

# İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE KARİYER PLANLAMA SÜRECİ VE İİBF ÖĞRENCİLERİNİN ÖZEL SEKTÖR VE KAMU SEKTÖRÜ ALGILARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA\*

 Ahmet GÜVEN<sup>a</sup>

## Öz

Kariyer planlama gençlerin iş hayatına girmeden önce bu alanla alakalı atması gereken adımları ifade eden bir kavramdır. Kamu ve özel sektörde iş bulma amacındaki üniversite öğrencilerinin üniversitelerinden kabul almalarından gelecekleriyle alakalı umut ve beklentilerine kadar farklı boyutları kapsayan kariyer planlanma süreci etkin ve başarılı bir iş hayatı için üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Kariyer planlanmanın önemi son yıllarda çok daha artmıştır. Öğrencilerin özellikle iktisadi ve idari bilimler fakültesini tercih etme oranında yaşanan ciddi düşüşün arkasında gelecek kaygılarının olumsuz etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin gelecek kariyer planları üzerinde özel ve kamu sektöründe iş bulma olasılığı, öğrencilerin gelecekle alakalı umutları gibi konuların incelenmesi bu soruların cevaplandırılmasında önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlama sürecinde özel ve kamu sektörüne bakışlarından hareketle kariyer planlamalarına etki eden hususların incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre

---

\* Bu makale, 21-23 Şubat 2019 tarihleri arasında Nuh Naci Yazgan Üniversitesi'nde düzenlenen 16. Kamu Yönetimi Forumu'nda (KAYFOR 16) sunulan ve özet metin olarak yayımlanan bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>a</sup> Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ahmetguvenn@gmail.com

kamu sektörü özel sektöre göre tüm öğrenciler tarafından öncelikli olarak çalışılmak istenilen alan olarak görülürken, kamu sektöründe işe girmenin zorluğu üzerinde durulduğu ve genel olarak öğrencilerin iş konusunda çok umutlu olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer planlama, özel ve kamu örgütleri, kalite, rekabet, eğitim.



**A RESEARCH ON CAREER PLANNING PROCESS IN HUMAN RESOURCE  
MANAGEMENT AND PRIVATE SECTOR AND PUBLIC SECTOR  
PERCEPTIONS OF THE STUDENTS OF ECONOMICS AND  
ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY**

**Abstract**

Career planning is a concept that refers to the steps that young people should take before entering business life. The career planning process, which covers different dimensions from university students who want to find a job in the public and private sector, to their acceptance from universities, to their hopes and expectations related to their future, is an issue that needs to be emphasized for an effective and successful business life. The importance of career planning has increased in recent years. It is thought that student's anticipatory anxiety has an impact on the serious decrease in the preference rate of the faculty of economics and administrative sciences. For this reason, it is considered to be important to examination of the issues through their career plans, such as the possibility of finding a job of the students of Tokat Gaziosmanpaşa University Faculty of Economics and Administrative Sciences and their expectations for the future. The major goal of this study is to examine the issues that affect the career planning of the students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences in their career planning process, based on their views on the private and public sector. According to the research, it was revealed that all students think that it is difficult to get a job in the public sector, although they want to work in the public sector rather than the private sector. In addition, it was emphasized that they are not hopeful about finding a job.

**Keywords:** Career planning, private-public organization, quality, competitiveness, education



**Giriş**

Kariyer planlama, üniversitede okuyan tüm öğrencilerin okula başlamadan önce hayallerinde, okul süreciyle beraber planları arasında yer alan; okul bittiğinde ise eylemlerini şekillendiren bir süreçtir. Üniversite eğitimi almayı düşünen her öğrencinin öncelikli hedefi, okul bittiğinde hayallerini

gerçekleştirebilecekleri bir işe sahip olmaktır. Bu nedenle okul başlamadan önce başlayan hedef belirleme ve plan yapma süreci üniversite eğitimi ile somut adımların atıldığı bir gerçekliğe dönüşmektedir.

Kariyer planlama konusunda öğrencilerin düşünceleri, aldıkları eğitim, ailevi ve çevresel etkileşim gibi birçok etken onların gelecekte bulunmak istedikleri noktanın saptanmasında önemli bir etkindir. Bu çalışma ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde okuyan öğrencilerin kariyer planlama sürecinde okulda aldıkları eğitimin ve çevresel faktörlerin kariyerlerini planlamada nasıl bir etkiye sahip olduğunu saptamak amaçlanmaktadır. Çalışmada özellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin seçilmesindeki temel sebep diğer fakültelerde okuyan öğrencilerin; örneğin diş hekimliği, mühendislik, ziraat vb. fakülte öğrencilerinin sadece birkaç iş kolunda kendilerine iş alanı bulabilir iken, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerini tercih eden öğrencilerin yüzlerce iş kolunda istihdam edilme olanaklarının bulunmasından kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan İktisadi İdari Bilimler Fakültesinde okuyan öğrencilerin özel sektör ve kamu sektöründeki iş olanaklarına göre bu sektörleri değerlendirmeleri ve kendilerine bu alanlarda pozisyon bulma çalışmaları onların kariyerler planlama süreçlerinde yanıtlamaları gereken önemli bir soruyu ortaya koymaktadır. Bu soru; öğrencilerin gelecekte kariyerini hangi sektörde yapacağı sorusudur. Açıkçası, özel sektör mü? Kamu sektörü mü? Geleceklerinde tercih edecekleri alan olacaktır. Bu yol ayrımının cevabının buluna bilmesi için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri üzerinde bir alan araştırması yapılmıştır. Bu sayede üniversitede okuyan gençlerin geleceklerini planlama konusunda tercihlerini etkileyen durumlar hakkında bilgi sahibi olunması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda üniversite öğrencilerinin seçecekleri kariyer tercihlerinin sebepleri ve bu tercihlerin öğrencilerin kariyer planlarına etkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Mevcut İİBF öğrencilerinin bu bilinç konusundaki düşünceleri ve gelecek planlamaları öğrencilerinin kariyer planlama konusundaki tutum ve düşünceleri, gelecek konusundaki beklentileri ve okudukları bölümlerin kariyerleri üzerine etkilerinin değerlendirildiği bu çalışmada özel ve kamu sektörü tercihi, ilgili fakülte öğrencilerinin gözünden değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan çalışmada öncelikle teorik çerçevede insan kaynağı, kariyer planlaması kavramı ve kamu ve özel sektör algısının öğrencilerin kariyer belirleme sürecine etkisi konuları ele alınmaktadır. Çalışmanın uygulama bölümünde ise Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde okuyan öğrenciler üzerinde yapılan alan araştırması sonuçlarına yer verilmektedir.

### **A. Kavramsal Çerçeve**

Özel ve kamu örgütlerinin tümünde yönetimin temel görevini, örgütsel amaç ve hedefler çerçevesinde bir takım araç ve gereçleri bir araya getirerek örgütü etkin bir şekilde yönetmek oluşturmaktadır. Örgüt yönetiminin önemli unsurları arasında görülen insan unsuru da örgütün hedeflerine giden yolda kontrol edilmesi gereken önemli bir kaynaktır. Örgütün sahip olduğu araç gereçler yanında insan kaynağının da yeri çok önemlidir. Bu unsurun yönetilmesi örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada hayati bir öneme sahiptir. İnsan kaynakları yönetimi örgütsel başarının anahtar unsurlarından bir tanesidir. Örgütlerin kurulması, gelişmesi, sosyal sorumluluklarını yerine getirmesi, amaçlarını gerçekleştirilmesi, örgütün etkin bir insan gücüne sahip olmasına ve bu gücün etkin bir şekilde kullanımına bağlıdır (Arı Pekkan & Çavuş, 2014, s. 543).

İnsan kaynakları yönetimi, her ne kadar özel sektör söylemini dile getirirse de kamu kurumlarında da benzer bir dille günümüzde geleneksel personel yönetiminin yerine kullanılan bir kavram haline gelmektedir (Ekinci, 2008, s. 177). İnsan kaynağı hem özel sektörün hem de kamu sektörünün vazgeçilmez unsurlarındandır. Bu kaynağın yönetimiyle ilgili, uygulamalarının örgütlerde yönetimin örgütsel iletişime önem vererek çalışanların örgüt içindeki gelişimine, işlerinde ilerlemesine ve çalışanların güçlendirme süreçlerine katkıda bulunmasına önemli etkileri bulunmaktadır (Yılmaz & Karahan, 2011, s. 98). İnsan kaynakları yönetimi örgüt yönetimine örgütün yapısını ve stratejilerini etkileyen kararlar alınmasında örgüt kültürünün oluşturulmasında ve iş görenlerin örgütle olan bağlılıklarının sağlanmasında önemli kolaylıklar sağlamaktadır (Arı Pekkan & Çavuş, 2014, s. 543). İnsan kaynakları yönetiminin örgütsel hedef ve amaçlara istenilen doğrultuda ulaşması örgütsel değişime paralel olarak, insan kaynakları yönetimi programları, uygulamaları ve prosedürlerinde gerekli değişikliklerin yapılmasını gerektirir (Paichadze et al., 2017).

İnsan kaynağının kullanımında bu kaynağın geleceğe dönük eğitimi, yapacağı işin seçimi, gerekli olan bilgi ve tecrübenin kazandırılması gibi konular kariyer planlama adı verilen süreci ortaya çıkarmaktadır. Kariyer planlama, örgüt çalışanlarının yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeteneklerin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeni

yeterliliklerin kazandırılması süreci olarak ele alınabilir (Yılmaz & Karahan, 2011, s. 100). Kariyer planlama insan kaynakları yönetiminin önemli ve zor konuları arasında görülmektedir. İnsanların kariyerlerini planlarken birçok unsurun etkisi altında kaldıkları düşünüldüğünde kariyer planlama sürecinin zorluk derecesinin daha da artması kaçınılmazdır (Adıgüzel, 2009, s. 278). İnsanların çevresindeki koşulların değişmesi, kişilerin tutum ve davranışlarında da değişimlere yol açmaktadır (Özdevecioğlu, 2002, s. 115). Kişinin kendini ve çevresini tanıması kariyer seçiminde doğru karar almasında önemlidir. En iyi kariyer kişinin ne istediğini bilmesiyle başlar ve istekleri arasında kıyaslama yaparak en iyiye ulaşmasıyla son bulan bir süreci ifade eder (Adıgüzel, 2009, s. 278). Yaşanan hızlı değişim bireylerin hayatları boyunca daha fazla ve daha hızlı önemli kariyer kararları vermelerine neden olmaktadır (Greenhaus & Callanan, 2012). Bu süreçte insan kaynakları yönetimi aktif görev üstlenir ve aldığı kararlar örgütü ve çalışanlarını yakından etkiler.

### 1. İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yönetimi 1980'lerin başında ortaya çıkmıştır. Kamu personel yönetiminin kapsamını genişleterek kamuda, kamu personel yönetiminin yerine geçmeye çalışan bir kavram olarak düşünülmektedir (Bayraktaroğlu, 2011, s. 6). İnsan kaynağı kavramının gündeme gelmesi ve insan faktörünün örgüt içindeki en az sermaye ve teknoloji kadar hatta daha değerli olduğu düşüncesi insan kaynakları yönetiminin temelini oluşturur iken insan kaynakları yönetiminin gelişimini de hızlandırmıştır (Uğur, 2008, s. 27). İnsan kaynakları yönetimi insan kaynağından daha verimli faydalanmak için onun işe alınması, yetiştirilmesi, performans, kariyer, eğitim ücret, gibi konuları kapsayan bir disiplini ifade etmektedir (Bayraktaroğlu, 2011, s. 8). İnsan kaynakları yönetiminin amacı, işyerlerinde çalışan bireylerin mutluluğunu artırmak ve onları geliştirerek, işletmenin amacı ile çalışanların amaçları arasında farkı azaltarak örgütün etkinlik ve verimliliğini en üst seviyeye çıkarmaktır (Uğur, 2008, s. 28).

İnsan kaynakları yönetimi insan kaynağını örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda ele alarak onun yetiştirilmesi ve kullanılmasından sorumlu bir alandır. İnsan unsurunun değişen niteliği toplumsal beklentiler ve birçok nedenden dolayı günümüzde insan kaynakları yönetiminin daha da önemli roller üstlendiği görülmektedir. Özellikle özel sektörde görülen iş hayatında esneklik, istihdam güvencesinin ortadan kalkması, küçülme gibi olguların kamu sektöründe de tüm çalışanları etkilediği görülmektedir. Bu değişimlerin odağı

olan bireylerin kariyer alanına yansması, kariyer gelişimi sorumluluğunun örgütlerden çalışanların kendilerine geçtiğinin ileri sürülmesi ile ücret, terfi gibi nesnel kariyer başarısı ölçütlerinin yanı sıra öznel kariyer başarısı ölçütlerinin ön plana çıkmasına neden olması kariyer planlamayı önemli hale getirmektedir (Seçer & Çınar, 2011, s. 49). İnsan kaynağı konusundaki etkin planlama ihtiyacı gerek kurum gerekse bireyler için kurumun ihtiyaç duyduğu insan kaynağının sağlanması ve geliştirilmesine yönelik çalışmaları artırmaktadır (Yumuşak & Kışlalıoğlu, 2013, s. 57). Bu kapsamda insan kaynakları yönetiminin en önemli konusu haline gelen kariyer planlama süreci, örgütün etkinlik ve verimliliğinin arttırılmasından dolayı insan kaynakları yönetiminin vazgeçilmez bir parçasını oluşturmaktadır (Taşlıyan vd., 2011, s. 235).

## **2. Kariyer ve Kariyer Yönetimi**

İnsan kaynakları yönetiminin önemli bir unsuru olan kariyer kavramı, bilginin hızla katlanarak arttığı çağımızda devamlı geliştirilmesi gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Eryiğit, 2000). Kariyer kelimesinin sözcük anlamına bakıldığında Fransızca "carrière", İngilizce "career" kelimesinin karşılığı olarak Türkçeye çevrildiği bilinmektedir (Bayraktaroğlu, 2011, s. 137). Kariyer sözcüğünün Türk Dil Kurumu'nun büyük sözlüğünde "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak tanımlandığı görülmektedir (TDK, 2018).

Günlük yaşamda mesleğinde yükselme ya da saygınlık kazanma gibi anlamları olan kariyer kavramı, kişilerin çalışma hayatı boyunca herhangi bir işte ilerlemesi, tecrübe kazanması süreci olarak adlandırılmaktadır (Uğur, 2008, s. 247). Kariyer iş yaşamında ilerlemek, başarı elde etmek ve kişinin tüm bu iş yaşantısı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili deneyimlerinin tümünü ifade etmektedir (Taşlıyan vd., 2011, s. 233). Profesyonel başarı kişinin kariyerini ilerletmesi ile mümkündür (Li & Walder, 2017). Kariyer bireyin iş hayatında ilerlemesi, daha çok gelir elde etmesi, sorumluluk, mesleki ve sosyal anlamda daha yüksek saygınlık elde etmesi olarak da tanımlanabilir (Seçer & Çınar, 2011, s. 51).

Geniş manada kariyer bir kişinin sahip olduğu işler yanında bu işi yerine getirirken işin kendine verdiği role ilişkin beklentileri, amaçları, duygu ve arzuları gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece bilgi beceri ve tecrübe kazanarak işinde ilerlemesini ifade etmektedir (Bayraktaroğlu, 2011, s. 137). Bingöl'e göre kariyer, çalışanların iş hayatındaki yaptıkları işleri ve işle alakalı gelişme ve ilerlemeleri içeren bir kavram olarak ele alınmaktadır (Bingöl, 2004,

s. 245). Kariyer kişinin kimliğini, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmasına katkı sağlayan bir kavramdır (Taşlıyan vd., 2011, s. 234). Kısaca kariyer meslek hayatı süresince bireylerin takip ettikleri yolu ifade etmektedir (Uğur, 2008, s. 248).

Doğru kariyer yönetimi politikaları, insan kaynaklarına gerekli alışkanlıkları, becerileri, yeterlilik yeteneklerini artırma ve tanınabilir olma yeteneği sağlar (Kharadze et al., 2019, s. 153). İnsan yaşamının tümünü etkileyen bu konunun yönetimi planlanması insan kaynakları yönetiminin önemli bir alanını oluşturmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi kapsamında kariyer yönetimi çalışanların kariyer planlarına ulaşabilmesi için örgüt yönetimince destek verilmesini ifade etmektedir. Kariyer yönetimi en basit anlamıyla kişilerin iş hayatına ilişkin planlar yapmasını ifade etmektedir (Bayraktaroğlu, 2011, s. 143). Kariyer yönetimi, çalışanların ve örgütlerin bilgilenererek kendilerini daha etkin kılma sürecidir. Kariyer Yönetimi çalışanların bireysel performans, potansiyel ve tercihleri ile örgütsel ihtiyaçların değerlendirilmesine göre örgüt içinde bireysel ilerlemelerini planlamasına ve şekil vermesine yardımcı olmaktadır (Eryiğit, 2000). Kariyer yönetimi, insanların nitelikleri, ilgi alanları ve yetenekleri ve eksiklikleri hakkında veri toplama, yaşam boyu bir hedefi ayırt etme ve kariyer hedeflerine ulaşma olasılığını artıran meslek tekniklerine katılma prosedürüdür (Greenhaus et al., 2018). Kariyer yönetimi hem bireylerin hem de kurumların ortak sorumluluğunu gerektirir (Orpen, 1994, s. 35). Bireylerin sorumluluk ve hedefleri kariyer yönetiminin şekillenmesine neden olmaktadır (Soysal & Sölemez, 2014, s. 23). Bireylerin hayatları boyu karşı karşıya kaldıkları kariyer süreci çalışanların hem üst kademelere doğru yükselmelerine olanak ve fırsat tanıyan hem de kişisel gelişim ve büyümeyi öngören bir konu olarak, kariyer planlamasına büyük önem vermektedir (Taşlıyan vd., 2011, s. 234).

### 3. Kariyer Planlama

Kariyer planlama kişilerin, örgütlerin geleceğe dönük hedefleri ile kendi hedefleri arasında koordinasyonu sağlayarak yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeteneklerinin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği yeni pozisyonlar için yeni yetenekler kazanmasına olanak veren bir plan çeşididir (Bayraktaroğlu, 2011, s. 138). Kariyer planlama süreci içinde kişinin kariyeri onun meslek hayatı süresince takip edeceği yolu ifade etmektedir (Uğur, 2008, s. 248). Kariyer planlamada bu yolda atılan adımların ve yapılan tercihlerin belirlendiği süreç olarak ifade edilmektedir. Kariyer planlaması,

kişilerin kariyer kararı, öz-yeterliği ve yüksek düzeyde hedef belirleme çabasıyla ilişkilidir (Rogers et al., 2008). Kariyer planlama kişinin yaşamının bir dönemini değil uzun bir bölümünü ilgilendiren bir süreçtir (Zikic & Klehe, 2006, s. 393).

Günümüz iş dünyasında insan unsurunun tüm örgütlerin başarısı için ana unsur olması, yönetim biliminin bir gerçekliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Taşlıyan vd., 2011, s. 232). Yönetim bilimi bu çerçevede bireylerin kariyerlerini planlaması konusunda yakından ilgilenmek zorunda kalmaktadır. Örgütsel başarı ve örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi kişilerin kariyerlerini doğru planlamalarına bağlı olduğu düşünüldüğünde, kişinin gerçekleştirecekleri kariyer planlaması, örgütte kendisine bir hedef belirlemesi ve bu yönde ilerlemesine bağlı olarak bu amaç için kullanacağı araçları ifade edilmektedir (Şimşek, 1998, s. 338). Bu süreç içinde bireyin örgütsel hedeflere ulaşmada kariyer planlama yaparken sürecin esnek yapıda olması ve dinamik bir görüntüye sahip olması örgütsel amaçlara ulaşmak için oldukça önemli bir durumdur (Laker & Laker, 2007, s. 138). Bu sürecin etkinliği kişinin kariyer planlama kararını verdiği okul yıllarında başlar ve kariyeri boyunca devam eder.

Kariyer planlama sürecinde kişinin seçeceği iş kolu okulda aldığı eğitim ve isteklerine bağlı olarak şekillenmekle birlikte temel olarak iki alanda sınıflanmaktadır. Bunlar özel sektör ve kamu sektöründe istihdam olanaklarıdır. Her ne kadar bu alanlara özgü tercihler yapılsa da çalışılan alanlar her zaman aynı kalmamaktadır. Kamu sektöründe çalışan bir kişi ilerleyen yıllarda özel sektöre ya da özelde çalışan bir kişi kamu alanında istihdam olanaklarına sahip olabilmektedir. Burada önemli olan bu iki sektörün kişilerin kariyer planlarında nasıl algılandığı ve tercih edildiği sorusudur. Her iki sektöründe kendine ait çekici ve itici yönleri bulunmaktadır. Bu da kariyer planlaması yapan gençleri yakından etkilemektedir.

#### **4.Kamu / Özel Sektör Algı ve Tercih**

İnsan kaynakları yönetimine ilişkin uygulamaların küreselleşme, artan rekabet, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerin etkisiyle sürekli bir gelişim ve değişim sürecine girdiği görülmektedir (Doğan & Demiral, 2008, s. 146). İnsan kaynağının en etkin şekilde kullanılabilmesi için hem özel sektörde hem de kamu sektöründe insan kaynağını akılcı bir şekilde planlanması gerekmektedir. (Ekinci, 2008, s. 184). Planlama her etkinlikte olduğu gibi insan kaynakları yönetiminin son derece önem vermesi gereken bir konudur



(Yumuşak & Kışlalıoğlu, 2013, s. 58). Küreselleşme başta olmak üzere haberleşme, bilimsel ve teknolojik gelişmeler yönetimin, örgütlerde insan kaynağını önceleri maliyet unsuru olarak gördükleri örgüt çalışanlarına karşı bakışını değiştirmesine yol açmıştır (Doğan & Demiral, 2008, s. 146). Bu gelişmelere bağlı olarak örgütlerin insan kaynağına verdiği değer ve sektördeki konumu yeniden gözden geçirilmesine neden olmuştur.

İnsan gücünün eğitilmesi, yetiştirilmesi ve kullanımı günümüzde tüm ülkelerin en önemli sorunları arasında görülmektedir. Gerek özel sektör gerekse kamu sektöründe insan kaynağının durumu, gelişimi ve önemi her geçen gün artmıştır. Bu açıdan kamu sektörü ile özel sektör organizasyonları arasında herhangi bir fark görülmemektedir (Altan vd., 2009, s. 228). Ancak her iki sektörün kendine ait doğası gereği insan kaynağının kullanımı ve tercihi konularında aralarında ciddi farklar bulunmaktadır. Bu fark sektörün gelişimi yanında insan kaynağı tedarikine kadar pek çok konuyu etkilemektedir.

İnsan kaynağından yoğun olarak faydalanılan sektörlerden biri olan kamu sektörünün temel amacı kamu yararını sağlamak hedefiyle halka etkin ve verimli hizmet sunmaktır (Güven & Sadaklıoğlu, 2012, s. 106). Bu hedefin yerine getirilmesinde özel sektörde olduğu gibi kâr etmeye yönelik hizmet sunumunda bulunamaz. Özel sektörün kar elde etmeye dayalı araç, metot ve tekniklerini aynı düzeyde kullanamaz. Dolayısıyla, kamu sektörünün etkin çalışma ihtiyacı özel sektöre göre daha az hissedilmektedir (Özdevecioğlu, 2002, s. 116). Bu eksikliğin giderilmesinde kamu sektörü insan kaynağından daha etkin faydalanarak mevcut sorunları azaltabilir. Bu nedenle kamu hizmetlerinin gereklerine uygun şekilde sunulabilmesi için ciddi bir insan gücü planlamasının yapılmış olması gerekir (Ekinci, 2008, s. 180). Ülkeler kamu hizmetlerini üretirken ve sunarken vatandaşlarının memnuniyetini göz önünde bulundurmamak durumundadır. Bu hizmetin etkin ve verimli sunulması da nitelikli personel istihdamını gerekli kılmaktadır (Altan vd., 2009, s. 228).

Oysa özel sektör denilince, hür girişim anlaşılmaktadır. Hür girişim, kanunlar çerçevesinde özgür bir şekilde sermaye tedarik etmek ve bu sermayeyi dilediği gibi kullanmak anlamına gelir (Özdevecioğlu, 2002, s. 120). Özel sektörün temel amacı kar elde etmektir. Bu amaç doğrultusunda özel sektör en az maliyetle maksimum karı gözeterek piyasada mal ve hizmet üretmeyi amaçlayan yapıları ifade eder.

İki sektör arasındaki bu yapı farklılığı beraberinde hem örgüt için hem de çalışanlar için etkinlik, verimlilik ve başarı farklılığına da sebep olmaktadır.

Buna bağlı olarak iş seçiminde yapılan işin niteliği ve alınan ücret, çalışma süresi, meslek güvencesi gibi birçok durumunda farklılaşmasına sebep olmaktadır. Bu farklılaşma kariyer planlama sürecinde gençlerin tercihlerini yakından etkilemektedir. Örneğin riske girmeyi göze alamayan yeteri kadar kendini geliştirecek kariyer imkanlarına sahip olamayan, kendini hedeflerine ulaşma konusunda kaygılı olan kişiler öncelikli olarak günü kurtaran kendilerine kısa vadede gelir getiren kamu kaynaklı tercihlere yönelirken; bunun tam tersi rekabeti ve hırsı bulunan, hayalleri peşinde koşarken birçok kişi için makul olan tercihlerden de vazgeçen bir kişi, kendi kuracağı veya ortağı olacağı bir işle, özel sektörde çok iyi noktalara gelme fırsatı yakalayabilecektir. Kariyer planlama sürecinde hedef ve amaçların ulaşılabilir olması, gençlerin bu anlamda istekli ve çalışkan olması gibi birçok faktör sektör ve iş tercihini kısaca kariyer planlamasını yakından etkilemektedir.

Bu durumun test edilmesine yönelik Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde okuyan üniversite öğrencilerine kariyer planlarıyla alakalı özel ve kamu sektörü seçimlerini etkileyen faktörleri tespit etmek ve gelecekle alakalı düşüncelerini saptamak amaçlı bir alan araştırması yapılmıştır. Yapılan alan araştırmasını destekler nitelikte literatürde birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bunlardan bazılarını şu şekilde özetlemek mümkündür.

Kariyer planlama konusuyla alakalı literatürde çok sayıda teorik ve uygulamalı çalışma yapıldığı görülmektedir. Bunlardan bazılarını şu şekilde özetlemek mümkündür;

Chung'un (2002) üniversite öğrencileri üzerinde "kariyer kararı verme" ve "öz-yeterlilik ilişkisi" saptamaya yönelik araştırması, Lally & Kerr'ın (2005) birlikte yürüttükleri, üniversiteli öğrenci sporcuların kariyerleriyle öğrencilik kariyerleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma, Yine Han'nın (2019) üniversite öğrencilerinin kariyer planlamaları ve girişimcilik yeteneklerini konu aldığı bir diğer çalışma, Chan'nın (2020) de üniversite öğrencilerinin kariyerleri ve psikolojilerini konu alan bir başka çalışma, Pekkaya & Çolak'ın (2013) üniversite öğrencilerinin meslek seçimine etki eden faktörleri belirlemeye yönelik çalışması, Altan vd., (2009) kamu yönetimi bölümü öğrencilerinin gelecek planlamalarında aldıkları eğitimin etkisini belirlemeye yönelik araştırması, Sağdıç & Demirkaya'nın (2009) öğrencilerin kariyer planlama konusunda olumsuz bir ruh halinde olduklarına yönelik sonuçlara ulaştığı çalışma, Adıgüzel (2009) öğrencilerin kariyer planlamasında ki yoğunlaşma değerlerini

belirlemeye çalıştığı araştırma, Taşlıyan vd. (2011) öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyerlerini belirleyen etkenlerin zamanlanması üzerinde durduğu çalışması. Soysal ve Söylemez'in (2014) üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında meslek seçimlerine etki eden faktörleri tespiti yönelik araştırmaları, Seçer & Çınar'ın (2011) yüksek lisans öğrencilerinin kariyer planlamada bireycilik değerleri arasındaki ilişki ortaya koymaya yönelik çalışması ve son olarak, Işık'ın (2020) üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği kariyer uyumu ile üniversite yaşam tatmini ilişkisine yönelik araştırmalar başlıca literatürdeki çalışmalar arasında gösterilebilir.

## **B. Uygulama Bölümü**

### **1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Sınırları**

Araştırma Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde okuyan öğrencilerin özel sektör ve kamu sektörü algılarından hareketle kariyer planlamadaki yerini saptamak amaçlanmaktadır. Araştırmadaki hedef kitle, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileridir. Üniversite öğrencilerinin kariyerleri için neler yaptıkları ve neler yapmayı planladıkları öğrenilmek istenmiştir. Araştırmanın sonuçları veri toplama aracıyla ve söz konusu üniversitede öğrenim gören kendilerine ulaşılan öğrencilerle sınırlıdır.

### **2. Araştırmanın Yöntemi, Örneklemi, Veri Toplama Araçları ve Analizi**

Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu üç grup sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde geliştirilen bir soru formu aracılığı ile öğrencilerin demografik özelliklerine yer verilir iken ikinci bölümde ise, öğrencilerin kariyer planlamasını etkileyen unsurlar ve özel ve kamu sektörü algılarını belirlemeye yönelik ifadelerle yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise açık uçlu sorular yer almıştır. Kariyer planlama ve sektörel farkındalığın belirlenmesinde araştırmacı tarafından geliştirilen 5'li likert ölçekli anketten faydalanılmıştır. Daha sonra elde edilen veriler SPSS/PC-11 istatistik programı yardımıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde Frekans, T Testi ve Anova Analizleri yapılmıştır.

### **3. Veriler ve Bulgular**

Araştırma evrenini oluşturan Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde normal öğretim 2428, ikinci öğretim 1999 öğrenci olmak üzere 4427 öğrenci öğrenim görmektedir. Anketler öğrencilere yüz yüze

yapılmıştır. 1000 anket fakülte öğrencilerine ulaştırılmıştır, 755 adet anket sağlıklı şekilde geri dönmüştür. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS/PC-11 istatistik paket programı kullanılmıştır.

### a. Demografik Bulgular

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Değişkenler		Frekans	%	Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	281	37,2	<b>Öğretim Tipi</b>	Normal	351	46,5
	Kadın	474	62,8		İkinci	404	53,5
Bölümler	Kamu Yönetimi	360	40,7	<b>Sınıflar</b>	1.Sınıf	186	24,6
		155	20,5		2.Sınıf	271	35,9
		128	16,9		3.Sınıf	194	25,7
		102	13,5		4.Sınıf	104	13,8
Yaş	17-19	108	12,6	<b>Medeni hal</b>	Bekar	744	98,5
	20-22	514	68,1		Evli	11	1,5
	23-25	146	19,3	<b>Yaşam alanı</b>	İl	360	47,7
Aylık gelir	0-1000	219	29		İlçe	275	36
	1001-2000	268	35,5		Bucak	16	2,1
	2001-3000	201	26,6		Köy	107	14,2
	3001-4000	40	5,3	<b>Sektör tercihi</b>	Kamu	620	82,1
4000+	27	3,6	Özel		135	17,9	

Araştırmaya katılan toplam 755 öğrencinin; 281'i erkek, 474'ü kadındır. Ankete katılanların 351'i normal öğretim, 404'ü ikinci öğretim öğrencisidir. Bu öğrencilerin %40,7'si kamu yönetimi bölümü, %20,5'i işletme bölümü, %16,9'u iktisat bölümü ve %13,5'i maliye bölümünde öğrenim görmektedir. Bu öğrencilerin %24,6'sı birinci sınıf, %35,9'u ikinci sınıf, %25,7'si üçüncü sınıf ve %13,8'i dördüncü sınıf öğrencisidir. Yine öğrencilerin ailelerinin gelir dağılımlarının %35,5'inin 1001-2000 TL arasında gelir düzeyine, %26,6'sının

2001-3000 TL arasında gelire sahip oldukları görülmektedir. Öğrencilerin ailelerinin yaşadıkları alana bakıldığında %47,7'sinin il merkezinde, %36'sının ilçe merkezinde yaşadıkları görülmektedir. Öğrencilerin gelecekte çalışmak istedikleri sektör seçimine verdikleri yanıtlar incelendiğinde %82,1'nin kamu sektöründe %17,9'unun özel sektörde çalışmak istediği sonucuna ulaşılmıştır.

### b. Yapılan Analiz ve Testlere Bağlı Bulgular

**Tablo 2.** Özel Sektör Kamu Sektörü Algısı Likert Soru Frekansları

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Özel sektörde ücretler daha yüksektir	131	17,4	189	25	198	26,2	200	26,5	37	4,9
Öncelikli hedefim kamuda iş bulmaktır	403	53,4	251	33,2	46	6,1	35	4,6	20	2,6
Kamuda iş bulmak torpili gerektirir	243	32,2	289	38,3	120	15,9	58	7,7	45	6
Kamuda iş hayatı monotondur	62	8,2	261	34,6	181	24	203	26,9	48	6,4
Özel sektöre ait işlerde sürekli çalışmak gerekir	137	18,1	418	55,4	105	13,9	79	10,5	16	2,1
Özel sektörde kamu sektöründen daha fazla iş yükü vardır	235	31,1	342	45,3	131	17,4	36	4,8	11	1,5
Kamu özel sektöre göre çalışanlarına daha fazla tatil izin vb. hakkı tanır	256	33,9	357	47,3	81	10,7	50	6,6	11	1,5

Ankete katılan öğrencilerin özel sektör ve kamu sektörü algısını tespit etmeye yönelik sorulan ifadelerle verdikleri yanıtlar incelendiğinde, öğrencilerin %53,4'nün "Öncelikli hedefim kamuda iş bulmaktır" seçeneğini kesinlikle katılıyorum şeklinde işaretledikleri görülmektedir. Öğrencilerin %55,4'ü "Özel

sektöre ait işlerde sürekli çalışmak gerekmektedir” ifadesine katıldıklarını belirtirken %47,3’ü “Kamu özel sektöre göre çalışanlarına daha fazla tatil izin vb. hakkı tanır” seçeneğine katıldıklarını ifade ettikleri görülmektedir.

**Tablo 3.** Bölüm Algısı Likert Soru Frekansları

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bölüm seçimimde ailem etkili olmuştur	58	7,7	158	20,9	30	4	337	44,6	172	22,8
Bölümüm iş garantisi vermiyor	118	15,6	176	23,3	272	36	141	18,7	48	6,4
Gelecekte iş bulmak bölümden çok kendi çabama bağlıdır	406	53,8	285	37,7	40	5,3	18	2,4	6	0,8
Okuduğum bölümden memnun değilim	45	6	75	9,9	197	26,1	253	33,5	185	24,5
Okuduğum bölümle diğer bölümler arasında fark görmüyorum	74	9,8	111	14,7	116	15,4	322	42,6	132	17,5
Aldığım dersler beni alanuma hazırlıyor	133	17,6	302	40	144	19,1	142	18,8	34	4,5
Okulumuzun stajı zorunlu kılması gerekir	350	46,4	244	32,3	107	14,2	38	5	16	2,1

Ankete katılan öğrencilerin bölüm algılarını tespit etmeye yönelik sorulan ifadelerine verdikleri yanıtlar incelendiğinde, öğrencilerin %44,6’sının “Bölüm seçimimde ailem etkili olmuştur” ifadesini katılmıyorum şeklinde işaretledikleri görülmektedir. Öğrencilerin %53,8’i “Gelecekte iş bulmak bölümden çok kendi çabama bağlıdır” ifadesine kesinlikle katıldıklarını belirtirken %33,5’i “Okuduğum bölümden memnun değilim” seçeneğine katılmadıklarını ifade ettikleri görülmektedir.

**Tablo 4.** Kariyer Algısı Likert Soru Frekansları

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Özel sektörde çalışmak isterim	106	14	166	22	348	46,1	94	12,5	41	5,4
Kamu sektöründe çalışmak isterim	415	55	215	28,5	97	12,8	28	3,7	0	0
Gelecekte çok iyi bir yerde olacağımı düşünüyorum	134	17,7	298	39,5	288	38,1	25	3,3	10	1,3
Özel sektörde daha verimli olacağımı düşünüyorum	84	11,1	132	17,5	274	36,3	222	29,4	43	5,7
Kariyerimi kendim planlamak isterim	296	39,2	410	54,3	24	3,2	22	2,9	3	0,4
Kariyer planlamada okuduğum bölümün önemli olduğunu düşünüyorum	213	28,2	319	42,3	115	15,2	79	10,5	29	3,8
Kariyer planlamada kurs vb. ek desteklere ihtiyaç vardır	241	31,9	265	35,1	180	23,8	51	6,8	18	2,4
Kariyer planlamada İngilizce önemlidir	476	63	217	28,7	43	5,7	16	2,1	3	0,4

Ankete katılan öğrencilerin kariyer algılarını tespit etmeye yönelik sorulan ifadelerle verdikleri yanıtlar incelendiğinde, öğrencilerin %55'i "Kamu sektöründe çalışmak isterim" ifadesini kesinlikle katılmıyorum şeklinde yanıt verdikleri görülmektedir. Öğrencilerin %54,3'ü "Kariyerimi kendim planlamak isterim" ifadesine katıldıklarını belirtirken %63'ü "Kariyer planlamada İngilizce önemlidir" seçeneğine kesinlikle katıldıklarını yanıtını vermişlerdir.

**Tablo 5.** Kariyer Planlamaya Yönelik Açık Uçlu Soru Yanıtları

Kariyer planınızla ilgili düşünceniz nedir?	f	%
Gelecekte umutluyum	84	11,1
Gelecekte umutsuzum	50	6,6
Kamu da çalışmayı hedefliyorum	268	35,5
Özel sektörde çalışmayı hedefliyorum	72	9,5
Akademik kariyer düşünüyorum	58	7,7
Kararsızım	217	28,7
Çalışmayı düşünmüyorum	6	0,8
Toplam	755	100

Ankete katılan öğrencilerin “Kariyer planınızla ilgili düşünceniz nedir?” açık uçlu sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde, öğrencilerin %35,5’nin “Kamu sektöründe çalışmayı hedefledikleri” yanıtını verdikleri görülürken, öğrencilerin %28,7’sinin “Kararsızım” yanıtını verdiği görülmektedir.

Ankete katılan öğrencilerin demografik bilgileriyle ankete verdikleri yanıtlar arasındaki ilişki ve farkları tespit etmeye yönelik Anova Analizi ve T testi gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerin sonuçları şu şekilde özetlenmektedir.

“Gelecekte kamuda çalışmak isterim” ifadesine kız ve erkek öğrencilerin verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için T test yapılmıştır. T testi sonucuna göre erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre kamuda daha çok çalışma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.  $p < 0,004$  bulunmuştur.

“Özel sektörde kamu sektöründen daha fazla iş yükü vardır” ifadesine kız ve erkek öğrencilerin verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için T test yapılmıştır. T testi sonucuna göre, erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla bu ifadeyi daha çok destekledikleri görülmüştür.  $p < 0,013$  bulunmuştur.

“Kamu sektörü özel sektöre göre çalışanlarına daha fazla tatil hakkı verir” ifadesine kız ve erkek öğrencilerin verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için T test yapılmıştır. T testi sonucuna göre, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre bu ifadeyi daha fazla destekledikleri sonucuna ulaşılmıştır.  $p < 0,043$  bulunmuştur.

“Kariyerinizi hangi sektörde yapmak istersiniz” ifadesine kız ve erkek öğrencilerin verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için T test yapılmıştır. T testi sonucuna göre, erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla daha büyük bir kısmı kamu sektörünü öncelikle tercih ettiği görülmüştür.  $p < 0,000$  bulunmuştur.

“Gelecekte kamuda çalışmak isterim” ifadesine öğrencilerin yaşlarına göre verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için Anova analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, genç yaştaki öğrencilerin ileriki yaştaki öğrencilere göre daha fazla ilgili ifadeye destek verdikleri görülmektedir.  $p < 0,000$  bulunmuştur.

“Özel sektörde kamu sektöründen daha fazla iş yükü vardır” ifadesine öğrencilerin yaşlarına göre verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup



olmadığını saptamak için Anova analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, genç yaştaki öğrencilerin ileriki yaştaki öğrencilere göre daha fazla ilgili ifadeye destek verdikleri görülmektedir.  $p<0,019$  bulunmuştur.

“Kamu sektörü özel sektöre göre çalışanlarına daha fazla tatil hakkı verir” ifadesine öğrencilerin yaşlarına göre verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için Anova analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, genç yaştaki öğrencilerin ileriki yaştaki öğrencilere göre daha fazla ilgili ifadeye destek verdikleri görülmektedir.  $p<0,031$  bulunmuştur.

“Gelecekte özel sektörde çalışmak isterim” ifadesine öğrencilerin bölümlerine göre verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için Anova analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, işletme bölümü ile diğer bölümler arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu farklılığa göre işletme bölüm öğrencileri diğer bölüm öğrencilerine oranla ilgili ifadeye daha yüksek destek verdikleri görülmüştür.  $p<0,000$  bulunmuştur.

“Gelecekte kamuda çalışmak isterim” ifadesine öğrencilerin bölümlerine göre verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için Anova analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, işletme bölümü ile diğer bölümler arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu farklılığa göre işletme bölüm öğrencileri diğer bölüm öğrencilerine oranla ilgili ifadeye daha düşük oranda destek verdikleri görülmüştür.  $p<0,000$  bulunmuştur.

“Özel sektörde kamu sektöründen daha fazla iş yükü vardır” ifadesine öğrencilerin bölümlerine göre verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için Anova analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, işletme bölümü ile diğer bölümler arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu farklılığa göre işletme bölüm öğrencileri diğer bölüm öğrencilerine oranla ilgili ifadeye daha düşük oranda destekledikleri görülmüştür.  $p<0,000$  bulunmuştur.

“Bölümüm iş garantisi veriyor” ifadesine öğrencilerin sınıflarına göre verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için Anova analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, 1 sınıf öğrencilerin son sınıf öğrencilere göre ilgili soruyu daha olumlu algıladıkları görülmektedir.  $p<0,000$  bulunmuştur.

“Okuduğum bölümden memnun değilim” ifadesine öğrencilerin sınıflarına göre verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için Anova analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, 1 sınıf

öğrencilerin son sınıf öğrencilere göre ilgili soruyu daha olumlu algıladıkları görülmektedir.  $p < 0,000$  bulunmuştur.

“Gelecekte kamuda çalışmak isterim” ifadesine öğrencilerin ailelerinin gelir seviyelerine göre verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için Anova analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, düşük gelirli ailelerin çocuklarının orta gelirli ailelerin çocuklarına göre daha fazla kamuda çalışma eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.  $p < 0,000$  bulunmuştur.

### **Sonuç**

Kariyer planlama öğrencilerin gelecek yaşamlarının şekillenmesinde en önemli adımlardan bir tanesidir. Üniversite öğrenimini tamamlayan bir kişinin gelecekte çalışacağı işin seçimi aslında üniversite öğretimi başlamadan önce planlanması gereken bir konudur. Ancak Türkiye’de çoğu üniversite öğrencisinin üniversite tercihlerini, bu olguyu göz ardı ederek gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bu eğilimin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerini tercih eden öğrencileri de kapsadığı görülmektedir. Ancak son yıllarda ÖSYM lisans yerleştirme sınav sonuçlarına göre, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin tercih edilme oranında ani ve büyük bir düşüşün söz konusu olduğu görülmüştür. Bu beklenmedik durumun sebebi olarak bu fakültelerin Türkiye’nin hemen hemen her ilinde hatta birçok ilçesinde kurulması, çok yüksek öğrenci, kontenjanına sahip olması ve mezunlarının büyük bir bölümünün anında iş bulamamaları gibi birçok faktörün önemli yeri bulunmaktadır. Bu sebeplere ilave olarak üniversite adaylarının kariyer planlamalarını yaparken bu planlama faaliyetlerini üniversitenin bitimine değil de; olması gerektiği gibi üniversiteye başlamadan önce yapılması gerektiği konusunda öğrencilerde oluşan bilincinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Bu durumu destekler nitelikte gerçekleştirilen alan çalışması sonuçlarında öğrencilerin büyük bir bölümünün kariyer planlama konusunda gelecekte öncelikle kamu sektöründe çalışmak istedikleri, kamu sektörünün özel sektöre göre daha garanti iş kolu olması, iş yükünün az olması, çalışma şartları ve izin imkanlarının fazla olması tercih sebepleri olarak algılandığı görülmektedir. Öğrencilerin gelecekle ilgili beklentilerinde kararsız olan bir kesim öğrencinin varlığı da dikkat çeken bir diğer noktadır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan öğrencilerin ailelerinin gelir durumu azaldıkça önceliğin kamu sektöründe çalışmak olarak şekillendiği görülmektedir. Yine sınıf bazında ilk sınıf öğrencilerinin ileriki sınıf öğrencilerine göre daha fazla bölümlerinden

memnun oldukları ilerleyen yıllarda kariyer planlama sürecinde yaşayacakları zorluğun farkına vararak bölüm tercihlerinden memnuniyet düzeylerinin azaldığı sonucuna da ulaşılmaktadır. Bölüm bazında incelendiğinde alan seçiminde işletme bölüm öğrencilerinin diğer bölüm öğrencilerine oranla özel sektöre daha fazla kariyer planlamada önem verdikleri bir alan olarak baktıkları görülürken, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre çalışma alanı olarak kamu sektörü tercihlerinin daha fazla ön plana çıktığı sonucuna da ulaşılmaktadır.

Tüm bu sonuçlar son yıllarda ilgili fakültenin öğrenci sayısındaki düşüşün gerekçeleri olan gelecekte iş bulma sorununun farkındalığını ortaya koymaktadır. Bununla beraber öğrencilerin üniversiteye yerleştikten sonra karar verme eğiliminde oldukları kariyer planlama durumunun artık üniversiteye yerleşmeden önce öğrenciler tarafından göz önüne alındığını gösteren bir durumu da işaret ettiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin çok geniş yelpazede iş olanağı sunan yapısı ve bu yapı içinde öğrencilerin gelecekte iş bulma başarılarına göre iş bulabilen, istedikleri işi yapabilecek öğrencileri yanında; iş bulamayan yada istediği işte çalışamayan, başarısız, gelecekte umutsuz öğrencilere de birlikte ev sahipliği yapan bir fakülte olduğu düşünüldüğünde, okul faktörü dışında önceliğin gençlerin hedef ve amaçlarını önceden saptamaları ve bu anlamda çalışmalarına bağlı olduğu görülmektedir. İlgili fakültelerde okuyan öğrencilerin sayısından ve niteliğinden çok bireysel olarak öğrencilerin gelecekle ilgili hedef ve amaçları, buna bağlı kariyer planları öğrencilerin başarısında son derece önemli bir etken olarak öne çıktığı görülmektedir. Öğrencilerin kariyer planlama sürecinde istenilen düzeyde verim alabilmeleri için başta aileleri olmak üzere, üniversite öncesi okudukları liseler, bu alanda hizmet veren kurum ve kuruluşlar yanında üniversitelerin bünyelerinde yer alan kariyer geliştirme merkezlerinin düzenleyeceği etkinlikler oldukça önemi olacaktır. Öğrencinin kariyer planlama süreci boyunca yalnız olmadıklarını bilmeleri, gerekli bilgi ve deneyimin kendilerine aktarılması toplumun önemli bir unsurunu oluşturan bu bireylerin gerek iş hayatında topluma olan katkıları gerekse kendi kişisel kariyerleri açısından oldukça önemlidir.



## KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2009). Shein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 277-292.
- Altan, Y., Kerman, U. & Aktel, M. (2009). Kamu yönetiminde lisans öğretimi: kamu yönetimi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 227-252.
- Arı Pekkan N.Ü. & Çavuş, M.F. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde etik, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 542-548.
- Bayraktaroğlu, S. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*, 4. Baskı Sakarya Yayınevi.
- Bingöl, D. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*, Beta Yayıncılık.
- Chan, C. C. (2020). Factors affecting career goals of taiwanese college athletes from perspective of social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 47(2), 193-206. <https://doi.org/10.1177/0894845318793234>
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284.
- Doğan, S. & Demiral, Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: yetenek yönetimi, Ç.Ü. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 145-166
- Ekinci, F. (2008). Kamu personel yönetiminden insan kaynakları uygulamasına geçişin çalışanların verimliliğine etkisi. *Maliye Dergisi*, 155, 175-185.
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer yönetimi, *Kamu-İş Dergisi*, 6(1).
- Greenhaus, J. H. & Callanan, G. A. (2012). Career Dynamics. In I. Wiener, N. W. Schmitt, & S. Highhouse (Eds.), *Comprehensive handbook of psychology: Vol. 12. Industrial And Organizational Psychology* (2nd ed., pp. 593-614). Hoboken, NJ: Wiley.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. & Godshalk, V. M. (2018). *Career Management For Life*. Routledge.
- Güven, A. & Sadaklıoğlu, H. (2012). Internal marketing approach in human resources management: a case study on state establishment. *International Research Journal Of Finance And Economics*, 98, 106-118.
- Han, Y. (2019). Research on college students' entrepreneurship education from the perspective of career planning. *In 1st International Symposium on*

*Education, Culture and Social Sciences (ECSS 2019). Atlantis Press.*  
<https://doi.org/10.2991/ecss-19.2019.56>

- Işık, M. (2020). Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin rolü. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 5(1), 21-38.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/beuibfaid/issue/53285/702244>
- Kharadze, N., Paichadze, N., Paresashvili, N. & Pirtskhalaishvili, D. (2019). General trends of business career management. *In 17th International Conference on Social Sciences Murcia, 8-9 March 2019.*
- Laker, D. R. & Laker, R. (2007). The five-year resume: a career planning exercise. *Journal Of Management Education*, 31(1), 128-141.  
<https://doi.org/10.1177/1052562906290525>
- Lally, P. S. & Kerr, G. A. (2005). The career planning, athletic identity, and student role identity of intercollegiate student athletes. *Research Quarterly For Exercise And Sport*, 76(3), 275-285. <https://doi.org/10.1080/02701367.2005.10599299>.
- Li, B. & Walder, A.G. (2017). Career advancement as party patronage: sponsored mobility into the chinese administrative elite, 1949–1996. *In Critical Readings on the Communist Party of China (4)*, <https://doi.org/10.1086/320816>
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 115-134.
- Paichadze, N., Chokheli, E., Keshelashvili, G., Kharkheli, M., Tielidze, S. & Tchuradze, G. (2017). Issues of hr management improvement in private sector of georgian economy. *Economics and Business*, 86-101.
- Pekkaya, M. & Çolak, N. (2013). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin önem derecelerinin AHP ile belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(2), 797-818.
- Rogers, M. E., Creed, P. A. & Glendon A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: a social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.

- Sağdıç, M. & Demirkaya, H. (2009). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 233-246.
- Seçer, B. & Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 49-62.
- Soysal, A. & Söylemez, C. (2014). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (12).
- Şimşek, M. Ş. (1998). *Yönetim ve organizasyon*, Damla Yayınevi.
- Taşlıyan, M., Arı, Ü.N. & Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- TDK(2018).[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.55c094ka7b9a96.19978826](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.55c094ka7b9a96.19978826) erişim tarihi: 01.08.2018.
- Uğur, A. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi*, 2. Baskı Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, H. & Karahan, A. (2011). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin araştırılması: Afyonkarahisar'da bir araştırma. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 95-118.
- Yumuşak, S. & Kışlalıoğlu, R. S. (2013). İşletmeler üzerinde insan kaynakları planlamasının yeri ve önemi üzerine bir alan uygulaması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (36).
- Zikic, J. & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: the role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal Of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409..

