için gerekli bilgileri ve uygun eğitimi sağlaması gerekir. Bu nedenle kariyer planlaması bireysel ihtiyaçları ve beklentileri, örgütsel ihtiyaç ve fırsatlarla ilişkilendirmeli, çalışanlarını kariyer planlama, eğitim ve gelişim programları ile bireysel gelişim çabaları hakkında değerlendirme, danışmanlık ve bilgilendirme ile ilişkilendirmelidir (Antoniou, 2010: ss. 13-22).



Şekil 1. Kariyer Planlama Modeli

Kaynak: (Antoniou, 2010: ss. 13-22).

Kariyer planlamasında dikkat edilecek hususlar şunlardır (Bay, 2017: s. 22);

- Organizasyon üyeleri ihtiyaçları, istekleri ve benzersiz becerileri olan bireyler olarak tanınmalı ve muamele görmelidir;
- Bireyler, hedeflerini ve beklentilerini yerine getiren bir organizasyonda daha fazla motive olurlar;
- Tam olarak fırsatlar gösteriliyorsa veya teşvik edilir ve yönlendirilirse bireyler yeni eylem kursları geliştirebilir, değiştirebilir ve keşfedebilirler.

İşletmelerde görev yapan insan kaynakları departmanının resmi bir faaliyeti olarak tüm çalışanlar için kariyer danışmanlığı faaliyetlerinin başlatılması önerilmektedir. Hem bireylerin hem de kuruluşların ihtiyaçlarını bilen psiko-sosyal veya yönetsel eğitime sahip uzmanlar tarafından bu hizmet yürütülebilir. Kuruluşun ihtiyaçlarına veya bireysel hedeflere vurgu yapılmasına bağlı olarak, kariyer planlaması için iki yaklaşım ön plana çıkmaktadır. Bunlar (Manolescu, 2003: s. 332):

a. Organizasyon merkezli planlama sistemi;

- İnsan Kaynakları ihtiyaçlarının gelişimi,
- Verimliliği artırmak için insan kaynaklarının kalitesini artırmak,
- Kariyer yollarını tanımlamak,
- İş değerlendirmesinde bireysel potansiyel,
- Organizasyon ve kariyer ihtiyaçlarının uyumlaştırılması,
- İş ve yaşam kalitesi için kariyer danışmanlığı,
- Planlama ve kariyer gelişim sisteminin denetimi ve kontrolü.

b. Kişi merkezli planlama sistemi;

- Bireyin potansiyelini, becerilerini ve çıkarlarını belirlemek,
- Hayatının amaçlarını ve kariyer hedeflerini tanımlamak,
- Bireysel hedeflere ulaşmak için yazılı bir plan geliştirmek,

- En iyi kariyer başlangıcını araştırmak,
- Kariyer planını menajeri tarafından doğrudan bireye iletmek,
- Kariyer rehberliği talep etme,
- “İç ve dış fırsatlar” değerlendirmesi,
- Mentor veya sponsor desteği talep etme,
- Kendi imajlarını veya kendi niteliklerini tanımlarını teşvik etmek.

Yukarıdan anlaşılacağı üzere bireyler için kendi yetenek ve becerilerini dikkate alarak kariyer hedefleri doğrultusunda gelişimlerini sağlamaları, kariyer planlamalarını yaparak başarılı olacakları organizasyonlar içerisinde yer almaları, iş yaşantısında süreçleri doğru analiz ederek yönetmeleri çok önemli olan unsurlardır.

3.2. Kariyer Planlamanın Önemi

Kariyer planlamanın günümüzde önemi hızla artmaktadır. Çünkü çalışan nüfusun eğitim seviyesindeki genel artış, kariyer planlama ve geliştirmeye hem iş görenler hem de işverenler tarafından verilen önemin artmasına neden olmuştur. Bireyler için gereken yönlendirmeyi sağladığından dolayı kariyer planlaması önemlidir. Gelecekte belirlenen hedeflere ulaşmak için gereken güçlü ve zayıf yönleri ve becerilerin farkına varılmasını sağlar. Çalışan kesim, hayatının önemli bir bölümünü kariyer hedeflerine ulaşmak için harcamaktadır. Bu nedenle doğru adımların atıldığından ve iş hayatına girildiği ilk dönemlerde doğru planlama yapıldığından emin olmak çok önemlidir. Net bir zihinle doğmuş, ne yapmak istediklerini ve kendilerini ileride nerede gördüklerini bilen çok az şanslı kişi bulunmaktadır. Çoğu birey yaşamdan ne istediğinden emin değildir. Bu sebeple geleceğe dönük planlar hazırlamak daha da önemli hale gelmektedir. Kariyer planlama ve geliştirme, çalışanların çıkarlarını ve becerilerini kurumun ihtiyaçları ile uyumlu hale getiren bir süreç olarak görülmelidir. Bu, kariyerlerin stratejik olarak yönetilmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Böylece kuruluşun stratejik iş hedeflerinin talep ettiği beceriler anlaşılır ve eşleşen becerilere sahip bir iş gücü geliştirilir. Kariyer planlama ve geliştirme, organizasyonun rekabetçi ve bilgili bir iş gücüne sahip olmasını sağlamada önemli bir süreçtir (Yılmaz, 2003: s. 16).

Gerçekçi kariyer planlama, çalışanları proaktif olmaya, sorunları ve fırsatları öngörmeye imkan verir. Bunu, bireylerin kariyer hedeflerini oluşturmalarını ve incelemelerini sağlayarak yapar. Kariyer planlama ve geliştirme; kariyer planlama (çalışan merkezli) ve kariyer yönetimi (organizasyon merkezli) olmak üzere iki süreçten oluşur. Kariyer yönetimi insan kaynakları planlamasının ayrılmaz bir parçasıdır. Ancak insan kaynakları planlaması ve kariyer yönetimi bazı kuruluşlarda mevcut değildir veya bazı kuruluşlara entegre edilmemiştir (Aytaç, 2005: ss. 142–143).

Kariyer planlaması güvenli bir yol açılmasına yardımcı olur. Örneğin, bir kişi bankacı olmak isterse, finans alanında lisans derecesine sahip olmak zorundadır. Kariyer hazırlığı, eğitim hedeflerine etkin bir şekilde ulaşmasına yardımcı olabilir. Kısacası kariyer planlaması, bireyleri uygun ve güvenli bir geleceğe doğru yönlendirmek için gereklidir. Bireyleri motive eden ve görevlerini yerine getirmeye teşvik eden kariyer planlaması, kariyer hedeflerini ve bu hedeflere giden yolu belirleyen bir süreçtir. Aynı zamanda kariyer hedeflerinin ve kariyer yollarının açık bir seçimini içerir. Bireylerin, yeterlilik kazanmaları, kararlar almaları, hedefler koymaları ve eyleme geçmelerini sağlayan bir süreç olan kariyer planlama, çalışanların iş-yaşam dengesi stratejisi oluşturmalarına yardımcı olduğundan dolayı, insan kaynakları gelişimi için çok önemlidir (Şimşek vd., 2009: s. 93).

Kariyer planlamanın faydaları şu şekilde sıralanmıştır (Şimşek vd., 2009: s. 93):

- Kariyer planlaması, promobil çalışanların sürekli tedarikini sağlar,
- Farklı geçmiş ve eğitimleri olan kişilere kariyer planlama desteği vererek işletme ile bütünleşmelerini ve özdeşleşmelerini sağlar,
- Çalışanların sadakatini arttırmada yardımcı olur,
- Kariyer planlama, bir çalışanın büyümesini ve gelişmesini teşvik eder,
- Kişilere spesifik konularda da kariyer hedefleri belirleyerek, potansiyel yeteneklerini harekete geçirme olanağı tanır,
- Üst yönetimin, yukarı doğru hareket edebilecek çalışanların yetenekleri ve kapasitesi hakkında bilgi sahibi olmasını sağlar,

- Her zaman beklenmedik durumları karşılayacak kadar hazırlanmış çalışanlardan oluşan bir ekip oluşturabilir. Kariyer planlaması iş hacmini azaltır,
- Şirket içinde bireye terfi olanaklarını gösterir ve terfi etme imkânı sağlar,

Kariyer planlamasının hedeflerine ulaşıldığında ve bu konuda gerekli yatırımlar yapıldığında kişi yönüyle ve örgüt yönüyle farklı faydalara yol açar. Kişinin gereksinimlerine cevap verilmesine imkân oluştururken bununla birlikte iş görenlerin motivasyonunu artırdığı için verimlilikte artışa neden olacaktır. Kişiler bu şekilde başarılı olduklarını ispatlamış olurlar ve bu da özgüven elde etmelerinde son derece etkilidir. Kariyer planlaması organizasyona ya da kişiye her dönem tamamıyla başarıyı getirmez. Bununla birlikte kariyer planlaması, yapılmadan meydana gelen kariyer imkânları için kişilerin açık olan kadrolara yerleştirilmesi oldukça uzun bir süreç almaktadır. Bu nedenle, kariyer planlamasının gerekli olduğu belirtilebilir. Özellikle kariyer planlama örgütler tarafından maliyetli bir yöntem şeklinde değerlendirilse de uzun süreçli olarak neticeleri değerlendirildiğinde insana ve geleceğe yatırım şeklinde ele alınmalıdır (Aytaç, 2005: ss.142–143).

Kariyer planlama, bireylerin kariyer hedefleri doğrultusunda hem bireysel hem de organizasyon içerisinde kişisel gelişim süreçlerini yöneterek kariyer olanaklarını değerlendirdiği süreçtir. Kariyer planlama, küreselleşen dünyada şirketler arası rekabet ortamının artması ile daha da önem kazanmıştır. İnsan gücünün yönetimi şirketler için önemli bir unsur haline gelmiştir. Şirketlerin insan kaynakları departmanlarının çalışanların kariyerini planlaması, yönetebilmesi ve geliştirmesi organizasyonun başarısına yön veren en önemli olgulardan birisidir.

3.3. Bireysel Kariyer Planlama Aşamaları

Bireysel kariyer planlama aşamaları kendini tanıma ve değerlendirme, kariyer olanaklarının değerlendirilmesi, kariyer hedeflerinin belirlenmesi, planın hazırlanması ve uygulanması aşamaları aşağıda açıklanmıştır.

3.3.1. Kendini Tanıma ve Değerlendirme

Kendini tanıma ve değerlendirme aşaması, bireylerin bireysel güçlü yönlerini, yaşam tarzı tercihlerini, çalışma tarzı ve finansal ihtiyaçlarını dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi, çeşitli potansiyel kariyer yollarını planlaması açısından önemli bir adımdır. İş seçeneklerinin uygunluğunu değerlendirmek için, bireyin, profesyonel olarak ileride hangi noktada olmak istediğini belirlemesi önemlidir. Bu süreç, bireyin mevcut kariyer değerlerinin, ilgi alanlarının, kişisel becerilerinin envanterini içerir (Barutçugil, 2004: s. 321).

Bireyin kendisi ile ilgili bilgi edinerek kariyer kararı vermek için bu bilgiyi analiz etmesi, kariyer planlamasında bireyin kendisini değerlendirme süreci şeklinde ifade edilebilir. En başta gelen sorunlardan biri bu süreçte, kişinin kendini yanlış algılaması ya da abartılı bir şekilde değerlendirmesidir. Kişiler, bazen başkaları tarafından daha kaliteli bir şekilde değerlendirilebilmektedir. Bu konu ile ilgili olarak akademisyenler, bu sorunu çözmek amacıyla şu değerlendirme yöntemlerini önermişlerdir (Çalık ve Ereş, 2006: s. 102):

- Elde ettiği bilgileri, bireyler, kariyer planlama ile ilgili bir şekilde ele almalıdırlar.
- Daha objektif bir değerlendirme gerçekleştirilebilmesi amacıyla, bu süreçte çok sayıda kaynaktan toplanan bilgilerin güvenilirliğinin incelenmesi gerekmektedir.
- Temel ifadeden bireyin, kariyer kararı amacıyla çıkarımda bulunması gerekmektedir
- Topladığı bilgileri temel bir ifade altında toplaması gereken birey için bu ifade önemli şeyleri içermelidir. Örnek olarak, “çalışma hayatında saygınlığı olan bir mesleğe sahip olmak” gibi bir açıklanabilir.
- Bireyin, temel ifadenin gerçekliliği ve önemini doğru değerlendirmesi gerekmektedir.

Kendini değerlendirme, uygun beceri kümeleriyle birlikte birinin önceliklerini, kişisel çıkarlarını, güçlü ve zayıf yönlerini gözden geçirme eylemidir. Bu gözden geçirmeler, çalışanın kuruluştaki kariyer gelişimindeki şansı hakkında gerçekçi bir fikir edinmesine

yardımcı olur. Değerlendirme, ayrıca kendisine belirli iş tanımları ve promosyonlar için gerekli olan yetenek setlerinin şeffaf bir resmini verecektir. Bu, bir kişinin kendi örgütündeki büyüme fırsatlarını araştırmak için harika bir araç olsa da, iş arayanlar bunu arkadaş ve aile arasında ve iş fuarlarında fırsat aramak için kullanabilir. Bu gerçeklik kontrolü aynı zamanda gelecek için hedeflerin belirlenmesinde yardımcı olmaktadır (Barutçugil, 2004: s. 321).

Birey kariyer kararını almadan önce, kendini değerlendirip işinin gereksinimlerine ve beklentilerine cevap verip vermeyeceğini araştırmalıdır. Kişinin kendi kendini değerlendirmesine destek sağlayacak bazı yazılı kaynaklar yanında ebeveyn, çevre ve arkadaşlarla konuşması yardımcı olacaktır. Kişi tarafından gerçekleştirilecek olan kendi kendini değerlendirme süreci, yetenekleri, ilgi alanları, duyguları, zayıf ve güçlü yönlerini belirleyen bir analiz imkânı tanıyacaktır. Kendini değerlendirme sürecinin başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi için kişiler, kendilerine objektif yaklaşmalı ve açık olmalıdırlar. Kariyer planlamasının belki de en önemli safhası kendini değerlendirme süreci olduğundan, kendini tanıma ile başlayan bir kariyer planlama, doğru olmayan ya da eksik bilgiler üzerinden gerçekleştirildiğinde kişiyi istemediği hedeflere götürebilir. Kişilerin kendilerini değerlendirirken, böyle önemli bir konuda gerçekçi ve tamamen tarafsız olmaları önemlidir (Çalık ve Ereş, 2006: s. 102).

3.3.2. Kariyer Olanaklarının Değerlendirilmesi

Birey bu safhada, kariyer sahalarının değişik tiplerini meydana çıkarır ve seçenekleri tespit etmeye çalışır. Kişinin kariyer alternatiflerini belirlemesi, davranışları ve kendi ilgileri ile alakalı iş olanaklarını daraltılmasını kapsayan bu safha, seçenek belirleme ya da araştırma şeklinde de isimlendirilmektedir. Kariyer planlamasının etkili olmasının sebebi, örgüt ve birey tarafından yapılmasıdır (Varol, 2001: s. 55).

Farklı meslekler ile ilgili kapsamlı bilgi elde edilen bu safhada, ilgili meslekte çalışan biriyle yapılan bilgi alışverişi, staj sistemi, kuruluşların yükseköğretim kurumlarındaki tanıtımları, danışmanlık şirketlerinin vermiş olduğu hizmetler vb. vasıtalarla kariyerler hakkında bilgi sahibi olunur. Önemli olan, bireyin yetenekleri, kişiliği ilgi alanlarına uygun iş kollarını ve kariyer imkanlarını tespit ederek doğru tercihte bulunulmasıdır. Bilgi ve teknoloji çağı şeklinde de isimlendirilen günümüz dünyasında, birçok yeni meslek ortaya çıkarken her gün birçok meslek de ortadan kalkmaktadır. Bunun en

somut örneklerinden birisi olan bilgisayar sektörü birçok mesleği işlevsiz bırakmıştır. Bu sektör içinde bile devreye yeni teknolojiler girmekte ve her gün birçok bilgi eskimektedir. Bireyin çağı yaşayabilmesi ve gelişmeleri takip edebilmesi için sürekli bir şekilde kendisini yenilemesi gerekmektedir. Bu safhada kariyerini tercih ederken psikolojik ve sosyal birçok etkenin tesirinde kalan kişinin kendi, ilgi alanları, becerileri ve değerleri kariyer fırsatlarıyla ilişkili olmalıdır (Öner, 2001: s. 141).

3.3.3. Kariyer Hedeflerinin Belirlenmesi

Birey, zayıf ve kuvvetli yönlerini, değerlerini ve ilgi alanlarını ele aldıktan sonra, kariyer amaçlarını oluşturabilir. Bu safhada, kısa, orta ve uzun vadeli hedefler tespit edilmeli ve büyüme amaçlı hedefler mücadeleye açık olmalıdır. Böyle bir durumda yetenekler ve yeni bakış açısı elde edebilen kişilerin becerilerine hedefler de uygun olmalıdır (Varol, 2001: ss. 55-56).

Bireyin kariyeri ile ilgili hedefleri belirleyerek karar vermesi gereken hedef belirleme aşaması, bireyin gelecekteki amaçlarını planlama ve karar vermeye yardımcı eder. Bireysel farklılıklara bağlı olarak bireysel hedefler de değişmektedir. Bununla birlikte ilgileri ve değerleri değişen birey, kariyer seçim kararını değiştirebilerek kendine uygun yeni iş alanları arayabilir. Bu nedenle çok sayıda insan yaşamı süresince birden fazla mesleğe sahip olabilmektedir. Kariyerlerin değişmesi bireyin kararsız olduğu manasına gelmemektedir. Kişinin ilgilerinin yaşam süreci çerçevesinde değişmesi, farklı kariyer kararlarının alınmasına yol açabilir (Varol, 2001: ss. 55-56).

Bireylere olmak istedikleri yere buldukları yerden gitmelerinde hedefleri yardımcı olur. Ancak, hedefleri olan bir birey, genellikle kendi kendine ilerleyebilmekte ve kendi kendini motive edebilmekte ve yapılması gereken şeyleri gerçekleştirebilmektedirler. Yönetim alanında yapılan araştırmalar, hedef belirlemenin, hedeflere ulaşmak ve bireysel kariyer geliştirmek için öncelikli olduğunu göstermektedir. Önceliklerini, kapasitelerine göre belirleyen kişiler, ilgilerini ve özgeçmişlerini ön plana çıkartarak profesyonel bir şekilde nereye ulaşmayı hedeflediklerini tespit etmelidirler. Birey, daha sonra bir zaman tablosu oluşturarak, bu ilerlemenin hangi seviyede olduğunu gözlemlemeli ve takip etmelidir. İşini ve kendisini mümkün olan en kısa sürede değerlendirerek bireyin bir karara varması, kariyerinde amaçsız ilerlemesini önler (Hanks, 1999: s. 123).

3.3.4. Planın Hazırlanması

Hazırlık evresi, daha önce yapılan seçimlerin uygulanması için gereken özel adımların planlanmasına odaklanma sürecidir. Hazırlık, hedefe ulaşmak için ayrıntılı ve somut bir planla sonuçlanır. Hareket planlaması şeklinde de isimlendirilen bu safha, iş görenlerin uzun ve kısa dönem kariyer amaçlarına erişecekleri yolları tespit etmelerini kapsar. Bu plan, işletme dâhilindeki yeni iş olanaklarına başvurmayı, eğitim ve kurs seminerlerine katılmayı içerir. İş hayatındaki deneyimlerin üzerinde durularak buna uygun kısa vadeli planlarla, strateji gerçekleştirmek en doğru yol olacaktır. Önceki çalışmalarda başarı elde edilmesi durumunda gelişme programları daha büyük ve uzun vadeli olarak oluşturulabilir. Bireyin farklı hedeflere erişmede gereksinim hissedeceği tecrübe ve yetenekler planlamada göz önünde bulundurulmalıdır (Aytaç, 2005: s. 158).

3.3.5. Planların Uygulanması

Birey bu safhada, hedeflerini yerine getirebilmek amacıyla tasarladığı kariyeri uygulayacaktır. İşletmelerde, iş görenleri yönlendirip teşvik ederek kariyer gelişimine destek olmak, başarılı kişilerin transferini gerçekleştirmek gibi anlayışlar, kişinin planlarını hayata geçirmesine imkân verecektir (Aytaç, 2005: s. 159).

Bireylerin, kariyer basamaklarını tırmanmak için çıktıkları yolda kendi yol haritalarını belirlemeleri ve bir plan çerçevesinde kendilerini yönlendirmeleri, kariyer oluşumları açısından önem arz etmektedir. Bireylerin kendini tanıması, kariyer olanaklarını değerlendirmesi ve bu doğrultuda harekete geçmesi kariyer yönetimi açısından önemli aşamalardır.

3.4. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Meslek seçiminin etkisi, birey üzerinde kalıcı bir etkiye sahiptir. Kendi gelir düzeyi, işin niteliği açısından belirleyici olmaya hizmet eder. Bu çerçevede alınacak olan yanlış bir karar, bireyin kaderini değiştirebilir. Bireylerin kariyerleri hakkında karar vermesi zor bir süreçtir. İşyerlerinin hedefleri ile kendi hedefleri uyuşmayan bireyler daha az verimli olma eğilimindedir. Bu nedenle hedeflerine ulaşamamaktadır. Kariyer seçimi, herhangi bir bireyin hayatındaki en büyük ikilemlerden ve zorluklardan biridir. Bu dönem, karmaşık iç içe geçmiş birçok faktörün etkileşimini içerir. Bireyin kariyer tercihi, karmaşık davranışlar neticesinde oluşmaktadır. Bireyi bu davranışa yönlendiren çeşitli

faktörler vardır. Aile ile ilişkiler, yaş, cinsiyet, yasal faktörler, sosyal faktörler, ekonomik faktörler, eğitim kurumlarının etkisi tercih kararının verilmesinde etkili olduğu belirlenen değişkenlerdir (Kuzgun, 2000: s. 25).

3.4.1. Aile Faktörü

Mesleki psikoloji alanında araştırmacılar, kariyer sürecini etkileyen geniş bir etki yelpazesini araştırmışlardır. Bu faktörler arasında en çok ilgi aile etkisine olmuştur. Bireylerin, aile yapıları içerisinde yardım aramaları daha muhtemeldir. Ailenin kültürler arasındaki değişen rolü nedeniyle, ailenin etkisinin, farklı kültürel gruplardaki çeşitli kariyer yapılarıyla nasıl ilişkili olduğunu değerlendirmek önemlidir (Chope, 2005: ss. 395-400).

Çocuğun insanlarla ilk etkileşimi, kendi evinde, ebeveynleri, kardeşleri ve akrabaları içeren aile üyeleri arasında gerçekleşir. Bir çocuk, ebeveynlerin medeni ilişkileri, ailenin sosyo-ekonomik durumu, evin atmosferi, çevresel koşul, ebeveynlerin mesleki durumu ve kardeş sayısı gibi aile ile ilgili birçok faktörden etkilenir. Aile dinamikleri bu nedenle öğrencilerin kariyer hazırlığında önemli bir rol oynamaktadır. Ebeveynler çocukların meslek seçimlerini, sağlamış oldukları destek ve teşvik gibi çeşitli şekillerde etkilerler. Yapılan araştırmalarda ergenlerin kariyer planlama gibi konularda bilgi sahibi olmaları gerektiğinde ebeveynlerine danıştıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda, ebeveynler, kişilerin mesleki ve eğitsel planlarını etkileyen en başta gelen kişilerdir. Bununla birlikte ebeveynler, aile münasebetlerinde ortaya koydukları otoriter yaklaşım ya da demokratik tutumlar ile de, bireyin mesleki karar verme davranışları ve mesleki gelişim süreçleri üzerinde belirleyici olabilmektedirler (Hamamcı ve Hamurlu, 2005: s. 57).

Ebeveynin bireyin kariyer gelişimine etkileri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Kuzgun, 2000: ss. 110-113):

- Ebeveynler, belli mesleklere karşı olumlu ve olumsuz davranış ortaya koyarak, bireylerin değerler hiyerarşisini meydana getirmektedirler. Kişilerin belli mesleklere karşı olumsuz veya olumlu davranışları, genellikle kendi yaşamları ile değil, anne ve babalarından aldıkları çeşitli mesajlarla biçimlenmektedir.

- Ebeveynler, kişinin bazı yeteneklerini geliştirici ortamlar yaratırken, bazı yeteneklerini ihmal edebilmekte ve hatta bastırabilmektedirler.
- Ebeveynler, bireyin benlik kavramını biçimlendiren en önemli ve etkili kişilerdir. Bireyin kendini algılama şekli olan benlik kavramı, meslek tercihini belirleyen en önde gelen faktördür.

Birçok çocuk ebeveynlerinin mesleklerini idealleştirerek büyür. Bazı ebeveynler, çocukları için bazı yüksek profilli kariyerlere yönlenmesi için çaba gösterirler ve bu yönde baskı uygularlar. Olumlu bir ebeveyn rolü kariyer seçimini olumlu etkileyebileceği gibi, olumsuz ebeveyn rolü de olumsuz sonuçlar doğurabilir. Maddi zorluklar ile boğuşan ailelerde, ebeveynlerin meslekleri çocukları tarafından tercih edilmeyecektir. Kariyer tercihlerinde ebeveynler dışından eşler de etkili olan unsurlar arasındadır. Sosyal statülerin mesleki tercihlere göre belirlendiği düşünülürse, eşlerin meslek seçimi üzerinde etkilerinin büyük olduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, kariyer planlaması üzerinde çalışan uzmanların çalışmalarında aile üyelerinin beklentilerini de dikkate almaları gerekmektedir (Chope, 2005: ss. 395-400).

Çeşitli araştırmalar, ebeveynin mesleğinin, gelirin, çeşitli meslekler hakkındaki bilgilerinin, inançlarının, sahip oldukları normların, çocuklarının kariyer seçimini etkileyebileceği sonucuna varmaktadır. Ayrıca, çocukların ebeveynlere olan mali bağımlılıklarının da onların kariyerlerini seçme konusunda sınırladığı sonucuna ulaşılmıştır (Kuzgun, 2000: ss. 110-113).

3.4.2. Yaş

Kariyer seçimi, gençlerin gelişimsel yaşamında önemli bir konudur. Ergen yaşının meslek seçimi için anlamı büyüktür. Birçok araştırmacı, kariyerler ile çocukların erken yaşlarda tanıştırılması gerektiği kanısındadır. Kariyer konusunda karar vermenin karmaşıklığı, yaş arttıkça artar. Çocuklar büyüdükçe, kariyer tercihleri de, gelişim aşamaları ve geçerli çevresel koşulların yarattığı dinamiklerden daha çok etkilenmektedir (Eren, 2001: ss. 510-515).

3.4.3. Cinsiyet

Cinsiyet, toplumların insanları kromozomlar ve başka bir fiziksel atflara odaklanarak erkek ya da kadın kategorisine atamak için kullandıkları biyolojik özellikleri içerir. Toplumsal cinsiyet ise, toplumların cinsiyet kategorilerini nasıl belirlediğini ve yönettiğini tanımlayan bir kavramdır. Kariyer seçimindeki cinsiyet farklılığı, insanlar arasındaki cinsiyet rolü algılarından kaynaklanabilir. Daha önceki dönemlerde, kadınların ev işlerinden daha fazla sorumlu olması bekleniyordu. Günümüzde ise, değişen ekonomik koşulların da etkisi ile kadın istihdamında önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Bu nedenle zaman geçtikçe, cinsiyet rolü algıları değişime uğramaktadır. Cinsiyet algısı, kariyerle ilgili çok çeşitli tutum ve davranışları etkilemektedir. Buna kariyer seçimi, kariyer deneyimleri, iş sağlığı, iş tutumları, diğer kişilerin algıları ve kariyer sonuçları da dahildir. Bu nedenle, bireylerin kariyer seçimlerini anlamak için cinsiyetlerini dikkate almak önemlidir. Erkekler ve kadınlar, kariyerle ilgili kalıplaşmış deneyimler yaşarlar. Erkekler ve kadınların, kariyer tercihleri önemli ölçüde farklılık gösterir. Birçok faktör bu farklılıklara katkıda bulunur. İnsanların başkalarıyla etkileşime girdiklerinde yaşadıkları sosyal öğrenme deneyimlerini ifade eden sosyalleşme deneyimleri burada önemli bir rol oynamaktadır. (Ensari ve Alay, 2017: ss. 410-415).

Yapılan araştırmalar cinsiyetin kariyer seçiminde önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Erkek ve kadınların kariyer seçimleri, kendi doğalarındaki farklılıklar nedeniyle değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda kariyer seçiminde, cinsiyetin doğasını anlamak önemlidir. Cinsiyetin meslek seçimine olan etkilerini inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Bu konu üzerinde yapılan bir araştırmada, kadınların çoğunun meslek seçerken, geleneksel olarak kadın mesleği diye bilinen alanlara yöneldikleri ve meslekleri kadınlara göre olan ve olmayan diye gruplandırılmada erkeklerden daha duyarlı oldukları belirlenmiştir. Algılanan kadın meslekleri ise, genellikle prestiji düşük ve bireyler arası yarışmanın az olduğu mesleklerdir. Ebeveynlerin, üst düzey meslekleri seçmeleri noktasında erkek çocuklarını zorladıkları ama kız çocuklarına ise, aynı ısrarı göstermediklerini araştırmalar göstermiştir (Kuzgun, 2000: ss. 117-118).

Bununla birlikte, kadınların, erkeklerden daha düşük mesleki beklentilere sahip olmaları, kadınların hala kendilerini ev kadınlığı gibi geleneksel rollere uygun

görmeleri, toplumda cinsiyete uygun rol belirleme olgusunun bir neticesi şeklinde değerlendirilmektedir (Erdoğan, 2005: s. 43).

3.4.4. Kişisel Özellikler ve Yetenekler

Kariyer seçimi, bireylerin yaşamının önemli bir parçası haline gelmiştir. Kişisel durum, ilgi alanları veya mevcut istihdam piyasası gibi birçok değişken, kariyer seçimleri üzerinde etkili olmaktadır. Bireyler farklı farklı yeteneklere sahiptir. Bunun yanında değişik meslekler, farklı becerilere ihtiyaç duymaktadır. Bireyin seçtiği meslek, doğal olarak becerilerine uygun değilse, meslekte başarılı bir noktaya ulaşması mümkün gözükmemektedir. Kişilerin sahip olduğu becerilerinin altında bir meslek seçmesi de onun başarılı ve mutlu olmasını engelleyecektir. Başka bir deyişle, kişilerin tercih ettikleri mesleklerde başarılı ve mutlu olabilmeleri açısından, ilgi duydukları ancak hiç yeteneklerinin olmadığı ya da yetenekli olup ilgi duymadıkları bir alana yönelmemeleri gerekmektedir. Bu sebeple kişinin, tercih etmeyi tasarladığı meslek için ne düzeyde ve ne tür yeteneğe ihtiyaç duyulduğunu bilmesi ve mesleğin gerektirdiği yetenekler ile kendi yeteneklerinin uyumlu olması gerekmektedir (Kuzgun, 2000: ss. 25).

3.4.5. Yasal Faktörler

Erken kariyer aşamasını etkileyen faktörlerden biri, etkili yasalarla düzenlenen ve öncelikle bireylerin kariyer oluşturma sürecinde etkili olan faktörler olarak tanımlanabilen yasal faktörlerden oluşur. Örneğin, askerlik hizmeti ihtiyacı, erkek bireylerin dört yıllık yükseköğretim seçimlerini belirleyen en önemli etkenlerden biridir (Sav, 2008: s. 61).

3.4.6. Sosyal Faktörler

Gençlere daha fazla seçenek ve daha fazla bağımsızlık sağlamak için kariyer seçimini etkileyen faktörlerin belirlenmesi önemlidir. Bu kariyere karar verme bağlamında arzu edilen bir özellik olarak olumlu bir şekilde tanımlanmıştır. Sosyal faktörler, öğrencinin belirli bir çalışma alanına girme tercihini etkileyen insanları veya insan gruplarını içerir. Sosyolojik yaklaşımda kariyer seçimi, sosyal statü, ekonomik fırsatlar, aile, ırk, cinsiyet ve işgücü piyasasının organizasyonu gibi bağlamsal faktörlerle ilgili olarak kabul edilir (Ensari ve Alan, 2017: ss. 410-415).

3.4.7. Ekonomik Faktörler

Ekonominin gücünün istihdam üzerinde belirgin bir etkisi vardır. Her toplumda ekonomik seviyesi ve eğitim düzeyi farklı sosyal sınıflar mevcuttur. Benimsedikleri yaşam biçimleri ve değer sistemleri birbirinden değişik olan bu sosyal sınıfları birbirinden farklı kılan ayırt edici özelliklerden birisi mesleklerdir. Eğitim, günümüz dünyasında bir meslek sahibi olmanın en önemli koşullarındandır. Ekonomik koşullar, bireyin çocukluktan başlayarak hayatı boyunca alacağı eğitimin süresini ve niteliğini belirlemede en başlıca role sahiptir. Üst gelir sınıfına mensup ailelerin genel olarak çocukları, küçük yaşlardan başlayarak üniversiteye gidecekleri düşünülmektedir. Bu çocuklar meslek tercihi safhasında uzun süreli eğitim gerektiren mesleklere, düşük gelirlili ailelerin çocukları ise düşük ekonomik gelirin uzun süreli eğitime mani olacağını fark ettiklerinden, kısa süreli eğitim gerektiren meslekleri tercih etmektedirler (Kuzgun, 2000: s. 102).

3.4.8. Eğitim Kurumlarının Etkisi

Lise, yükseköğretim ve üniversiteler gibi çeşitli öğrenim kurumlarında kariyer rehberliği hizmeti sunulmaktadır. Liseler, yükseköğretim kurumlarına ve iş dünyasına bir geçiş aşmasında önemli işlev üstlenmektedir. Bu nedenle, öğrencilerin kariyer seçimlerine yardımcı olmada kritik rolleri vardır. Öğrencilerin çok fazla kariyer seçeneği varsa ve karar verme noktasında zorlanıyorsa, okul kariyer rehberliği öğrencilere yardımcı olabilir (Fındıkçı, 2003: s. 317).

Gelişmiş ülkelerde, kariyer rehberliği sadece okul danışmanlarının ve öğretmenlerin görevi değildir. Bu durum aynı zamanda bağımsız danışmanları da içerir. Okul kariyer danışmanlığı, başka yerde sunulan mesleki rehberliğe ulaşmada sorun yaşayan öğrencilere yardımcı olabilmektedir (Eren, 2001: ss. 510-515).

Yukarıda belirtildiği üzere bireylerin kariyer seçiminde aile, yaş, cinsiyet, kişisel özellikler ve yetenekler, yasal faktörler, sosyal faktörler, ekonomik faktörler ve eğitim kurumları gibi etkenlerin önemi çok büyüktür. Bu faktörlerin, bireylerin yaşamları boyunca kariyer seçimlerini çeşitli şekillerde biçimlendirdiği, yönlendirdiği ve bu doğrultuda kariyerlerine şekil verdikleri görülmektedir.

4. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMA FAALİYETLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

4.1. Metodoloji

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama faaliyetleri ve bu faaliyetlere göre demografik değişkenlerin etkisinin incelenmesidir.

4.1.1. Araştırmanın Tipi

Bu çalışma nicel bir araştırma olup, araştırma modeli açısından genel tarama modelidir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişki varlığını, derecesini belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan modellerdir (Karasar, 2003: s. 81).

4.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını, kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin anlaşılmasına yönelik yapılan bu çalışmanın evrenini Konya ilindeki bir vakıf üniversitesinde eğitim gören toplam N=8000 öğrenci oluşturmaktadır. Vakıf üniversitesinde okuyan öğrenciler arasından Hukuk Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi'nde 4. sınıf öğrencileri araştırmaya dâhil edilmiş olup, örneklem formülü gereğince yaklaşık 370 öğrenciye ulaşılmak istenmiştir. Çalışmada kolayda örneklem yöntemiyle 500 anket gönderilmiş, anket formunu dolduran 410 öğrencinin verileri üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 1. Orantılı Paylaştırma Yöntemine Göre Öğrenci Sayılarının Dağılımı (%)

Hukuk Fak.	Mühendislik Fak.	İYBF	SBBF	GSTF
48,2	69,39	44,79	11,83	33,72

4.1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Tekniği ve Araçlar

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket en genel tanımıyla cevaplandırıcının daha önce belirlenmiş bir sıralamada ve yapıda oluşturulan sorulara karşılık vermesiyle veri elde etme yöntemi olarak tanımlanabilir (Altunışık vd., 2010, s. 78). Anket formunda altı soru demografik özelliklere yöneliktir. Kariyer planlama ölçeği 27 sorudan oluşmaktadır. Anket soruları Jansen ve Chandler (1990)'ın kariyer planlaması ile ilgili gönüllü çalışanlardan oluşan araştırması için oluşturduğu bir ankettten seçilmiştir. Aktaş (2004) tarafından Türk Hava Kuvvetleri çalışanları üzerinde yapılan çalışmada anket soruları Türkçeye çevrilmiş ve kabul edilmiştir. Ayrıca anket formu örnekleme uygulanmadan önce örneklemin %10'una pilot uygulama yapılmıştır.

Uygulanan ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçları:

N = 410

Alfa = 0,903

27 sorudan oluşan kariyer planlamayı etkileyen faktörlerin ölçeğinin güvenilirlik analizi Cronbach alfa değeri hesaplanarak yapılmış ve güvenilirlik katsayısı 0,903 olarak hesaplanmıştır.

Güvenilirlik Analizi Ölçeği (Bölünmüş)

Güvenilirlik Katsayıları

N = 410

Formlar arasındaki korelasyon = 0,792 Eşit uzunluklu Spearman-Brown = 0,884

Guttman Split-yarı = 0,883 Eşitsiz uzunluklu Spearman-Brown = 0,884

Bölüm 1 için alfa = 2 = 0,820

Alfa 2 için = 0,836

Ölçek Güvenilirlik Testi (Guriş vd., 2014, ss. 245-246):

- $0,00 \leq \alpha < 0,50$: Ölçek Güvenilir Değil
- $0,50 \leq \alpha < 0,60$: Ölçek Düşük Güvenilirlikte
- $0,60 \leq \alpha < 0,70$: Ölçek Oldukça Güvenilir
- $0,70 \leq \alpha < 0,90$: Ölçek Yüksek Derecede Güvenilir

Ankette, teknik/fonksiyonel, özerklik/ bağımsızlık, girişimci, güvenlik/ istikrar, yönetsel, meydan okuyucu, kendini adama, hayat tarzı ve kariyer memnuniyeti olmak üzere dokuz alt boyut seçilmiştir. Ölçek “1=Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5=Kesinlikle Katılıyorum” aralığında 5’li Likert tipinde 27 sorudan oluşmaktadır.

4.1.4. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Teknikler

Araştırmada, veriler toplandıktan sonra bilgisayar ortamına aktarılmıştır. SPSS istatistik programından yararlanılarak verilerin analizi yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma ile hesaplanmıştır.

İki kategorik veri arasındaki ilişkiyi incelemeyi sağlayan ki-kare (χ^2) testi yapılmış, $p < 0,05$ anlamlı olarak kabul edilmiştir. Değişkenlerin ilişki düzeyi hesaplanırken $r \times r$ sayıda tablolarda Contingency Coefficient, $r \times c$ sayıda tablolarda Cramer’s V değeri incelenmiştir (Gamgam ve Altunkaynak, 2008). Değerler 0-1 arasında değişmekte olup, tıpkı korelasyon katsayısının büyüklüğünün yorumlanmasında olduğu gibi, 0-30 arası değerler zayıf, 31-60 arası değerler orta, 61-100 arası değerler ise güçlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir (Özbay, 2009). Kariyer planlama alt boyutlarının, cinsiyet değişkenlerine göre karşılaştırmasında bağımsız iki örneklem t testi (independent samples t test); cinsiyet, fakülte, genel akademik ortalama ve gelir düzeyi değişkenlerine göre karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) testi uygulanmıştır. ANOVA testinde gruplar arasında anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni post hoc testinden yararlanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

4.1.5. Araştırmanın Hipotezleri

H1. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer alt boyutları ile cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.

H1.a. Katılımcıların kariyer planlamasındaki teknik alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- H_{1.b}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki güvenlik alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{1.c}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki özerklik alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{1.d}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki yönetsel alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{1.e}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki girişimci alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{1.f}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki meydan okuyucu alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{1.g}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kendini adama alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{1.h}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki hayat tarzı alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{1.i}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer memnuniyeti alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₂. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer alt boyutları ile fakülteye göre anlamlı bir farklılık vardır
- H_{2.a}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki teknik alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{2.b}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki güvenlik alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{2.c}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki özerklik alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- H2.d. Katılımcıların kariyer planlamasındaki yönetimsel alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H2.e. Katılımcıların kariyer planlamasındaki girişimci alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H2.f. Katılımcıların kariyer planlamasındaki meydan okuyucu alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H2.g. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kendini adama alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H2.h. Katılımcıların kariyer planlamasındaki hayat tarzı alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H2.i. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer memnuniyeti alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H3. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer alt boyutları ile genel akademik ortalamaya göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H3.a. Katılımcıların kariyer planlamasındaki teknik alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H3.b. Katılımcıların kariyer planlamasındaki güvenlik alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H3.c. Katılımcıların kariyer planlamasındaki özerklik alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H3.d. Katılımcıların kariyer planlamasındaki yönetimsel alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- H3.e. Katılımcıların kariyer planlamasındaki girişimci alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- H_{3.f}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki meydan okuyucu alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{3.g}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kendini adama alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{3.h}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki hayat tarzı alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{3.i}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer memnuniyeti alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H₄. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer alt boyutları ile gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{4.a}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki teknik alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{4.b}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki güvenlik alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{4.c}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki özerklik alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{4.d}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki yönetsel alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{4.e}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki girişimci alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{4.f}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki meydan okuyucu alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H_{4.g}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kendini adama alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4.h}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki hayat tarzı alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4.i}. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer memnuniyeti alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4.1.6. Normallik Testi

Tablo 2. Normallik Testi

	n	Ortalama	Standart Sapma	Kolmogorov Smirnov	Çarpıklık	Basıklık
Teknik /Fonksiyonel	410	3,6348	0,74354	0,000	-0,401	0,335
Güvenlik/İstikrar	410	4,0140	0,77925	0,000	-1,059	1,159
Özerklik/Bağımsızlık	410	3,7927	0,79464	0,000	-0,615	0,283
Yönetimsel	410	3,7902	0,84521	0,000	-0,785	0,639
Girişimci	410	4,0179	0,76155	0,000	-0,948	0,906
Meydan Okuyucu	410	3,6561	0,83045	0,000	-0,456	-0,070
Kendini Adama	410	4,2280	0,83172	0,000	0,055	-1,014
Hayat Tarzı	410	4,0000	0,86567	0,000	-0,900	0,912
Kariyer Memnuniyeti	410	3,8049	1,12255	0,000	-0,703	-0,278

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla öncelikle Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi yapılmıştır. Kolmogorov Test sonucuna göre, istatistiksel anlamlılık hesaplarında sınır değeri kabul edilen 0,05'den büyük olması incelenen faktörlerin dağılımlarının normal olduğunu göstermektedir. Bu değerlendirmeye göre, tüm alt boyutların normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bu durumda ölçeye ve alt boyutlarına Skewness ve Kurtosis analizi yapılmıştır. Elde edilen alt boyut ve genel ortalamaya ait Skewness ve Kurtosis değerleri (-1,96 ile +1,96) arasında olduğundan dolayı, araştırmanın normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Yapılan bu test sonucunda verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik testler yapılmıştır. Analizlerde SPSS paket programı kullanılmıştır. SPSS yardımıyla, frekans dağılımı (f), aritmetik ortalama (A.O.), standart sapma (S.S.), varyans analizi (ANOVA) ve T-testi analizleri yapılmıştır. ANOVA testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD post

hoc testi kullanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

4.2. Bulgular

4.2.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı

Katılımcıların demografik (yaş, cinsiyet, gelir durumu vs.) özelliklerine ve diğer bireysel niteliklerine (genel akademik ortalama, fakülte) yönelik bulgular aşağıdaki tabloda incelenmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımı

Tanımlayıcı Özellikler	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	23,15	2,10
Cinsiyet	N	%
Kadın	220	53,7
Erkek	190	46,3
Fakülte	N	%
Hukuk Fakültesi	59	14,4
Mühendislik Fakültesi	75	18,3
İşletme ve Yönetim Bilimler Fakültesi	133	32,4
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi	33	8,0
Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi	110	26,8
Genel Akademik Ortalama	N	%
1-1,49	2	0,5
1,50-1,99	15	3,7
2,00-2,49	97	23,7
2,50-2,99	178	43,4
3,00-4,00	118	28,8
Gelir Durumu	N	%
500 TL'den az	6	1,5
501-1000 TL	7	1,7
1001-2000 TL	31	7,6
2001-3000 TL	87	21,2
3001-4000 TL	86	21,0
4000'den fazla	193	47,1
Toplam	410	100,0

Katılımcıların yaş ortalamasına bakıldığı zaman 20 kişinin yaşınız sorusunu cevapsız bıraktığı görülmüştür. Buna göre katılımcıların yaş ortalaması $23,15 \pm 2,10$ olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımına bakıldığı zaman araştırmaya katılanların %53,7'si kadın, %46,3'ü erkektir.

Katılımcıların fakültelere göre dağılımına bakıldığı zaman %32,4'ü İşletme ve Yönetim Bilimler Fakültesi'nde, %26,8'i Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi'nde, %18,3'ü Mühendislik Fakültesi'nde, %14,4'ü Hukuk Fakültesi'nde, %8'i Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi'nde okuduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların genel akademik ortalaması incelendiğinde en çok %43,4 ile 2,50-2,99 arası, %28,8 ile 3,00-4,00 arası, %23,7 ile 2,00-2,49 arası, %3,7 ile 1,50-1,99 arası ve %0,5 ile 1-1,49 arası olduğu görülmüştür.

Katılımcıların %47,1'i gelir durumunun 4.000 TL'den fazla, %21,2'si 2.001-3.000 TL arası, %21'i 3.001-4.000 TL arası, %7,6'sı 1.001-2.000 TL arası, %1,7'si 501-1.000 TL arası ve %1,5'i 500 TL'den az olduğunu belirtmiştir.

4.2.2. Katılımcıların Ölçek İfadelerine Katılımına İlişkin Bulguların Dağılımı

Katılımcıların ölçek ifadelerine katılımına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Frekansları

Madde No	Maddeler	Ort.	SS
1	Kendi mesleğim ve uzmanlık alanım dışında çalışmak istemem.	3,40	1,37
2	Benim için önemli olan, görevimde yeni bir proje, program veya ürün ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir.	3,98	1,06
3	Benim için önemli olan, kendi mesleğim ve uzmanlık alanımla ilgili işlerde uzun süre çalışabileceğimin garanti edilmesidir.	3,93	1,06
4	Kendi işimin patronu olabileceğim bir işte çalışabilmek benim için çok önemlidir.	3,87	1,12
5	Benim için önemli olan, diğer çalışanları yönetip görevlendirebileceğim bir pozisyonda görev yapmaktır.	3,64	1,13
6	Kendi uzmanlık alanımda çalışamayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim.	3,39	1,17
7	Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum.	3,31	1,09
8	Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek kilit görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir	3,89	1,03
9	İşimin sürekliliği açısından istihdam garantisi olan güvenli bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir.	4,09	0,97
10	Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için çok önemlidir.	4,11	0,90
11	Seçtiğim/seçeceğim işlerde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim.	4,33	0,99

12	Rekabet ve başarı, kariyerimin en önemli ve en heyecan verici öğeleridir.	3,85	1,05
13	“Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli durumdur.	4,15	1,00
14	Bence, kamuoyunda tanınmış, seçkin ve iyi isim yapmış bir kurum diğer kurumlara kıyasla daha iyidir.	3,60	1,15
15	Denetimden uzak, serbest çalışmayı tercih ederim	3,36	1,17
16	Özellikle, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	3,65	1,03
17	Benim için toplumda saygın bir yere sahip, saygı duyulan bir organizasyonda çalışmak çok önemlidir.	4,04	1,00
18	Yaşamım boyunca çalışma garantisi verebilecek bir işletmede kariyer yapmayı tercih ederim.	3,80	1,15
19	Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.	3,81	1,05
20	Yaptığım göreve yönelik alanda uzmanlaşmış olmam, benim en güçlü yanımdır.	4,10	0,90
21	Önemli bir konuda ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarını tercih ederim.	4,12	0,92
22	Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim.	3,96	0,98
23	“Organizasyon içinde insanları yönetme ve onları güdüleme yoluyla başarılı görevler yapma” en güçlü yönlerimden biridir.	3,83	1,04
24	Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim organizasyonda çalışmak benim için çok önemlidir.	4,23	0,94
25	Organizasyon içinde, yaygın olarak bilinen ve seçkinliği herkes tarafından kabul edilmiş görevler almayı tercih ederim.	3,96	1,04
26	Meslek seçimimden memnunum.	3,96	1,11
27	Eğer tekrar mesleğimi seçme olanağım olsa, yine aynı mesleği seçerim.	3,65	1,30

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamalarının 3,31 ile 4,33 arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcıların kariyer planlama ile ilgili sorulara en az katıldıkları ifadeler, “Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum” (3,31±1,09), “Denetimden uzak, serbest çalışmayı tercih ederim” (3,36±1,17) ve “Kendi uzmanlık alanımda çalışamayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim” (3,39± 1,17) şeklindedir. Katılımcıların sorulara en çok katıldıkları ifadeler ise “Seçtiğim/seçeceğim işlerde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim” (4,33±0,99), “Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim organizasyonda çalışmak benim için çok önemlidir” (4,23±0,94) ve “Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme işimde aradığım en önemli durumdur” (4,15±1,00) olarak saptanmıştır.

4.2.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Diğer Değişkenlerle İlişkisi

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, fakülte, genel akademik ortalama, gelir durumu gibi demografik özelliklerinin bağımsız değişkenler ile dağılımları belirtilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Fakülte Cinsiyet Dağılımı

Değişkenler	Fakülte Adı (S3)													
	Hukuk Fakültesi		Mühendislik Fakültesi		İşl. ve Yön. Bil. Fakültesi		Sos. ve Beş. Bil. Fakültesi		Güzel San ve Tas. Fakültesi		Toplam			
Cinsiyet (S2)	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Kadın	S2	26	11,8	9	4,1	74	33,6	27	12,3	84	38,2	220	100	X ² =88,064*
	S3	26	44,1	9	12,0	74	55,6	27	81,8	84	76,4	220	53,7	
Erkek	S2	33	17,4	66	34,7	59	31,1	6	3,2	26	13,7	190	100	P=,000
	S3	33	55,9	66	88,0	59	44,4	6	18,2	26	23,6	190	46,3	
Toplam		59	100	75	100	133	100	33	100	110	100	410	100	

* Pearson Chi-Square **Cramer's V

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların okudukları fakülte ile cinsiyet arasında anlamlı ($p= ,000$) ve orta düzeyde ($\Phi C = ,463$) ilişki tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların %38,2'sinin Güzel Sanat ve Tasarım Fakültesi'nde ve erkek katılımcıların %34,7'sinin Mühendislik Fakültesi'nde eğitim gördükleri tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Fakülte Genel Akademik Ortalama Dağılımı

Değişkenler	Hukuk Fakültesi		Mühendislik Fakültesi		İşl. ve Yön. Bil. Fakültesi		Sos. ve Beş. Bil. Fakültesi		Güzel San ve Tas. Fakültesi		Toplam			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Genel Akademik Ortalama (S5)														
1-1,49	S5	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	2	100	X ² =77,083*
	S3	0	0,0	1	1,3	1	0,8	0	0,0	0	0,0	2	0,5	
1,50-1,99	S5	7	46,7	3	20,0	4	26,7	3	0,0	1	6,7	15	100	P=,000
	S3	7	11,9	3	4,0	4	3,0	0	0,0	1	0,9	15	3,7	
2,00-2,49	S5	27	27,8	29	29,9	18	18,6	4	4,1	19	19,6	97	100	
	S3	27	45,8	29	38,7	18	13,5	4	12,1	19	17,3	97	23,7	
2,50-2,99	S5	22	12,4	26	14,6	61	34,3	10	5,6	59	33,1	178	100	
	S3	22	37,3	26	34,7	61	45,9	10	30,3	59	53,6	178	43,4	
3,00-4,00	S5	3	2,5	16	13,6	49	41,5	19	16,1	31	26,3	118	100	
	S3	3	5,1	16	21,3	49	36,8	19	57,6	31	28,2	118	28,8	
Toplam		59	100	75	100	133	100	33	100	110	100	410	100	

* Pearson Chi-Square **Cramer's V

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların okudukları fakülte ile genel akademik ortalamaları arasında anlamlı (p= ,000) ve düşük düzeyde ($\Phi C = ,217$) ilişki saptanmıştır. Hukuk Fakültesi öğrencilerinin %45,8'sinin, Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin %38,7'sinin genel akademik ortalaması 2,00-2,49 arasında, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin %45,9'unun genel akademik ortalaması 2,50-2,99 arasında, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi öğrencilerinin %57,6'sının genel akademik ortalamasının 3,00-4,00 arasında ve Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi öğrencilerinin %53,6'sının genel akademik ortalamasının 2,50-2,99 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Fakülte Gelir Düzeyi Dağılımı

Değişkenler		Hukuk Fakültesi		Mühendislik Fakültesi		İşl. ve Yön. Bil. Fakültesi		Sos. ve Beş. Bil. Fakültesi		Güzel San ve Tas. Fakültesi		Toplam		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Gelir Durumu (S6)														
	500 TL'den az	S6	1	16,7	3	50,0	1	16,7	1	16,0	0	0,0	6	100
		S3	1	1,7	3	4,0	1	0,8	1	3,0	0	0,0	6	1,5
501-1000 TL		S6	3	42,9	2	28,6	2	28,6	0	0,0	0	0,0	7	100
		S3	3	5,1	2	2,7	2	1,5	0	0,0	0	0,0	7	3,7
1001-2000 TL		S6	0	0,0	5	16,1	16	51,6	5	16,1	5	16,1	31	100
		S3	0	0,0	5	6,7	16	12,0	5	15,2	5	4,5	31	7,6
2001-3000 TL		S6	6	6,9	21	24,1	30	34,5	9	10,3	21	24,1	87	100
		S3	6	10,2	21	28,0	30	22,6	9	27,3	21	19,1	87	21,2
3001-4000 TL		S6	11	12,8	19	22,1	26	30,2	7	8,1	23	26,7	86	100
		S3	11	18,6	19	25,3	26	19,5	7	21,2	23	20,9	86	21,0
4000 TL'den fazla		S6	38	19,7	25	13,0	58	30,1	11	5,7	61	31,6	193	100
		S3	38	64,4	25	33,3	58	43,6	11	33,3	61	55,5	193	47,1
Toplam			59	100	75	100	133	100	33	100	110	100	410	100

* Pearson Chi-Square **Cramer's V

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların okudukları fakülte ile gelir düzeyi arasında anlamlı ($p=,003$) ve düşük düzeyde ($\Phi C = ,159$) ilişki saptanmıştır. 4000 TL ve üzeri gelire sahip olan katılımcıların %31,6'sının Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi'nde eğitim gören öğrenciler olduğu ve 500 TL'den az gelire sahip olan katılımcıların ize %50'sinin Mühendislik Fakültesi'nde eğitim gören öğrenciler olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Genel Akademik Ortalama Cinsiyet Dağılımı

Genel Akademik Ortalama(S5)														
Değişkenler		1-1,49		1,50-1,99		2,00-2,49		2,50-2,99		3,00-4,00		Toplam		
Cinsiyet (S2)		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kadın	S2	0	0,00	3	1,4	41	18,6	99	45,0	77	35,0	220	100	X ² =20,866*
	S5	0	0,00	3	20,0	41	42,3	99	55,6	77	65,3	220	53,7	
Erkek	S2	2	1,1	12	6,3	56	31,1	79	41,6	41	21,6	190	100	P=,000
	S5	2	100,0	12	80,0	56	57,7	79	44,4	41	34,7	190	46,3	
Toplam		2	100	15	100	97	100	178	100	118	100	410	100	

Tablo 8 incelendiğinde genel akademik ortalama ile cinsiyet arasında anlamlı ($p=,000$) ve düşük düzeyde ($\Phi C=,226$) ilişki tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların %45'inin ve erkek katılımcıların %41,6'sının genel akademik ortalamasının 2,50-2,99 arasında olduğu tespit edilmiştir. 3,00-4,00 genel akademik ortalamaya sahip olan katılımcıların %65,3'ü kadındır.

4.2.4. Kariyer Alt Boyutlarının Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımı

Kariyer alt boyutlarını teknik/fonksiyonel, özerklik/ bağımsızlık, girişimci, güvenlik/ istikrar, yönetsel, meydan okuyucu kendini adama, hayat tarzı ve kariyer memnuniyeti oluşturmaktadır. Katılımcıların cinsiyet, fakülte adı, genel akademik ortalama ve gelir düzeyine göre farklılıklarını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız t testi ve tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) testi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 9. Kariyer Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyutlar	Kadın		Erkek		t	P
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS		
Teknik/Fonksiyonel	3,63	0,68	3,64	0,81	-,252	,801**
Güvenlik/ İstikrar	4,11	0,71	3,90	0,84	2,841	,005*
Özerklik/ Bağımsızlık	3,74	0,72	3,86	0,87	-1,547	,123**
Yönetimsel	3,64	0,81	3,96	0,85	-3,866	,000*
Girişimci	3,99	0,73	4,05	0,79	-,902	,368**
Meydan Okuyucu	3,52	0,81	3,81	0,82	-3,588	,000*
Kendini Adama	4,29	0,75	4,16	0,92	1,590	,113**
Hayat Tarzı	3,98	0,85	4,03	0,89	-,570	,569**
Kariyer Memnuniyeti	3,78	1,12	3,83	1,12	-,491	,623**

Tablo 9' a göre, cinsiyet ile kariyer alt boyutlarından olan teknik/fonksiyonel, özerklik/bağımsızlık, girişimci, kendini adama, hayat tarzı ve kariyer memnuniyeti boyutlarının karşılaştırılması için yapılan t testi sonucunda anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu durumda $H_{1.a}$, $H_{1.c}$, $H_{1.e}$, $H_{1.g}$, $H_{1.h}$, $H_{1.i}$ hipotezleri reddedilmiştir. Güvenlik/ istikrar, yönetimsel, meydan okuyucu alt boyutları ile cinsiyet karşılaştırmasında ise hem eşit dağılım hem de eşit olmayan dağılım açısından anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Güvenlik/istikrar alt boyutu incelendiğinde kadın katılımcıların ortalaması ($\bar{x}=4,11$), erkek katılımcıların ortalamasından ($\bar{x}=3,90$) daha büyüktür. Bu sonuca bakıldığı zaman kadın katılımcılar için güvenli/istikrarlı bir kariyer planlamasının daha önemli olduğu yorumu yapılabilmektedir. Yönetimsel alt boyutu ile cinsiyet karşılaştırıldığında, kadınların ortalaması ($\bar{x}=3,64$) iken, erkeklerin ortalaması ($\bar{x}=3,96$)'dır. Bu sonuca bakıldığı zaman kariyer planlamasında erkekler için yöneten konumunda olmanın kadınlara göre daha önemli olduğu görülmektedir. Meydan okuyucu alt boyutu ile cinsiyet karşılaştırıldığında yine kadınların ortalaması ($\bar{x}=3,52$) iken erkeklerin ortalaması ($\bar{x}=3,81$) ile kadınlardan daha yüksektir. Meydan okuyucu kariyer alt boyutuna bakıldığı zaman erkeklerin kadınlardan daha çok önem verdiği görülmektedir. Bu durumda $H_{1.b}$, $H_{1.d}$, $H_{1.f}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 10. Yönetimsel Kariyer Alt Boyutunun Fakülte Adına Göre Farklılaşma Durumu

Fakülte Adı	\bar{x}	Ss	Min.	Max.	F	P	Post-Hoc
Hukuk Fakültesi (a)	3,76	0,85	1,67	5,00	2,747	0,028**	
Mühendislik Fakültesi(b)	4,04	0,86	1,33	5,00			Tukey b>c,a,d,e
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi (c)	3,81	0,81	1,00	5,00			
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi (d)	3,73	0,82	2,33	5,00			
Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi (e)	3,63	0,85	1,00	5,00			

Tablo10' a göre kariyer değerlerinin belirlenmesi ölçeğinin alt boyutu olan yönetimsel yaklaşım bileşenin toplam puanlarının katılımcıların fakülte adına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Söz konusu farkın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak için yapılan post-hoc analizi sonucunda Mühendislik Fakültesi'nde eğitim gören katılımcıların kariyer değerlerinin belirlenmesinde diğer grupta yer alan katılımcılara göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve farkın Mühendislik Fakültesi öğrenci gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır. Bu durumda $H_{2,d}$ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11. Girişimci Kariyer Alt Boyutunun Fakülte Adına Göre Farklılaşma Durumu

Fakülte Adı	\bar{x}	Ss	Min.	Max.	F	P	Post-Hoc
Hukuk Fakültesi (a)	3,82	0,95	1,00	5,00	3,044	0,017**	
Mühendislik Fakültesi (b)	4,19	0,80	1,67	5,00			Tukey b>d,e,c,a
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi (c)	3,91	0,68	2,00	5,00			
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi (d)	4,13	0,74	2,00	5,00			
Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi (e)	4,09	0,70	1,67	5,00			

Tablo 11'e göre, kariyer planlama ölçeğinin alt boyutu olan girişimci bileşenin toplam puanlarının katılımcıların fakülte adına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Söz konusu farkın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak için yapılan post-hoc analizi sonucunda Mühendislik Fakültesi'nde eğitim gören katılımcıların kariyer değerlerinin belirlenmesinde diğer grupta yer alan katılımcılara göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve farkın Mühendislik Fakültesi öğrenci gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır. Bu durumda $H_{2.e}$ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12. Meydan Okuyucu Kariyer Alt Boyutunun Fakülte Adına Göre Farklılaşma Durumu

Fakülte Adı	\bar{x}	Ss	Min.	Max.	F	P	Post-Hoc
Hukuk Fakültesi (a)	3,75	0,89	1,33	5,00	6,111	0,00	
Mühendislik Fakültesi(b)	3,82	0,80	1,00	5,00			Tukey b>c,a,d,e
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi (c)	3,78	0,74	2,00	5,00			
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi (d)	3,70	0,91	1,67	5,00			
Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi (e)	3,33	0,82	1,00	5,00			

Tablo 12' ye göre, meydan okuyucu alt boyutunun fakülte adına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmekte olup ($p<0,05$). Söz konusu farkın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak için yapılan post-hoc analizi sonucunda Mühendislik Fakültesi'nde eğitim gören katılımcıların kariyer değerlerinin belirlenmesinde diğer grupta yer alan katılımcılara göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve farkın Mühendislik Fakültesi öğrenci gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır. Bu durumda $H_{2.f}$ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13. Kariyer Memnuniyeti Kariyer Alt Boyutunun Fakülte Adına Göre Farklılaşma Durumu

Fakülte Adı	\bar{x}	Ss	Min.	Max.	F	P	Post-Hoc
Hukuk Fakültesi (a)	4,10	1,15	1,00	5,00	2,592	0,036**	
Mühendislik Fakültesi(b)	3,87	1,18	1,00	5,00			Tukey a>d,b,e,c
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi (c)	3,60	1,05	1,00	5,00			
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi (d)	4,06	1,07	1,00	5,00			
Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi (e)	3,77	1,14	1,00	5,00			

Tablo 13' e göre, kariyer değerlerinin belirlenmesi ölçeğinin alt boyutu olan kariyer memnuniyeti bileşenin toplam puanlarının katılımcıların fakülte adına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Söz konusu farkın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak için yapılan post-hoc analizi sonucunda Hukuk Fakültesi'nde eğitim gören katılımcıların kariyer değerlerinin belirlenmesinde diğer grupta yer alan katılımcılara göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve farkın Hukuk Fakültesi öğrenci gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır. Bu durumda $H_{2,1}$ hipotezi kabul edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında fakülte ile kariyer planlama ölçeğinin alt boyutlarından teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, özerklik, kendini adama, hayat tarzı arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre $H_{2,a}$, $H_{2,b}$, $H_{2,c}$, $H_{2,f}$, $H_{2,g}$, $H_{2,h}$ hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 14. Teknik/Fonksiyonel Kariyer Alt Boyutunun Genel Akademik Ortalamaya Göre Farklılaşma Durumu

Genel Akademik Ortalama	\bar{x}	Ss	Min.	Max.	F	P	Post-Hoc
1-1,49 (a)	3,37	0,18	3,25	3,50	2,977	0,019**	
1,50-1,99 (b)	3,76	0,82	1,25	4,75			Tukey e>b,d,c,a
2,00-2,49 (c)	3,44	0,76	1,00	5,00			
2,50-2,99 (d)	3,64	0,75	1,50	5,00			
3,00-4,00 (e)	3,78	0,67	1,75	5,00			

Tablo 14'e göre, kariyer değerlerinin belirlenmesi ölçeğinin alt boyutu olan teknik/fonksiyonel bileşenin toplam puanlarının katılımcıların genel akademik ortalamalarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Söz konusu farkın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak için yapılan post-hoc analizi sonucunda akademik ortalaması 3,00-4,00 olan katılımcıların kariyer değerlerinin belirlenmesinde diğer grupta yer alan katılımcılara göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve farkın akademik ortalaması 3,00-4,00 olan öğrencilerin % 65,3' ünün kadın olduğu ve % 57,62' sının Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi öğrencisi olduğu saptanmıştır. Bu durumda $H_{3,a}$ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 15. Güvenlik/İstikrar Kariyer Alt Boyutunun Genel Akademik Ortalamaya Göre Farklılaşma Durumu

Genel Akademik Ortalama	\bar{x}	Ss	Min.	Max.	F	P	Post-Hoc
1-1,49 (a)	3,75	1,06	3,00	4,50	2,723	0,029**	
1,50-1,99 (b)	3,80	0,85	2,25	5,00			Tukey e>d,c,b,a
2,00-2,49 (c)	3,81	0,85	1,00	5,00			
2,50-2,99 (d)	4,08	0,69	1,25	5,00			
3,00-4,00 (e)	4,10	0,80	1,75	5,00			

Tablo 15'e göre, kariyer planlama ölçeğinin alt boyutu olan güvenlik/istikrar bileşenin toplam puanlarının katılımcıların genel akademik ortalamalarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. ($p < 0,05$). Söz konusu farkın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak için yapılan post-hoc analizi sonucunda akademik ortalaması 3,00-4,00 olan katılımcıların kariyer planlamasında diğer grupta yer alanlara göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Farkı oluşturan öğrencilere baktığımız zaman, akademik ortalaması 3,00-4,00 olan öğrencilerin % 65,3' ünün kadın olduğu ve % 57,62' sının Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi öğrencisi olduğu saptanmıştır. Bu durumda $H_{3,b}$ hipotezi kabul edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında genel akademik ortalama ile kariyer planlama ölçeğinin alt boyutlarından özerklik, yönetsel, girişimci, meydan okuyucu, kendini adama, hayat tarzı ve kariyer memnuniyeti arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre $H_{3,c}$, $H_{3,d}$, $H_{3,e}$, $H_{3,f}$, $H_{3,g}$, $H_{3,h}$, $H_{3,i}$ hipotezleri reddedilmiştir.

Yapılan araştırmaya göre gelir düzeyi ile kariyer planlama ölçeğinin alt boyutlarından teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, özerklik, yönetsel, girişimci, meydan okuyucu, kendini adama, hayat tarzı ve kariyer memnuniyeti arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre $H_{4,a}$, $H_{4,b}$, $H_{4,c}$, $H_{4,d}$, $H_{4,e}$, $H_{4,f}$, $H_{4,g}$, $H_{4,h}$, $H_{4,i}$ hipotezleri reddedilmiştir.

4.3. Tartışma

Başol, Bilge ve Kuzgun (2012)'un "Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler" konulu makalesinde, Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin demografik özellikleri ile kariyer değerlerini etkileyen faktörler arasındaki ilişkileri incelemek üzere bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya 133 kadın, 223 erkek öğrenci olmak üzere 356 anket yapılmıştır. Katılımcıların %37,4'nü kadın, %6,6'sını ise erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, özel yaşam ve güvenlik/istikrar kariyer değerlerine bakıldığı zaman henüz aktif kariyerlerine başlamamış öğrenciler için ağırlıklı olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Öğrenciler sürekli çalışmak yerine iş ve aile hayatı arasında bir dengenin olmasını ve özel hayatlarına daha fazla zaman ayırmayı istemektedirler. Ayrıca güvenlik/istikrar kariyer değerinin de yüksek çıkması iş ve istihdam güvenliğinin de ön planda tutulduğunu göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlar ile yapılan bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığı zaman öğrenciler için özel yaşam ve güvenlik/istikrar kariyer değerlerinin önem kazandığı bu sonuçlar ile yapılan çalışmanın sonuçlarının örtüştüğü görülmektedir.

Kula (2012) Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yapılmış olan "Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" konulu yapmış olduğu çalışmaya katılan 106 erkek ve 96 kadın öğrencinin 76'sı yüksek lisans 126'sı doktora yapmaktadır. Lisansüstü öğrencilerin kariyer planlamasına etki eden etmenlerin ne düzeyde etki ettiği araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, öğrencilerin demografik özellikleri ile cinsiyete göre kariyer değerlerinin farklılıkları incelendiği zaman cinsiyet ve genel yönetsel yetkinlik kariyer değeri açısından erkek öğrencilerin yönetici pozisyonlarına kadın öğrencilere göre daha fazla önem verdiği görülmüştür. Kişilerin eğitimlerinin artması ile özgüvenlerinin artması ve kazanımlarını profesyonel yaşamda da kullanmak istemeleri olarak yorum yapılabilir. Ayrıca özel sektörde çalışan öğrenciler, lisansüstü öğrencilere nazaran yönetsel pozisyonlarda görev yapmayı daha çok tercih ettiği görülmüştür. Bu sonuca göre işin niteliğine göre daha rekabetçi ortamlar da performans dayalı çalışmak istedikleri şeklinde yorum yapılabilir. Elde edilen bu sonuçlar ile yapılan çalışmanın sonuçlarına bakıldığı zaman

Mühendislik Fakültesi öğrencileri ve erkek katılımcılar için yönetsel kariyer boyutunun önemli olduğu görülmektedir. Bu sonuca bakıldığı zaman yapılan çalışma ile sonuçlar benzerlik göstermektedir.

Edinsel (2012) Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde "Edgar Schein'in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar ve İş Tatmini Arasındaki İlişki" konulu yapmış olduğu çalışmada, kişilerin kariyer tatminleri konusunda Edgar Schein tarafından belirlenen kariyer çapaları doğrultusunda burçların iş tatminine etkisini araştırmıştır. Araştırma Isparta ilinde özel banka çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Toplam 127 kişiye ulaşılmış olup uygulanan anketlerden 100 anket geçerli sayılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet ve kariyer değerleri ilişkisine bakıldığı zaman değerler arasında bir fark olmadığı, iki cinsiyet içinde aynı olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuç ile yapılan çalışmanın cinsiyet ile ilgili kariyer alt boyutlarının farklılıklarına bakıldığında güvenlik/istikrar kariyer alt boyutunun kadınlar için önemli olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre okul sürecinde kadın katılımcılar için istihdam güvencesinin önemli olduğu fakat çalışan kadınlar da bu algının ortadan kalktığı yorumu yapılabilir. Bu sonuca bakıldığında yapılan çalışma ile farklılık göstermektedir.

Serin, Soran ve Kılıç (2014)'un "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Eğitim Süreleri Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama" konulu makalesinde, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Gerede Meslek Yüksekokulu'nda iki yıllık öğrenim gören ve Gerede Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu'nda dört yıllık öğrenim gören 180 öğrencinin katılımı ile bir araştırma yapılmıştır. Toplanan veriler ışığında sahip olunan baskın kariyer değerleri ve ortaya çıkan baskın kariyer değerlerinin her iki grup arasında bir farklılaşma gösterip göstermediği araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, iki yıllık eğitim gören öğrencilerde baskın kariyer değeri güvenlik kariyer değeri olurken, dört yıllık eğitim gören öğrencilerde baskın kariyer değeri saf meydan okuma olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar ile yapılan çalışmanın sonuçlarına bakıldığı zaman öğrenciler için Güvenlik/istikrar kariyer değerinin, kadın katılımcılar için önemli olduğu, meydan okuyucu kariyer değerinin ise Mühendislik Fakültesi öğrencileri ve erkek katılımcılar için önemli olduğu görülmektedir. Sonuçlar karşılaştırıldığı zaman, iki yıllık yüksekokul öğrencilerinde güvenlik kariyer değerinin yüksek çıkmasının iş bulma kaygısından kaynaklandığı yorumu yapılabilir. Yapılan çalışmaya bakıldığında kadın

katılımcılar için de kariyer seçimlerinde istikrarın ve istihdam olanaklarının önemli olduğu yorumu yapılabilir. Saf meydan okuma kariyer boyutunun dört yıllık okuyan öğrenciler için önemli olması mesleklerinde kendilerini kanıtlamak istedikleri daha rekabetçi oldukları yorumu yapılabilir. Elde edilen bu sonuçlar ile yapılan çalışmanın sonuçlarına bakıldığında Mühendislik Fakültesi ve erkek katılımcıların meydan okuma kariyer boyutuna önem vermeleri okudukları alan itibari ile daha rekabetçi ortamda çalışmak istedikleri yorumu yapılabilir.

Şentürk ve Buran, (2015)'un "Ön Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma" konulu makalesinde, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ile Osmaniye Ömer Derindere Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Programları'nda birinci ve ikinci sınıfta okuyan 946 öğrencinin kariyer değerlerinin demografik değişkenler yönünden farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, ön lisans öğrencilerinin kariyer değerlerinin; okuduğu bölüm, yaş, cinsiyet, okuduğu yerleşke değişkenleri açısından farklılık oluşturduğu görülmüştür. Cinsiyete göre güvenlik/istikrar kariyer değerine bakıldığında kadınlar için erkeklere göre kendilerini güvende hissettikleri ve ailelerine zaman ayıracakları işleri seçmelerinin daha önemli olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar ile yapılan bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığı zaman kadın öğrenciler için güvenlik-istikrar kariyer değerlerinin önem kazandığı yapılan çalışmanın sonuçları ile örtüştüğü görülmektedir. Bu sonuca bakıldığı zaman yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Bayındır (2019) Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde "Bireylerin Kişilik Tiplerinin Kariyer Planlama ve Geliştirme Üzerine Etkileri" konulu yapmış olduğu çalışmada kariyer planlama ve geliştirme üzerine kişilik tiplerinin etkileri araştırılmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımının 126 kadın, 74 erkek olmak üzere 200 ön lisans ve lisans öğrencisi olduğu görülmüştür. Katılımcıların %63'ünü kadın öğrenci ve %37'sini erkek öğrenciler oluşturmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre, değişik demografik özelliklere göre değerlendirme yapılmıştır. Araştırmada gelir durumunun kariyer planlama ve kariyer geliştirme düzeyleri üzerinde anlamlı bir şekilde farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde kariyer planlama ve geliştirme ile gelir durumu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Yapılan çalışmanın gelir düzeyi

ile kariyer alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde farklılaşma olmadığı görülmüştür. Bu sonuca bakıldığı zaman yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer kavramını çeşitli şekillerde tanımlamak mümkündür. Kariyer kişilerin ulaşmak istedikleri hedefler doğrultusunda yaşamları boyu verdikleri emek, aynı zamanda çeşitli faktörlerin de etkisi ile şekillenen bir olgudur. Kişiler için kariyerin hayat boyu devam eden, insanların geleceğinin belirlendiği bir süreç olduğu görülmektedir. Bireylerin toplumsal kimliklerinin oluşmasında ve statü sahibi olmalarındaki en önemli unsur kariyerdir. Kariyer yönetiminde çevresel faktörlerin etkisi büyük olduğu gibi kişilerin kendilerini tanımaları, yetenek ve becerileri doğrultusunda gelişimlerine katkı sağlaması da kariyer planlaması açısından önem arz etmektedir.

Günümüz dünyasında ürün, hizmet ve iş gücü piyasası büyük değişikliklere uğramaktadır. Bu ağır rekabet ortamının getirdiği ciddi yüklerle göğüs gerebilen işletmeler ise ayakta kalabilmektedir. Firmalar için İnsan Kaynakları'nın önemi de bu rekabet ortamında iş gücünü doğru yönetebilmek için büyük önem kazanmaktadır. İş potansiyeli yüksek, güçlü ve yaratıcı yeteneklere sahip gençleri istihdam etmek bir firma için önemli bir rekabet avantajı sağlayan faktörlerdendir. Bununla birlikte gençler işgücü piyasasında hem nesnel hem de öznel nitelikte birçok zorlukla karşılaşmaktadır. Yetenekli üniversite mezunları, beceriksiz seçim ve değerlendirme prosedürleri, işverenlerin yeni mezunlarda aradıkları iş tecrübesi gibi zorluklarla oldukça sık karşı karşıya kalmaktadır.

Kişilerin yetkinliklerine göre organizasyon içerisinde kariyer yönetimini uygulayabilmek İnsan kaynakları açısından çok önemli bir unsurdur. İş hayatında insan faktörünün doğru yönetilmesi, kişilerin yeteneklerine göre eğitimlerle destek verilerek gelişimlerinin teşvik edilmesi, organizasyon içinde yetkinliklerine göre konumlandırılarak bireylerin başarısının artması İnsan Kaynakları'nın en önemli işlevlerindendir. Örgütlerde İnsan Kaynakları oluşumunun sistemli bir hale getirilmesi, kurumsal bir yapının hayata geçirilebilmesi iş yeri için organizasyonun bel kemiğini oluşturmaktadır. Küreselleşen dünyada iş hayatındaki rekabet ortamının artık kurumların departmanlarındaki gelişim süreci ile ilişkili olduğu görülmektedir. Kurumlar açısından çağa uyum sağlamak, basamakları daha emin adımlarla çıkmak başarıyı beraberinde getirecek olmakla birlikte sürekliliği de sağlayabilecektir. Şirketlerin işe alım süreçlerinde, bireysel yetkinlikleri göz önünde bulundurarak

değerlendirme yapımları, organizasyon yapısının güçlü oluşturulmasını sağlayacaktır. İşe alım süreçlerinde pozisyon ve yetkinlik değerlendirmesinin doğru kurgulanması, ihtiyaç analizinin yapılması bu doğrultuda kriter belirlenmesi ve işe alım süreçlerinin yönetilmesi kurumun verimliliği için önem teşkil etmektedir. İş hayatında insan gücünün yetenek, beceri, yetkinlikler doğrultusunda konumlandırılması, şirketler için bireysel başarı, kurum aidiyeti, rekabet gücü, kurumsal verimlilik ve başarı grafiğini arttırarak günümüz rekabet ortamında başarı basamaklarını emin adımlarla çıkmasını sağlayacaktır.

Genel bir değerlendirme yapılması gerekirse; bireyler hedefleri doğrultusunda hayatlarını devam ettirebilmek için çeşitli yollarla edinmiş oldukları tecrübelerini aktarabildikleri, kendilerini ifade edebildikleri, topluma fayda sağladıkları, hayatlarını idame ettirdikleri bir organizasyonda kariyer oluşturmaya çalışmaktadır. Doğru bir kariyer planlama sayesinde hedeflerine ulaşmış, başarılı, özgüveni yüksek, üretken, verimli bireylerle çalışmak organizasyonların da aynı doğrultuda başarı grafiklerini yükseltecektir. Kariyer planlaması anlaşıldığı üzere bireyler için hayat boyu devam eden bir süreç olduğu gibi kişilerin kendi analizlerini doğru yapması ve tespitleri sonucunda gelişimlerine yön vermesi şeklinde yorumlanabilir. Bu doğrultuda, bireysel kazanımlarla kişilerin uzmanlaştıkları alanda çalışmalarını sonucunda başarılı bir kariyer yönetimi yapıldığı yorumu yapılabilir. Kariyer hedeflerine ulaşmış kişiler huzurlu, mutlu, güvenli, işine, ailesine ve insanlığa faydalı bireyler olarak toplumda yerini almaktadır. Yine bu bireylerin, buldukları organizasyon içerisinde de hem kurum için hem de bireysel olarak başarılı bir kariyer için performans sergilediği görülmektedir.

Yapılan bu çalışmaya 410 öğrenci katılmıştır. Katılımcıların kariyer planlama ile ilgili sorularda en düşük ortalamaları şu şekildedir;

- Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum.
- Denetimden uzak, serbest çalışmayı tercih ederim.
- Kendi uzmanlık alanımda çalışamayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim, şeklindedir.

Katılımcıların en çok katıldıkları ifadeler ise;

- Seçtiğim/seçeceğim işlerde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim.
- Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim organizasyonda çalışmak benim için çok önemlidir.
- Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme işimde aradığım en önemli durumdur, şeklindedir.

Bu ifadelere bakıldığı zaman üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında daha az risk alan, daha çok değerleri doğrultusunda ailesine ve sosyal yaşantısına vakit ayırmak isteyen, sınırlandırılmaktan hoşlanmayan, bağımsız, istikrarlı ve güvenli bir tutumu tercih ettikleri yorumu yapılabilir. Aynı zamanda iş hayatını ve özel hayatını dengede tutma isteğinin, öğrenciler için kariyer planlamasında önemli bir rol oynadığı görülmektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre yapılan incelemeye bakıldığı zaman cinsiyet ile okudukları fakülte arasında anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Kadın katılımcılar çoğunlukla Güzel Sanat ve Tasarım Fakültesi'nde okurken erkek katılımcıların ise Mühendislik Fakültesi'nde okuyan öğrenciler oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların okudukları fakülte ile genel akademik ortalamaları arasında anlamlı ve düşük düzeyde ilişki saptanmıştır. Öğrencilerin kariyer planlamasında genel akademik ortalamasının, güvenlik/istikrar ve teknik/fonksiyonel alt boyutlarda önem kazandığı görülmektedir. Akademik ortalaması yüksek olan katılımcıların uzmanlık alanları dışında bir işte çalışmak istemedikleri, eğitim gördükleri, uzmanlaştıkları alanda çalışmak istedikleri ve kariyerlerinde güvenli, istikrarlı bir tutum sergiledikleri, iş hayatlarında istihdam güvencesine önem verdikleri yorumu yapılabilmektedir.

Kariyer alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşma durumuna bakıldığı zaman güvenlik/istikrar alt boyutu incelendiğinde kadın katılımcılar daha yüksek oranda katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçtan yola çıkılarak kadın öğrencilerin kariyerlerinde güvenli/istikrarlı bir iş hayatına daha çok önem verdikleri yorumu yapılabilir. Yönetimsel ve meydan okuyucu alt boyutu ile cinsiyet karşılaştırıldığında,

erkek katılımcılar daha yüksek oranda katıldıklarını belirtmişlerdir. Kariyer planlamasında erkekler için iş hayatında yönetici konumunda olmak ve rekabet edebilecekleri ortamında çalışmak kadınlara göre daha önemli olduğu görülmektedir.

Katılımcıların okudukları fakültelerle kariyer alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin yönetsel, girişimci ve meydan okuyucu kariyer alt boyutuna daha fazla katıldıkları gözlenmiştir. Buradan yola çıkılarak Mühendislik Fakültesi öğrencilerinde diğer fakültele nazaran özel sektörde iş imkânlarının daha fazla olması düşüncesinin olabilecekleri buna yönelik de yöneten konumunda çalışmayı tercih ettikleri ve daha rekabetçi, girişimci oldukları yorumu yapılabilir. Bir diğer alt boyut olan kariyer memnuniyetinin Hukuk Fakültesi öğrencilerinde daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu durum Hukuk Fakültesi öğrencilerinde mesleki tatminin yüksek olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Katılımcıların kullandıkları ifadelerde güvenlik/istikrar ve teknik/fonksiyonel alt boyutları ile genel akademik ortalamalarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Genel akademik ortalaması 3,00-4,00 olan katılımcıların kariyer planlamasında güvenlik/istikrar ve teknik/fonksiyonel alt boyutlarının daha önemli olduğu saptanmıştır. Akademik ortalama kadın katılımcılar da yüksek olduğu ve Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi öğrencilerinin yüksek olduğu görülmektedir. Akademik ortalaması yüksek olan öğrencilerin istikrarlı bir iş hayatı istedikleri ve kendi alanlarında çalışmak istedikleri yorumu yapılabilmektedir.

Katılımcıların okudukları fakülte ile gelir düzeyi arasında anlamlı ve düşük düzeyde ilişki saptanmıştır. 4.000 TL ve üzeri gelire sahip olan katılımcıların yüksek oranının Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi öğrencileri olduğu sonucuna ulaşılırken, 500 TL'den az gelire sahip olan katılımcıların ise Mühendislik Fakültesi öğrencileri olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların gelir düzeyi ile kariyer alt boyutları incelendiğinde tercihlerini etkileyen bir durum olmadığı görülmektedir.

Hipotez sonuçları özetlendiğinde;

- Teknik/fonksiyonel kariyer alt boyutunda genel akademik ortalamaya göre anlamlı farklılık bulunmuş, cinsiyet, fakülte ve gelir durumuna göre farklılık bulunmamıştır.

- Güvenlik/istikrar kariyer alt boyutunda cinsiyet ve genel akademik ortalamaya göre anlamlı farklılık bulunmuş, fakülte ve gelir durumuna göre farklılık bulunmamıştır.
- Özerklik/bağımsızlık kariyer alt boyutunda cinsiyet, fakülte, genel akademik ortalama ve gelir durumuna göre farklılık bulunmamıştır.
- Yönetimsel kariyer alt boyutunda cinsiyet ve fakülteye göre anlamlı farklılık bulunmuş, genel akademik ortalama ve gelir durumuna göre farklılık bulunmamıştır.
- Girişimci kariyer alt boyutunda fakülteye göre anlamlı farklılık bulunmuş, cinsiyet, genel akademik ortalama ve gelir durumuna göre farklılık bulunmamıştır.
- Meydan okuyucu kariyer alt boyutunda cinsiyet ve fakülteye göre anlamlı farklılık bulunmuş, genel akademik ortalama ve gelir durumuna göre farklılık bulunmamıştır.
- Kendini adama kariyer alt boyutunda cinsiyet, fakülte, genel akademik ortalama ve gelir durumuna göre farklılık bulunmamıştır.
- Hayat tarzı kariyer alt boyutunda cinsiyet, fakülte, genel akademik ortalama ve gelir durumuna göre farklılık bulunmamıştır.
- Kariyer memnuniyeti kariyer alt boyutunda fakülteye göre anlamlı farklılık bulunmuş, cinsiyet, genel akademik ortalama ve gelir durumuna göre farklılık bulunmamıştır.

Öğrenciler için kariyer seçimi, hayatlarına nasıl devam edeceklerini belirleyen en önemli unsurdur. Üniversitelerde bu konuda öğrencilere çeşitli şekillerde destek vermelidir. Yapılan çalışma sonucunda kariyer planlama ile ilgili öneriler şu şekildedir;

- Genel akademik ortalaması yüksek olan ve mesleki alanda ilerlemek isteyen, yönetici konumunda çalışmak isteyen, daha girişimci ve rekabetçi düşünen öğrencileri sektörün önde gelen yöneticileri ile bir araya getirerek, iş hayatı ile ilgili bilgi birikimlerini, tecrübelerini aktarabilecekleri kariyer zirveleri düzenlenebilir.
- Öğrencilere kendi mesleklerinin yanı sıra, alanları ile ilişkili farklı konularda eğitim imkanları sunarak, kariyer seçiminde gösterdikleri yönetici, girişimci ve

meydan okuyucu eğilimleri desteklenebilir. Bu doğrultuda, iş hayatındaki rekabet ortamı düşünüldüğünde, farklı bir dil bilmenin önemi çok büyüktür. Öğrencilere dil konusunda çeşitli eğitim imkanlarının sunulması ve farklı dillerde seçmeli dersler oluşturulup öğrencilerin değişik diller ile tanıştırılması, iş hayatında gelişimlerini destekleyici bir rol oynayacaktır.

- Öğrenciler için kariyer hayatında önem kazanan güvenlik boyutu ile iş hayatında istihdam olanaklarının ve istikrarın önemli olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, mezuniyet sonrası girecekleri çeşitli kurumsal sınavlara hazırlayıcı eğitimler ile öğrenciler desteklenebilir.

Bu çalışma bir vakıf üniversitesi öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. İleride benzer konularda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara; bir devlet ve bir vakıf üniversitesinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi önerilmektedir.

Tablo 16. Hipotez Sonuç Tablosu

Hipotezler	Kabul / Ret
H1. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer alt boyutları ile cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var mıdır?	
H _{1.a} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki teknik alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{1.b} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki güvenlik alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Kabul
H _{1.c} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki özerklik alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{1.d} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki yönetsel alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Kabul
H _{1.e} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki girişimci alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{1.f} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki meydan okuyucu alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Kabul
H _{1.g} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki kendini adama alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{1.h} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki hayat tarzı alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{1.i} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer memnuniyeti alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H2. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer alt boyutları ile fakülteye göre anlamlı bir farklılık var mıdır?	
H _{2.a} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki teknik alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{2.b} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki güvenlik alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{2.c} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki özerklik alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{2.d} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki yönetsel alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Kabul
H _{2.e} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki girişimci alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Kabul
H _{2.f} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki meydan okuyucu alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Kabul
H _{2.g} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki kendini adama alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{2.h} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki hayat tarzı alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{2.i} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer memnuniyeti alt boyutu ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Kabul
H3. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer alt boyutları ile genel akademik ortalamaya göre anlamlı bir farklılık var mıdır?	
H _{3.a} . Katılımcıların kariyer planlamasındaki teknik alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Kabul

H _{3.b.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki güvenlik alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Kabul
H _{3.c.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki özerklik alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{3.d.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki yönetimsel alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{3.e.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki girişimci alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{3.f.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki meydan okuyucu alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{3.g.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki kendini adama alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{3.h.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki hayat tarzı alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{3.i.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer memnuniyeti alt boyutu ile genel akademik ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H4. Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer alt boyutları ile gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?	
H _{4.a.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki teknik alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{4.b.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki güvenlik alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{4.c.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki özerklik alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{4.d.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki yönetimsel alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{4.e.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki girişimci alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{4.f.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki meydan okuyucu alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{4.g.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki kendini adama alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{4.h.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki hayat tarzı alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret
H _{4.i.} Katılımcıların kariyer planlamasındaki kariyer memnuniyeti alt boyutu ile gelir ortalama arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?	Ret

KAYNAKLAR

- Acar, N. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara; MPM Yayınları.
- Acar, Y. (2000). *Genel ve Özel İşgören Grupları Açısından Kariyer Yönetimi*. Ankara; Nobel.
- Aktas, H. (2004). The Importance of Career Anchor Notion for an Effective Career Planning and an Example Application at the Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul
- Altunışık, R. Coşkun, R. Bayraktaroğlu, S. Yıldırım, E. (2010). “Sosyal Bilimlerde AraştırmaYöntemleri”. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, 1*.
- Antoniou, E. (2010). Planning ProcessandIts Role in Human Resource Development. *Annals of theUniversity of Petroşani, Economics, 10(2)*, 13-22.
- Aşık, N. A. (2014). Konaklama Tesislerinde Cam Tavan Sendromu Kavramsal Bir Değerlendirme. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi, 3(9)*, 84-92.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamına Kariyer Yönetimi Planlaması ve Sorunları*. Bursa; Ezgi Kitabevi.
- Baaruch, Y., & Peiperl, M. (2000). Career management practices; An empirical survey and implications. *Human Resource Management(39)*, 347-366.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul; Kariyer Yayıncılık.
- Başol, O., Bilge, E., & Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler. *EJOVOC, 2(3)*, 57-68.
- Bayındır, S. (2019). Bireylerin kişilik tiplerinin kariyer planlama ve geliştirme üzerine etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Karabük.
- Bay, S. M. (2017). Kariyer Planlamasının Birey ve Kurum Açısından Önemi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul; Avcı Ofset.
- Beehr, T., & Bowling, N. (2002). Career Issues Facing Older Workers. D. C. Feldman içinde, *Work Careers; A Developmental Perspective* (s. 211-240). San Francisco; CA; Jossey-Bass.
- Berberoğlu, G. (1991). İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi, 24(1)*.
- C.R.Chope. (2005). Qualitatively assessing family influence in career decision making. *Journal of Career Assessment(13)*, 395–414.
- Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara; Siyasal Kitabevi.

- Canman, D. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara; Yargı Basım Yayım.
- Career Planning Process And Its Role In Human Resource Development. (2010). *Annals of the University of Petroşani, Economics, 10(2)*, 13-22.
- Çalık, T., & Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi*. Ankara; Gazi Kitabevi.
- Çetin, C., Arslan, M. L., & Dinç, E. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul; Beta Yayınları.
- Edinsel, S. (2018). Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamasının Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi; Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma . *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Isparta.
- Ensari, M., & Alay, H. K. (2017). Meslek seçimini etkileyen faktörlerin demografik değişkenler ile ilişkisinin araştırılması: istanbul ilinde bir uygulama. *Humanitas, 5(10)*, 409-422.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* . İstanbul: Beta Basım.
- Erdoğan, A. (2005). *Meslek Seçiminin Önemi ve Meslek Seçme*. http://www.performanspsikiyatri.com/index.php?ne=icerik_detay&icerik_id=6 adresinden alınmıştır
- Erdoğan, N. (2002). Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim. *I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*. Kocaeli.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme*. Ankara; Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Yayıncılık.
- Feldman, D. (1995). The Decision to Retire Early; A Review and Reconceptualization. *Academy of Management Review(19)*, 285-311.
- Fındıkçı, İ. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Griffin, R. (1993). *Organizational Behaviour*. Boston: Mifflin Co.
- Güriş, Selahattin ve Astar, Melek (2014). Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik (1.Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Gamgam H, Altunkaynak B, (2008). Parametrik olmayan yöntemler: SPSS uygulamalı. Gazi Kitapevi.
- Güriş, Selahattin ve Astar, Melek (2014). Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik (1.Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Hall, D. (1986). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive, 10(4)*, 8-16.
- Hamamcı, Z., & Hamurlu, K. (2005). Anne babaların meslek gelişimine yardımcı olmaya yönelik tutumlar ve bilgi düzeylerinin çocuklarının mesleki kararsızlıklar ile ilişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi(10)*, 55-69.
- Hanks, K. (1999). *İnsanları Motive Etme Sanatı*. İstanbul; Alfa Yayın.
- Jansen E. & Chandler G. N. (1990) "The Psychological contract between volunteers and not-for-profit organizations: A career perspective", "Toward the 21 st century: Challenges For The Voluntary Sector". London School of Economics.

- Karasar N. Bilimsel Araştırma Yöntemi. (Scientific Research Methods). Nobel Yayınları. 2003, Ankara.
- Kosine, N. R., & Lewis, M. V. (2008). Growth and Exploration; Career Development Theory and Programs of Study. *Career and Technical Education Research*, 33(3), 227-243.
- Kozak, M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir; Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kök, S., & Halis, M. (2007). *Kariyer Yönetimi*. Ankara; Orion Yayınevi.
- Kula, Ö. (2012). Lisansüstü öğrencilerinin kariyer planlamalarına etki eden faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencileri üzerine bir araştırma. *yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Isparta.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara; Nobel Yayın dağıtım.
- Manolescu, A. (2003). *Human Resource Management*. Bucarest; The Economic Publishing House.
- Nishanthi, H. (2016). Modern Career Concepts; A Review. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(3), 1-5.
- Noe, R. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*. (C. Çetin, Çev.) İstanbul; Beta Yayınları.
- Öge, S., Karasoy, A., & Kara, Ö. (2014). A Research on Glass Ceiling Syndrome Career Barriers of Women Academics. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 8(9), 3011-3021.
- Öner, M. (2001). *Kişisel Kariyer Planlaması*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Örücü, E. (2006). *Modern İşletmecilik*. Ankara; Gazi Kitabevi.
- Özbay Ö, (2009). Çapraz Tablo Analizi Nasıl Yapılır?: Pratik Bir Açıklama. HÜTAD, 9.
- Özden, M. C. (2001). *Bireysel Kariyer Yönetimi; Profesyonel'in El Kitabı*. Ankara; Ümit Yayıncılık.
- Özyürek, R. (2016). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları / çocuk ve ergenler* . Ankara; Nobel Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa; Alfa Yayınları.
- Sav, D. (2008). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Isparta.
- Serin, E., Soran, S., & Kılıç, A. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Eğitim Süreleri Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 209 - 220.
- Soylu, A. (2002). Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Afyon Karahisar.

- Şentürk, E., & Buran, K. (2015). Ön Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*(14), 162-180.
- Şimşek, S., Çelik, M., Akgemici, T., & Soysal, A. (2009). *Kariyer Yönetimi*. Ankara; Gazi Kitabevi.
- Uzunbacak, H. H. (2004). Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Isparta.
- Varol, E. S. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler*. İstanbul ; İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Yayın.
- Yılmaz, A. (2003). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Türk Patent Enstitüsünde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Hale SEVER SARICI

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Selçuk Üniversitesi
İ.İ.B.F İktisat Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi : KTO Karatay Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : KTO Karatay Üniversitesi-Halen çalışıyor

İletişim

E-Posta Adresi : hale.sarici@karatay.edu.tr

Tarih : 14./02/2020 (SAVUNMA TARİHİ)

EKLER

Anket Formu

Bu anket formu, üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasını, kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin anlaşılmasına yönelik olarak yapılmaktadır. Sizden istenilen ölçeklerdeki tüm maddelerin sizin gerçek durumunuzu belirtecek şekilde yanıtlanmanızdır. Çalışmamıza yapacağınız destek ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Birol BÜYÜKDOĞAN
KTO Karatay Üniversitesi
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

Hale SEVER SARICI
KTO Karatay Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ek-1. Demografik Özellikler

- Yaşınız (lütfen yazınız):
- Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
- Hangi Fakültede okuyorsunuz:
 Hukuk Fakültesi
 Mühendislik Fakültesi
 İşletme ve Yönetim Bilimler Fakültesi
 Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi
 Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi
- Hangi bölümde okuyorsunuz:
- Genel Akademik Ortalama: (0-1) (1-1,49) (1,5-1,99) (2-2,49) (2,5-2,99) (3-4)
- Ailenizin aylık geliri :

<input type="checkbox"/> 500 TL'den az
<input type="checkbox"/> 501- 1000 TL arası
<input type="checkbox"/> 1001-2000 TL arası
<input type="checkbox"/> 2001-3000 TL arası
<input type="checkbox"/> 3001-4000 TL arası
<input type="checkbox"/> 4000 TL'den fazla

Ek-2. Kariyer Planlama

No	Aşağıdaki yargılara ne derece katılıyorsunuz?	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
7.1	Kendi mesleğim ve uzmanlık alanım dışında çalışmak istemem	1	2	3	4	5
7.2	Benim için önemli olan, görevimde yeni bir proje, program veya ürün ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir.	1	2	3	4	5
7.3	Benim için önemli olan, kendi mesleğim ve uzmanlık alanımla ilgili işlerde uzun süre çalışabileceğimin garanti edilmesidir.	1	2	3	4	5
7.4	Kendi işimin patronu olabileceğim bir işte çalışabilmek benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
7.5	Benim için önemli olan, diğer çalışanları yönetip görevlendirebileceğim bir pozisyonda görev yapmaktır.	1	2	3	4	5
7.6	Kendi uzmanlık alanımda çalışamayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5
7.7	Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum.	1	2	3	4	5
7.8	Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek kilit görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
7.9	İşimin sürekliliği açısından istihdam garantisi olan güvenli bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
7.10	Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
7.11	Seçtiğim/seçeceğim işlerde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
7.12	Rekabet ve başarı, kariyerimin en önemli ve en heyecan verici öğeleridir.	1	2	3	4	5
7.13	“Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli durumdur.	1	2	3	4	5
7.14	Bence, kamuoyunda tanınmış, seçkin ve iyi isim yapmış bir kurum diğer kurumlara kıyasla daha iyidir.	1	2	3	4	5
7.15	Denetimden uzak, serbest çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
7.16	Özellikle, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
7.17	Benim için toplumda saygın bir yere sahip, saygı duyulan bir organizasyonda çalışmak çok önemlidir.	1	2	3	4	5
7.18	Yaşamım boyunca çalışma garantisi verebilecek bir işletmede kariyer yapmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
7.19	Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.	1	2	3	4	5
7.20	Yaptığım göreve yönelik alanda uzmanlaşmış olmam, benim en güçlü yanımdır.	1	2	3	4	5

7.21	Önemli bir konuda ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarını tercih ederim.	1	2	3	4	5
7.22	Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim.	1	2	3	4	5
7.23	“Organizasyon içinde insanları yönetme ve onları güdüleme yoluyla başarılı görevler yapma” en güçlü yönlerimden biridir.	1	2	3	4	5
7.24	Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim organizasyonda çalışmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
7.25	Organizasyon içinde, yaygın olarak bilinen ve seçkinliği herkes tarafından kabul edilmiş görevler almayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
7.26	Meslek seçimimden memnunum	1	2	3	4	5
7.27	Eğer tekrar mesleğimi seçme olanağım olsa, yine aynı mesleği seçerim.	1	2	3	4	5

ANKETİMİZ BURADA BİTMİŞTİR. KATILDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.

Ek-3. Anket Maddelerinin Kariyer Değerlerine Göre Dağılımı

Madde No	Anket Maddeler	Kariyer Değeri/Ölçek
1	Kendi mesleğim ve uzmanlık alanım dışında çalışmak istemem.	Teknik/Fonksiyonel
6	Kendi uzmanlık alanımda çalışamayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim.	Teknik/Fonksiyonel
16	Özellikle, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	Teknik/Fonksiyonel
20	Yaptığım göreve yönelik alanda uzmanlaşmış olmam, benim en güçlü yanımdır.	Teknik/Fonksiyonel
2	Benim için önemli olan, görevimde yeni bir proje, program veya ürün ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir.	Girişimci
10	Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için çok önemlidir.	Girişimci
22	Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim.	Girişimci
3	Benim için önemli olan, kendi mesleğim ve uzmanlık alanımla ilgili işlerde uzun süre çalışabileceğimin garanti edilmesidir.	Güvenlik/İstikrar
9	İşimin sürekliliği açısından istihdam garantisi olan güvenli bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir.	Güvenlik/İstikrar
18	Yaşamım boyunca çalışma garantisi verebilecek bir işletmede kariyer yapmayı tercih ederim.	Güvenlik/İstikrar
24	Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim organizasyonda çalışmak benim için çok önemlidir.	Güvenlik/İstikrar
4	Kendi işimin patronu olabileceğim bir işte çalışabilmek benim için çok önemlidir.	Özerklik/Bağımsızlık
13	“Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli durumdur.	Özerklik/Bağımsızlık
15	Denetimden uzak, serbest çalışmayı tercih ederim	Özerklik/Bağımsızlık
5	Benim için önemli olan, diğer çalışanları yönetip görevlendirebileceğim bir pozisyonda görev yapmaktır.	Yönetimsel
8	Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek kilit görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir	Yönetimsel
23	“Organizasyon içinde insanları yönetme ve onları güdüleme yoluyla başarılı görevler yapma” en güçlü yönlerimden biridir.	Yönetimsel
7	Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum.	Meydan Okuyucu
12	Rekabet ve başarı, kariyerimin en önemli ve en heyecan verici öğeleridir.	Meydan Okuyucu
19	Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.	Meydan Okuyucu
11	Seçtiğim/seçeceğim işlerde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim.	Kendini Adama
21	Önemli bir konuda ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarını tercih ederim.	Kendini Adama
14	Bence, kamuoyunda tanınmış, seçkin ve iyi isim yapmış bir kurum diğer kurumlara kıyasla daha iyidir.	Hayat Tarzı
17	Benim için toplumda saygın bir yere sahip, saygı duyulan bir organizasyonda çalışmak çok önemlidir.	Hayat Tarzı
25	Organizasyon içinde, yaygın olarak bilinen ve seçkinliği herkes tarafından kabul edilmiş görevler almayı tercih ederim.	Hayat Tarzı
26	Meslek seçimimden memnunum.	Kariyer Memnuniyeti
27	Eğer tekrar mesleğimi seçme olanağım olsa, yine aynı mesleği seçerim.	Kariyer Memnuniyeti

ETİK KURUL ONAYI

T.C.
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARI

Toplantı Sayısı: 10

Toplantı Tarihi:30.05.2017

Karar Sayısı: 2017/10: Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN'ın "Kariyer Planlama, Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçiminde Karşılaştıkları Problemler ve Çözüm Önerileri: Vakıf Üniversitesi Örneği" isimli araştırma projesi çalışması ile ilgili 25.05.2017 tarihli dilekçesi ve ekleri görüşüldü. Görüşme sonunda araştırma projesi çalışmasının Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN'ın sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Sorumlu Araştırmacı : Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN
Yardımcı Araştırmacı : Hale SEVER SARICI


ASLI GİBİDİR
30.05.2017
Prof. Dr. Çağatay ÜNÜSAN
İnsan Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

