

## **İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE KARIYER PLANLAMA VE KARIYER YÖNETİMİ: İİBF ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

### **Mustafa TAŞLIYAN**

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Doçent Doktor

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Avşar Kampusu  
Kahramanmaraş

E-posta: mustafatasliyan@hotmail.com

### **Nazmiye Ülkü ARI**

Yüksek Lisans Öğrencisi

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Avşar Kampusu  
Kahramanmaraş

E-posta: nazmiyeari@hotmail.com

### **Burak DUZMAN**

Lisans Öğrencisi

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Avşar Kampusu  
Kahramanmaraş

E-posta: burakduzman@hotmail.com

### **Özet**

*Bu çalışmanın amacı, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin aldıkları eğitim ve üniversiteleri hakkındaki algılarını ölçmek, mezuniyet sonrası kariyerlerini belirlerken hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini ortaya çıkarmak, geleceklelerini nasıl şekillendirmeleri gerektiği konularındaki fikir ve düşüncelerini araştırmak ve aynı zamanda üniversitelere göre farklılaşma olup olmadığını değerlendirmektir. Elde edilen sonuçlara göre bölgesel anlamda bazı algı ve kariyer hedeflerinde farklılıklar olduğu, bunun dışında cinsiyet bağlamında da kariyer ile alınan eğitime bakış algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğu söylenebilir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Kariyer, Kariyer Yönetimi, İİBF Öğrencileri*

**Alan Tanımı:** Kariyer Yönetimi (İnsan Kaynakları Yönetimi, İşletme ve Yönetim)

**CAREER PLANNING AND CAREER MANAGEMENT IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A FIELD RESEARCH ON THE STUDENTS OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY**

**Abstract**

*The purpose of this study is to determine the perceptions of their education and universities of Economic and Administrative Sciences Faculty's students, point out which factors and to what extent influence their careers after graduation, to investigate the opinions and ideas which is about how to shape their future and at the same time evaluate whether there is a difference between the universities. According to the results it can be said that in regional context there are differences in some of the perceptions and career goals, moreover there are significant differences between in the context of sex and perceptions about career and education.*

**Keywords:** *Career, Career Management, E.A.S.F. Students*

**JEL Code:** M1- M19

**1. GİRİŞ**

Dünyanın her yerinde insanların daha fazla kalite talep eder hale gelmeleri, bilgi teknolojilerini dünyayı bir ağ sistemi ile donatarak globalleşmeyi hızlandırması, insanın entelektüel boyutunun ön plana çıkması ve yaratıcılığın işletmeler için hayati bir önem arz etmesi ve benzeri gibi hemen herkesin görüş birliği içinde olduğu bu değişimler geleceği tam anlamıyla tahmin etmeyi giderek zorlaştırmaktadır.

Günümüz iş hayatında insan ve onun çabaları, tüm organizasyonların başarısı için temel unsurlar olduğu, yönetim biliminin bir gerçeğidir. Bunun yanında iş hayatının etkinliğine katkıda bulunan nitelikli personelin organizasyondan beklentileri ve çalışma ilişkilerine bakış açısı önemli gelişmeler göstermiştir. Artık işletmeler için personelin sadece işini yapması değil bunun yanında kendini sürekli yenilemesi, geliştirmesi ve takım çalışması içerisinde yer alması önem

kazanmıştır. Öte yandan çalışanlar için ise; mesleklerinde ilerlemek, daha fazla para kazanmak, inisiyatif kullanabilmek, saygınlık ve prestij gibi faktörler daha da önemli bir hal almaya başlamıştır. Söz konusu olan yenilik ve değişmelerin gerçekleştirilebilmesi bir bakıma çalışanların sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesiyle, organizasyon içindeki ilerleyişlerinin iyi bir şekilde planlamasının yapılmasıyla yani kariyer planlamasıyla mümkün olacaktır.

## **2. KARIYER KAVRAMI VE KAPSAMI**

### **2.1. Kariyer Kavramı**

Kariyer günlük konuşmalarda ; meslek ve iş yaşamında ilerlemek, başarı elde etmek ve kişinin tüm bu iş yaşantısı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili deneyimlerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır.

Literatür incelemesi yapıldığında ise, kariyer kavramıyla ilgili çok çeşitli tanımlarla karşılaşmak mümkündür.

- Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Bayraktaroğlu, 2006 : 137).

- Kariyer, çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işleri, iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri içeren bir kavramdır (Bingöl, 2004 : 245).

Kariyer kavramının bireyin işi ile ilgili pozisyonları kişisel yaşam süresi boyunca ard arda kullanması olarak ele alınması kariyer olgusunda üç temel boyutun varlığını gündeme taşımaktadır. Bunlar ; birey, iş ve pozisyondur. İş ve pozisyonun varlığı bir örgütü gerekli kıldığından birey ile örgüt bir kariyer sürecinde karşılıklı olarak bir araya gelirler. Başka bir deyişle, kariyer kavramı özünde birey ve örgüt gibi iki önemli boyuta sahiptir. İlk boyut, kuşkusuz kariyerini planlamak durumunda olan bireyin kendi kişiliğinde oluşacaktır. Birey iş yaşamında ve içinde bulunduğu örgütte yerini anlamalı ve gelecekte kendisini nerede ve nasıl görmek istediğini belirlemelidir. Bireysel yönelim olarak adlandırabileceğimiz bu durum ‘kendini gerçekleştirme’ olgusu olarak nitelenir. Bu güdü doğrultusunda birey kariyerini geliştirmek, ilerlemek ve yükselmek ihtiyacı içerisinde olacaktır. Diğer boyutta ise, örgüt kendi amacını dikkate alarak bireylerin örgüt içinde nereye ulaşmak istedikleriyle buraya nasıl ve ne şekilde ulaşacakları konusunda onlarla iyi iletişim kurmalı ve kişilere gerekli danışmanlık

hizmetlerini sağlayarak ilerleyişlerini kolaylaştırma yolundaki sorumluluğu üstlenmelidir (Şimşek ve Öge, 2007 : 260).

## **2.2. Kariyer Kavramının Önemi**

Kariyer kavramı hem üst kademelere doğru yükselmeye olanak ve fırsat tanıyarak hem de kişisel gelişim ve büyümeyi öngören kariyer konusuna ve buna bağlı olarak da kariyer planlamasına büyük önem vermektedir. Bu açıdan hem örgütler hem de bireyler için bir çok yaşamsal amacı gerçekleştirecek büyük öneme sahiptir.

Kariyer kişinin kimliğini, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmaya yardımcı olur. Meslek yaşamının sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmenin en önemli aracıdır. Bunun yanında psikolojik olarak iş doyumunun sağlanması ve kişiliğin gelişmesinde etkindir. Kariyerin odak noktası insandır. Fizyolojik ve duygusal olarak ihtiyaçları tatmin edilmiş birey, potansiyel olarak geliştikçe kendini gerçekleştirme güdüsü doğrultusunda kariyerinde yükselme isteyecektir (Kozak, 2001 : 17).

## **2.3. Kariyer Planlaması Kavram ve Önemi**

1980'li yıllardan sonra iş ve ticari çevrelerde, örgütsel yapılarda ve iş gücüne dönük yaklaşımlarda başlayan değişme ve gelişmeler iş örgütlerinin başarılı bir şekilde ayakta kalabilmeleri için sahip oldukları insan kaynaklarını geliştirmede yeni imkanların araştırılmasına neden olmuştur. Kariyer planlaması bu imkanları örgüte sağlamada ve bu sayede birey- örgüt arasındaki uyumun sağlanmasında önemli bir görev üstlenmektedir (Şimşek ve Öge, 2007 : 266).

Kariyer planlaması, örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlayan bireyin amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir (Şimşek, 1998 : 338).

Değişen çevresel şartlara uyum sağlama çabalarının iş piyasaları açısından ortaya çıkardığı değişimler, örgütlerin başarılı olarak ayakta kalması, beşeri sermaye geliştirmede ve esnek bir örgüt yapısı sağlamada kariyer planlamasının önemi de gittikçe artmıştır. Son zamanlarda yetenekli bireylerin örgütte tutulabilmesi ve etkinliğini arttırabilmesi açısından kariyer planlamasının önemli bir olgu olma özelliğini sürdürdüğü görülmektedir. Örgütler tarafından uygun kariyer planlama ve geliştirme sistemleriyle tatmin edilmiş çalışanların ; işlerine genellikle daha bağlı, daha üretken ve yeniliklere daha fazla açık oldukları buna bağlı olarak da

işletmenin hedeflerini gerçekleştirme yönünde daha çok çalışmaya istekli oldukları belirtilmiştir (Soysal, 2004 : 122).

#### **2.4. Kariyer Planlaması Nasıl Yapılmalıdır ?**

**Genel Bakış.** Kariyer planlamasına başlanırken ilk adım olarak ulaşmak istenilen hedefle ilgili karar verilmelidir. Nereye, ne zaman ulaşmak istenildiği konusunda kararlı olunmalıdır. Her an bir engelle karşılaşılabileceği gözardı edilmeyerek yedekte B planı bulundurulmalıdır.

**Sektör Belirleme.** Planlamanın ikinci adımı sektör belirlemek olmalıdır. Hangi sektörlerin ve firmaların geleceği olduğunu ve bunlardan hangilerinin ihtiyaç eksikliğinin olduğu tespit edilmelidir. Bütün bunlar yapılırken kişinin bilgi ve becerileri göz önünde bulundurulmalıdır.

**Pazarlama Planı.** Uygun sektör ve meslek bulduktan sonra kişinin bilgi, beceri ve deneyimleri kullanabileceği pozisyonlar için plan geliştirilmelidir.

**Güçlü ve Zayıf Yönlerin Belirlenmesi.** Burada önemli olan güçlü yönleri arttırmak ve zayıf tarafları en aza indirmektir. Bunu başarabilmek için öncelikle güçlü ve zayıf yönlerin neler olduğunun bilinmesi gerekir. En doğru yol, kişinin mümkün olduğunca tarafsız olarak kendini dinlemesidir.

**Hareket Planı.** Verilen kararları yerine getirmek için yapılan çabalardan oluşan bir süreçtir. Bu aşamada araştırma yapılabilir, sektördeki uzmanlarla konuşulabilir ya da yapılması planlanan işte başarılı olmuş olan kişiler incelenebilir.

**Finans Planı.** Kariyer planlarında yapılacak değişiklikler finansal durumu etkileyebilir. Arada sırada kişinin kendi kariyer haritasına ve koşullara göz atması faydalı olacaktır.

#### **2.5. Kariyer Planlamasının Amaçları**

Kariyer planlaması motivasyonu, kaliteyi, birey ve işletmenin hedeflerini ortak bir noktada buluşturarak verimliliği arttırmak için insan kaynakları yönetiminin vazgeçilmez bir uygulaması haline gelmiştir. Kariyer planlamasının temel amacı, örgütün etkinlik ve verimliliğinin artırılmasıdır.

Kariyer planlamasında öncelikle kişilerin kariyer başarılarını sağlayarak iş tatmini, sadakati, kişinin kendine güvenini ve işe bağlılığını arttırmayı gerçekleştirmenin yanı sıra, çalışanların gereksinimlerini, yeteneklerini ve amaçlarını işletmede mevcut olan veya gelecekte oluşacak fırsatlarla eşleştirmekte

önemli bir amaç olarak örgütler tarafından göz önünde tutulan bir seçenektir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Soysal, 2004 :93).

Kariyer planlamasının amaçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Bireylerin kendi kariyer başarılarını sağlamak
- İnsan kaynaklarının etkili kullanımını sağlamak
- Personelin geliştirilmesini sağlamak
- İyi bir eğitim ve kariyer olanaklarının bir sonucu olarak iş başarısının yükselmesini sağlamak
- İş güvenliğini sağlamak (Bayraktaroğlu, 2006: 142).

### **3. KARIYER YÖNETİMİ KAVRAMI VE KAPSAMI**

Çalışma yaşamında değişim hızını yakalamak, çağa ayak uydurabilmek, günümüz örgütlerinin sahip olduğu en değerli hazine olan insan kaynağını en iyi şekilde yönetmek ve sonuçta çalışma yaşamında mutlu, tatmin olmuş bir işgücü yaratmakla mümkün olabilmektedir.

Kariyer yönetimi, bireyin kariyer planının, organizasyonun kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesidir (Özden, 2001: 28).

Etkili bir kariyer yönetimi her şeyden önce çok açık ve dürüst bir iletişimin gerçekleşmesi ile mümkün olur.

#### **3.1. Örgüt Açısından Kariyer Yönetimi**

Organizasyonda yer alan tüm personelin bir kariyer planlaması modeli çerçevesinde kapsama alınması durumu ve gereğidir. Organizasyon yukarıya tırmanacak bireyleri seçer ve onlar için özel kariyer yolları hazırlar. İyi bir kariyer yönetiminden söz edebilmek için organizasyonel amaçlarla bireysel amaçların bütünleştirilerek, bireylerin kariyer hedeflerini gerçekleştirme konusunda işletmenin destek sağlaması gereklidir (Uyargil vd., 2008 : 309). Burada yapılacak olan ilk işlem, organizasyon içindeki pozisyonların fonksiyonel özelliklerinin saptanması olacaktır. İş analizleri yapılarak iş ve görev tanımları ortaya çıkarılır. Tüm bu pozisyonlar için gerekli bilgi, beceri ve yetenekler belirlenir. Bu işlemler için organizasyon ya kendi yöneticilerinden ya da dışarıdan atanacak bir yönetici almak suretiyle çalışanlarına kariyer yönetimi hizmeti verir.

### **3.2. Birey Açısından Kariyer Yönetimi**

Kişinin giderek gelişen kişiselliği, yaşamının ilerleyen yıllarında daha çok etkisi altına gireceği kendini gerçekleştirme motifinin kendi kariyer sürecinde önemli bir itici güç olacağı açıktır. İlk olarak birey 'keşfetme' aşamasında kariyeriyle ilgili çalışmalara başlar. Hengi işte daha başarılı olacağını belirler, kişiliğini tanır ve geliştirir. 'Kurma Aşaması'na geldiğinde birey aradığı işi bulmuştur. İşle ilgili fırsatları kollamaya ve değerlendirmeye başlar. 'Orta Kariyer Aşaması'na gelen birey, kariyerinin belirli bir noktaya ulaştığını ve yerinin sağlamlaştığını bilmektedir (Bayraktaroğlu, 2006:145).

## **4. ALAN ARAŞTIRMASI**

### **4.1. Araştırma Kapsamı**

Araştırmadaki hedef kitle, Türkiye'nin çeşitli üniversitelerindeki İktisadi ve İdari Billimler Fakültesi öğrencileridir. Üniversite öğrencilerinin kariyerleri için neler yaptıkları ve neler yapmayı planladıkları öğrenilmek istenmiştir. Araştırmanın kapsamını İstanbul Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ve İnönü Üniversitesindeki öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçları veri toplama aracıyla ve söz konusu üniversitede öğrenim gören İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde kendilerine ulaşılan öğrencilerle sınırlıdır.

### **4.2. Araştırmanın Yöntemi**

**Araştırmanın Örnekleme :** Araştırma farklı değerlendirme kriterleri açısından( coğrafi bölge, gelişmişlik düzeyi, üniversite yaşı vb.) Türkiye'nin odak noktaları sayılabilecek İstanbul Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Sütçü İmam Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi İİBF öğrencilerinden toplam 360 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması 4 Mart- 15 Nisan 2010 tarihleri arasında araştırmacı tarafından elden dağıtılarak yapılmıştır. 400 kişiye ulaştırılan anketlerden geri dönen anket sayısı 360 (%90)'dır.

**Veri Toplama Yöntemi ve Araçları :** Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu altı grup sorudan oluşmaktadır.

**Verilerin Analizi :** Veriler SPSS istatistik programı yardımıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde çarpaz tablolama yöntemi kullanılmıştır.

### 4.3. Veriler ve Bulgular

**Araştırma Örneklemine ve Demografik Bilgilere İlişkin Veriler :** Araştırmaya katılanların çoğunluğunu (%53,6) bayan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan 360 öğrencinin %52,8 gibi büyük bir çoğunluğunu İşletme, %30,3'ü İktisat, %10,3'ü Kamu Yönetimi ve geri kalan %6,7'lik kısmı ise bu bölümlerin dışındaki İİBF bölümünde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır.

Tablo 1. Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı

	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Bay	167	46,4	46,4	46,4
Bayan	193	53,6	53,6	100,0
Toplam	360	100,0	100,0	

Tablo 2. Ankete Katılan Öğrencilerin Sınıf Dağılımları

	Katılım	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Toplam (%)
Hazırlık	5	1,4	1,4	1,4
1	92	25,6	25,6	27,0
2	91	25,3	25,3	52,4
3	57	15,8	15,9	68,2
4	114	31,7	31,8	100,0
Total	359	99,7	100,0	
Toplam	360	100,0		

**Araştırmaya Katılan Üniversitelere İlişkin Genel Veriler :** Araştırma değişkenlerinden cinsiyet ile 'Okuduğunuz Üniversiteye verilen eğitimin yeterliliği açısından kaç puan verirsiniz ?' sorusu arasında yapılan analiz sonucu aralarındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup buna göre 5 puan ortalama kabul edilerek yapılan saptamalarda erkeklerin bayanlara oranla eğitim olanaklarını yeterli bulduğu sonucuna varılmıştır.

**Üniversite ve Kariyerle İlgili Genel Fikirlerle İlişkin Veriler :** Araştırma değişkenlerinden cinsiyetle, ' Mesleğim ve geleceğim konusunda olumlu hislere sahibim' önermesi arasında yapılan analiz sonucu aralarındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup ( $p=0,042$ ), erkeklerin meslekleri ve gelecekleri konusunda bayanlara oranla daha olumlu hislere sahip olduğu görülmektedir.



Tablo 3. Kişilik ve Kariyerle İlgili Sorulara Verilen Cevapların Dağılımı

			Mesleğim ve geleceğim konusunda olumlu hislere sahibim.					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyetiniz?	Bay	Sayı	7	7	46	49	56	165
		Oran (%)	4,2%	4,2%	27,9%	29,7%	33,9%	100,0%
	Bayan	Sayı	19	24	36	49	54	182
		Oran (%)	10,4%	13,2%	19,8%	26,9%	29,7%	100,0%
Toplam		Sayı	26	31	82	98	110	347
		Oran (%)	7,5%	8,9%	23,6%	28,2%	31,7%	100,0%

Araştırma değişkenlerinden cinsiyetle, 'Belirgin kariyer hedefleriniz var mı?' önermesi arasında yapılan analiz sonucu aralarındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup, erkeklerin belirgin kariyer hedefleri (%51,5 ) bayanlara oranla daha fazla olmasına karşın bayanların birden fazla kariyer olanağı yaratma oranları daha fazla görülmektedir.

Tablo 4. Kariyer Beklentilerine İlişkin Cevapların Dağılımı

			Belirgin kariyer hedefleriniz var mı?			Toplam
			Evet	Hayır	Birden fazla kariyer olanağını yaratmaya çalışıyorum	
Cinsiyetiniz?	Bay	Sayı	86	27	54	167
		Oran (%)	51,5%	16,2%	32,3%	100,0%
	Bayan	Sayı	72	21	95	188
		Oran (%)	38,3%	11,2%	50,5%	100,0%
Toplam		Sayı	158	48	149	355
		Oran(%)	44,5%	13,5%	42,0%	100,0%

## 5. SONUÇ

Alan çalışmasında kullanılan anket sorularının ilk bölümünde ağırlıklı olarak öğrencilerin okudukları üniversiteyle beraber Türkiye'deki üniversiteler hakkındaki genel görüşleri değerlendirilmek istenmiştir. Bu bölümde verilen cevaplar, bayanların üniversitelerinin bilimsel gelişmelere daha fazla katkı sağladığını düşündükleri, katılımcıların neredeyse yarısının üniversitelerinde

ayrımcılığın olmadığını geri kalanların çoğunun kısmen ayrımcılık olduğunu düşündükleri ve üniversiteden mezun olmanın boşlukta kaybolmaktan farkının olmadığını gibi çarpıcı sonuçları içermektedir.

Analiz sonucunda işletme, iktisat ve diğer iktisadi idari bilimler fakültesinde okuyan öğrenciler ağırlıklı olarak üniversitelerinin bulunduğu ilin imkanlarından memnun olduklarını belirtmişler fakat kamu yönetimi bölümü öğrencileri genel olarak memnun olmadıklarını söylemişlerdir. Katılımcıların yarısından fazlası eğitim olanaklarını yetersiz bulmakta ve olanakların artırılarak değiştirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Alan çalışmalarının ikinci bölümünde, öğrencilerin üniversiteler ve buldukları şehirler, okumak istedikleri fakülte ve hayallerindeki meslek gibi belirleyici boşluk doldurma tarzında sorular bulunmaktadır. Bu soruya toplamda 278 öğrenci katılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevapların analizi sonucunda eğitimi en güzel üniversite büyük bir farkla Boğaziçi Üniversitesi( 97 kişi) seçilmiştir. Bu sonucu 58 katılımcı oyuyla Ortadoğu Teknik Üniversitesi izlemiştir. En güzel üniversite şehri olarak İstanbul ilk sırayı alırken, Ankara ve İzmir gibi Türkiye'nin İstanbul'dan sonraki en büyük iki şehrini geride bırakarak ikinci sırayı alan Eskişehir bu bölümdeki en dikkat çekici sonuçlardan birisi olmuştur.

Alan çalışmalarının üçüncü ve dördüncü bölümünde tablolar halinde öğrencilerin önermelere ne derecede katıldıkları öğrenilmek istenmiştir. Analiz sonuçlarına göre erkeklerin bayanlara oranla öğretim elemanlarını uzmanlık alanlarında daha fazla yeterli gördükleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca bayanların üstlerinden emir almaktan daha fazla rahatsız olduğu yine de genel orana bakıldığında bu durumun öğrenciler için çok büyük bir rahatsızlık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Bir başka şaşırtıcı sonuç ise, aralarında çok bir fark olmasa da erkeklerin meslekleri ve gelecekleri konusunda bayanlara oranla daha olumlu hislere sahip olduğu görülmektedir.

Alan çalışmalarının son bölümünde ise, öğrencilerin kariyerleri için neler yaptıkları incelenmek istenmiş olup burada önemle üzerinde durulması gereken sonuç, katılımcıların sınıf dereceleri arttıkça hedeflerine ulaşmak için kariyer yapma fikri giderek azalırken rahat bir hayat için para kazanmak seçeneğinin giderek artış göstermiş olmasıdır.

Araştırma sonucu elde edilen tüm bu sonuçlardan anlaşılmıştır ki üniversite öğrencilerinin bir çok farklı görüş ve düşüncelerine saygı göstererek onların

geleceği için uygun kariyer olanaklarını sağlamak geleceklerini garanti altına almalarına büyük katkı sağlayacaktır. Üniversite öğrencilerinin kariyerlerinde nasıl daha başarılı olabilecekleri konusuna yoğunlaşmak sadece büyük potansiyellere sahip öğrenciler için değil, aynı zamanda bu öğrencileri istihdam edecek muhtemel istihdam sağlayıcılar açısından da önemli veriler sağlayacaktır.

### **KAYNAKLAR**

Bayraktaroğlu, Serkan., İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya : Gazi Kitabevi, 2006.

Bingöl, Dursun., İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul : Beta Yayıncılık, 2004.

Kozak, A. Meryem., Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması. Eskişehir : Anadolu Üniversitesi Basımevi, 2001.

Özden, M. Cemil., Bireysel Kariyer Yönetimi : Profesyonel'in El Kitabı. Ankara : Ümit Yayıncılık, 2001.

Soysal, Abdullah., Kariyer Yönetimi : Çağdaş Yönetim Yaklaşımları, İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar. İstanbul : Beta Yayınları, 2004.

Şimşek, M. Şerif., Yönetim ve Organizasyon. Konya : Damla Yayınevi, 1998.

Şimşek, M. Şerif ve Öge, H. Serdar., Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara : Gazi Kitabevi, 2007.

Şimşek, M. Şerif., Akgemci, Tahir., Çelik, Adnan ve Soysal, Abdullah., Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları. Ankara : Gazi Kitabevi, 2004.

Uyargil, B. Cavide., vd., İnsan Kaynakları Yönetimi : İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı. İstanbul : Beta Yayınları, 2008.