

BİREYSEL KARIYER PLANLAMASINDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER: MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ İİBF ÖRNEĞİ

Bilal DEMİR

Yüzüncü Yıl Üniversitesi
İİBF, İşletme Bölümü, Doktora,
bilal_demir@outlook.com

Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman ÇALIK

Yüzüncü Yıl Üniversitesi
İİBF, İşletme Bölümü,
acalik@yyu.edu.tr

Özet

Öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemeleri gördükleri eğitim sürecinin sonunda hayata en uygun koşullarda atılabilmeleri açısından hayati önem taşımaktadır. Bu çalışma üniversite öğrencilerinin kariyerlerini belirlerken hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın evrenini Muş Alparslan Üniversitesi, örneklemini ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören 3. ve 4. Sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmada demografik ve bireysel kariyer planlamasını içeren bir anket uygulanmıştır. Çalışmada uygulanan ankete göre elde edilen veriler SPSS-20 programı ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Öğrencilerin kariyerlerini belirlerken iç ve dış faktörlerden ne düzeyde etkilendikleri değerlendirilmiştir. Öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlerken; mesleğin saygınlığı, mesleğin getirileri, kariyer gelişimini destekleyen unsurlar ve ülkedeki gelişmelerden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Bireysel Kariyer Yönetimi, İ.İ.B.F.

**FACTORS THAT ARE EFFECTIVE IN INDIVIDUAL
CAREER PLANNING:
MUŞ ALPARSLAN UNIVERSITY FACULTY OF
ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Abstract

In the end of the training period, when students see their career goals, they are crucial in that they can be taken on the most appropriate conditions. This study has been conducted in order to reveal which factors and to what extent affect the students while they decide their careers. The universe of the study consists of University of Mus Alparslan and the sample of the study consists the students at grade 3 and 4 at the department of Economic and Administrative Sciences. A survey which contains demographic information and individual career plans has been applied to the students. The data that has been gathered with the survey has been analyzed by the programme SPSS-20 and have been interpreted. In this context, it has been evaluated to what extent the students are affected by inside and outside factors. It has been reached the conclusion. That while the students decide their career purposes, developments in the country, career development supporting factors, respect to profession and advantages of the profession are effective.

Keywords: Individual Career Management, Career, F.E.A.S.

Giriş

Günümüzde yaşanan bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişimler bireyleri de hızla gelişen teknolojiyi yakından takip etmeye, ihtiyaçları tespit etmeye ve kendini de çağın gereklerine uygun bir şekilde donanımlı hale getirmeye zorlamaktadır. Bireyler fırsat değerlendirmesi ve bireysel özelliklerinin gelişimi için bir arayışa girmektedirler. Kariyer planlaması bireylerde farkındalık durumu oluşturmakta ve gelişmeye açık bir alan meydana getirmektedir. Küreselleşen dünya anlayışı ve teknolojik gelişimler bireylerdeki gelişiminin de durmadan devam ettiği anlayışını yaygınlaştırmaktadır. Dolayısıyla sürekli kendini yenileyen ve gelişmeleri takip eden bir kuşak ortaya çıkmaktadır.

Kariyer kavramına her ne kadar yeni bir kavram olarak bakılsa da, bilimsel çalışmalarda kariyer kavramının kullanımının 1950'lerden itibaren görmek mümkündür (Kağncıoğlu, 2012: 108). Dünyadaki hızlı değişim, kariyer kavramının da değişik açılardan ele alınmasına yol açmıştır. Hall (1996), geleceğin kariyer kavramını “sürekli değişen (protean)” veya örgüt tarafından değil birey tarafından yönlendirilen ve kendini tanıma, adaptasyon gerektiren bir süreç olarak tanımlamıştır (Guthrie, Coate, Schwoerer, 1997: 371). Bayraktaroğlu (2003), kariyerin sadece bireyin sahip olduğu konumun bir göstergesi değil

aynı zamanda kişinin kendisinden beklenenleri ortaya çıkarabilmesi için de sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve istekliliği de içerdiğini belirtmektedir. Çalık ve Ereş (2006) kariyeri; bireyin doğumdan ölüme kadar geçen süreçte gelişimsel bir yükselişin olması, yaşamı boyunca farklı alanlarda faaliyetler ortaya koymak olarak tanımlamıştır. Can (1999), kariyeri kişinin yaşamı boyunca kazandığı tecrübeler olarak tanımlamıştır. Tanımlardan yola çıkıldığında ortak noktalar olarak bireyin gelişime duyduğu ihtiyaç, bir süreç ve yükseliş anlamlarını ortaya koymaktadır. Bunun yanında, sorumluluk alma, toplumsal statü, saygınlık ve güç elde etme fikirleri kariyer kavramının yaşamın bu iki farklı kutbu arasında bağlayıcı roller üstlendiğinin göstergesidir.

Kariyer üzerine oluşturulan yeni anlayış; genellikle kariyeri çok yönlü kariyer tanımı ile açıklamaktadır. Çok yönlü kariyeri; Kişinin kabiliyetleri ve ilgilerindeki değişimler ve çalışılan ortamdaki değişme ve değerlendirmeler olarak iki faktöre göre değişen kariyer olarak tanımlamıştır (Çetin, 1999). Her bir öğrenci için kariyer planlama süreci kendi deneyim, ilgi, yetenek ve değerlerine göre farklılaşmaktadır. Kariyer planlamadaki aşamalı olarak gerçekleşmektedir. Kendini tanıma ve anlamayı (öz farkındalık) artırma, kariyer seçeneklerini araştırma, bilgi, beceri ve deneyim edinme kariyer danışmanıya görüşme şeklinde gerçekleştirilmektedir.

Bireylerin kariyer tercihlerini belirlerken onları yönlendiren ya da etkileyen durumların ne olduğu ile ilgili olarak Schein, uzun yıllar derinlemesine çalışmalar yürütmüştür. Çalışmaları sonucunda kariyer tercihlerinin arka planında üç temel bileşenin etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bunların kariyer değerleri, bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan oluşan benlik kavramı olduğu görülmektedir (Aytaç, 1997: 17). Bu temel bileşenler olan kişinin temel değerleri, ihtiyaçları ve güdülleri doğrultusunda bireyler; otonomi/bağımsızlık, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel, yönetsel ve girişimcilik/yaratıcılık olmak üzere beş çeşit temel kariyer değerini oluşturmaktadır. Schein, 1980’li yıllarda kariyer değerleri çalışmasına devam ederken araştırmaları neticesinde bu değerlere; rekabet, hizmet duyarlılığı ve yaşam şeklini de eklemiştir (Schein, 1990: 30-32). Böylelikle kariyer değerlerinin bireylere, toplumsal gelişme ve değişimlere göre canlı bir özellik gösterdiği söylenebilir.

Kariyer tercihlerinde ya da planlamasında bireyler ne istediklerinin farkında olmaları ve bunun için neler yapmaları gerektiği ve nerelere ulaşmayı hedeflediklerini bilmelidirler. Üniversitede eğitim gören öğrenciler de yetenekleri ve kişisel özellikleri doğrultusunda kariyer tercihinde bulunmaktadırlar. Kariyer tercihinde çevresel



faktörler belirleyici olmaktadır. Bundan hareketle bu çalışma, üniversite öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden etmenlerin incelenmesine yönelik yapılmıştır.

1. Bireysel Kariyer Yönetimi

Bireysel kariyer yönetimi, “bireyin sorumluluklarını” ve “gerçekleştirdiği faaliyetleri” kapsamaktadır. Kariyer planlaması, birey, iş, örgüt ve gelecekte olması beklenen gelişim olarak dört temel unsuru barındırmaktadır. Kariyer planlaması için birey merkezi konumda yer alır. Bireyin çevresinde konumlanan iş, örgüt ve geleceğe yön veren ve tüm bu unsurların etkileşimlerini sağlayan çeşitli değişime yönelik modeller bulunmaktadır. Bireysel kariyer gelişimi için değişim ve gelişime açık bakış açısı, örgütsel yapı, imkân ve planlar etkili olmaktadır. Böylelikle örgütün beklentileri ve geleceğe dair düşünceler bireysel kariyer planlamalarında etkili olmaktadır (Balta Aydın, 2007: 23). Kariyer planlamasının etkili olabilmesi bireylerdeki farkındalık düzeyleri ile doğru orantılı bir seyir izlemektedir. Bireyin kendine bakışı kendini algılayışı, tanımlayışı bireyin toplumsal olarak ne şekilde algılanacağı üzerinde etkili olmaktadır (Hall, 1997).

Bireysel kariyer planlama, kişinin kendi çalışma yaşamı boyunca kariyer amaçlarına ulaşabilmesi veya kendini geliştirmek için öngördüğü programları, eylemleri ve faaliyetleri kapsayan başarı planıdır. Bu plan aracılığıyla birey, kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirir, alternatif kariyer fırsatlarını düşünür, kariyer amaçlarını ortaya koyar ve uygulanabilir geliştirme faaliyetlerini planlar. Bu bakımdan bireysel kariyer planlaması kendini anlama veya kendini değerlendirmeye başlamalıdır. Daha sonra kişi, açık amaçlar oluşturur ve bu amaçlara ulaşmak için neler yapılacağını belirler (Bingöl, 2003).

Kariyer planlama süreci ile ilgili olarak Taşçı (2004) da, bireysel kariyer planlamanın bireylerin öncelikle “kendini tanıma ve değerlendirme” ile başladığını belirtmektedir. Bu aşama birey kendi özelliklerinin farkında olur. Bu ilk aşamada bireyin kendine yönelik bilgisi, beceri ve tutumları yer almakla birlikte bireyin yakın çevresinin kişiye yönelik algılamaları da bireyin kendisi hakkındaki algılamaları üzerinde etkili olmaktadır. İkinci aşamanın “fırsatları tanıma” aşaması olduğunu belirtmektedir. Bu aşamada birey fırsatları kendi lehine çevirme ve fayda zarar maliyeti yaptığı aşamadır. Üçüncü aşamanın “hedef belirleme” olduğu belirtilmektedir. Bu aşamada bir önceki aşamada elde edilen bilgiler değerlendirilir ve kişilik özellikleriyle karşılaştırılarak arzulan kariyer hedefleri ortaya konulur. Son aşamada ise birey bu planları uygulamaya geçirmeye yönelir. Kariyer



seçenekleri arasında kendine en uygun olanı seçecek ve bu doğrultuda hareket edecektir.

Bireysel kariyer yönetiminde bireyin üzerine düşen sorumluluklar, birçok konuda faaliyette bulunmasını gerektirir. Tahiroğlu'na göre (2002), bireyin yaşamında işine yönelik olarak belirlediği hedeflerini gerçekleştirmesi amacıyla gerekli faaliyetleri planlaması, organize edebilmesi, takip, koordinasyon ve değerlendirmeleri yapması gerekmektedir. Her sistem de bünyesinde bulunan bireylerin kariyer yönetimlerini planlamak amacıyla bu kapsamda çeşitli faaliyetler gerçekleştirmektedir. Bunlar;

- ✓ Bireysel vizyonu belirleme,
- ✓ Kariyer hedeflerini belirleme,
- ✓ Yetkinlikleri belirleme,
- ✓ Meslek seçimi,
- ✓ İşe ilişkin öncelikleri belirleme,
- ✓ İş olanaklarını araştırma,
- ✓ Özgeçmiş hazırlama,
- ✓ İşe başvurma ve başvuru takibi,
- ✓ İş görüşmesi,
- ✓ İşe başlama ve oryantasyon,
- ✓ Mesleki yenilikleri takip etme,
- ✓ İş ilişkilerini yönlendirme,
- ✓ Emeklilik yaşamına hazırlık,
- ✓ Bireysel kariyer hedefleri ile bulunulan noktayı gözden

geçirme ve gerekli önlemleri alma

Bireysel kariyer planlaması ile ilgili bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri için çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Planlı ve amaca uygun yapılan kariyer yönetiminin kendisiyle birlikte birçok faydayı ortaya çıkarmaktadır (Aytaç, 1997: 11). Bunlar maddeler halinde sıralamak mümkündür;

- ✓ Önceden bilgilendirme ile olası kariyer tercihlerini yapmak
- ✓ Kişinin işindeki düş kırıklığı sürprizi olasılığını azaltmak
- ✓ Farklı kariyer hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç olan güven (itimat) ve ardı ardına gelen iş becerilerini daha iyi teşhis etmek
- ✓ Bastırılmış ve çatışan kariyer hedeflerini aydınlatmak ve tutarlılık getirmek
- ✓ İşyerini, aile yaşamını, endüstriyel değişmeyi ve toplum üyeliğini kapsayan yaşamın geniş mozaik içinde daha iyi kariyer hedeflerini yerleştirmek.

2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasına etki eden etmenleri incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın evrenini Muş Alparslan Üniversitesi oluşturmaktadır. Örneklemi ise, Muş Alparslan Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören 3. ve 4. Sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma anketi iki temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kariyer tercihleri ile ilgili anket maddeleri bulunmaktadır. İkinci bölümde ise katılımcılara yönelik demografik değişkenler yer almaktadır. Elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla bilgisayara girilmiş ve analiz edilmiştir.

3. Araştırmanın Amacı ve İçeriği

Bu araştırmada Muş Alparslan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörleri belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada kullanılan anket soruları, Sav'ın (2008) yapmış olduğu tez çalışmasında kullandığı sorular baz alınarak uygulanmıştır. Anket, öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yanında, kariyer planlamada etkili olan iç ve dış faktörlerin tespitine yönelik soruları da kapsamaktadır.

Araştırmanın evrenini 2016–17 öğretim yılı güz döneminde Muş Alparslan Üniversitesi bünyesinde bulunan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme ve İktisat bölümünde öğrenim görmekte olan 3. ve 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Sadece 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin seçilmesinin nedeni; öğrencilerin mezuniyete ve okul sonrası iş yaşamına daha yakın olmalarıdır.

4. Araştırmanın Bulguları

4.1. Demografik Bulgular

Örneklem grubunun cinsiyete göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların çoğunluğunu (%52,0) bayan öğrenciler oluşturmaktadır.

Tablo 1: Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı

		Katılı m	Oran(%))	Geçerli (%)	Yüzde	Kümülatif Toplam
Geçerli	Kadın	91	52,0	52,0		52,0
	Erkek	84	48,0	48,0		100,0
	Toplam	175	100,0	100,0		

Örneklem grubunun sınıf ve bölümlere göre dağılımları Tablo 2’de verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların %51,4’ü iktisat, %48,6’sı işletme bölümünde öğrenim görmektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların %45,1’i 3’üncü sınıf, %54,9’u 4’üncü sınıf öğrenciler oluşturmaktadır.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Bölüm ve Sınıf Dağılımları

Bölüm	Katılım	Oran(%)	GeçerliYüzde (%)	KümülatifToplam
Geçerli	İktisat	90	51,4	51,4
	İşletme	85	48,6	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0
Sınıf				
Geçerli	3. sınıf	79	45,1	45,1
	4. sınıf	96	54,9	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların çalışmayı düşündükleri sektöre göre dağılımlarına baktığımızda %74,9 gibi büyük bir çoğunluğu kamu sektöründe, %15,4’ü özel sektörde, %9,7’si ise serbest çalışmayı düşündüklerini belirtmişlerdir.

5. Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Çalışmayı Düşündükleri Sektöre Göre Dağılımları

	Katılım	Oran (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Toplam
Kamu	131	74,9	74,9	75,9
Özel	27	15,4	15,4	90,3
Serbest	17	9,7	9,7	100,0
Toplam	175	100,0	100,0	

5.1. Güvenilirlik Analizi

Ölçeğin taşınması gereken özelliklerden birisi olan güvenilirlik, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir (Ercan ve Kan, 2004: 211).

Ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek üzere geliştirilmiş bir yöntem olan güvenilirlik analizinde, toplam skorların (puanların)

söz konusu olduğu Likert vb. Ölçeklerin güvenilirliğini belirleyen katsayılar hesaplanır ve ölçekte yer alan sorular arasındaki ilişkiler hakkında bilgi elde edilir (Kalaycı, 2006: 323).

Yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach α ($\alpha=0,762$) katsayısının düşük olmasından dolayı 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 17 ve 18. Sorular olmak üzere 10 soru değerlendirmeden çıkartılmıştır. Çıkarılması gereken sorular çıkartıldıktan sonra analiz yapılmıştır. Bu analizlerin sonucunda kalan 13 soru ile Cronbach α katsayısı 0,862 olarak bulunmuştur.

Sosyal bilimler alanında kabul edilen değerlere ($0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir) göre araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür (Kalaycı, 2006: 405).

5.2. Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma ölçeğinde kullanılan bazı soruların düşük güvenilirliğe neden olduğundan dolayı analiz kısmında dikkate alınmamasından sonra kalan sorular için faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi ile ölçek 4 faktör altında aşağıda belirtilen başlıklarda çeşitli boyutlarda değerlendirilmiştir.

Tablo 4: Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Ölçekteki Soru Numaraları
Mesleğin Getirilerinin Etkileri	B13, B14, B15, B16
Mesleğin Saygınlığının Etkileri	B19, B20, B21
Ülkedeki Gelişmelerin Etkileri	B22, B23, B24, B25
Kariyer Gelişimini Destekleyen Unsurların Etkileri	B26, B27

5.3. Bireysel Kariyer Planlamasına Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin ortalamaları Tablo 5'te özet halinde gösterilmiştir.

Tablo 5: Öğrencilerin Bireysel Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler

	Gözlem Sayısı	Minimum Değer*	Maksimum Değer*	Ortalama	Standart Sapma
Mesleğin Getirilerinin Etkileri	175	1,00	5,00	1,84	0,79
Mesleğin Saygınlığının Etkileri	175	1,00	5,00	1,64	0,69

Ülkedeki Gelişmelerin Etkileri	175	1,00	4,50	1,90	0,83
Kariyer Gelişimini Destekleyen Unsurların Etkileri	175	1,00	5,00	2,53	1,02
*1. “Son Derece Etkili”, 2. “Büyük Ölçüde Etkili”, 3. “Kararsızım”, 4. “Büyük Ölçüde Etkili Değil”, 5. “Hiç Etkili Değil”					

Öğrencilerin kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin etki dereceleri Tablo 5’te karşılaştırmalı olarak incelendiğinde; öğrencilerin kariyer planlamalarını en fazla mesleğin saygınlığının, mesleğin getirilerinin, ülkedeki gelişmelerin ve eğitim aşamasındaki imkânların etkilediği anlaşılmaktadır.

Mesleğin getirilerinin öğrencilerin kariyer planlamalarına etkisi Tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6: Mesleğin Getirilerinin Kariyer Planlamalarına Etkileri

	Katılım	Min.	Maks.	Ortalama	St. Sapma
Mesleğin yüksek getirisinin olması	175	1,00	5,00	1,82	1,02
Mesleğin güvenli bir geleceğinin olması	175	1,00	5,00	1,67	1,04
Mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkânlar	175	1,00	5,00	1,88	1,00
İş bulma olasılığının yüksek olması	175	1,00	5,00	1,99	1,17

Tablo 6’daki değerlerden mesleğin güvenli bir geleceğinin olmasının, öğrencilerin bireysel kariyer planlamasında oldukça etkili olduğunu gösteriyor. Ardından sırasıyla mesleğin yüksek getirisinin olması, özel sağlık hizmetleri ile sosyal imkânlar sunması ve iş bulma olasılığının yüksek olması geliyor.

Mesleğin saygınlığı faktörünün öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarına etkisi Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7: Mesleğin Saygınlığının Kariyer Planlamasına Etkileri**

	Katılım	Min.	Maks.	Ortalama	St. Sapma
Saygın bir meslek olması	175	1,00	5,00	1,77	0,90
Yükselme imkânları sunması	175	1,00	5,00	1,63	0,85
Geçerliliğini ilerde de koruyacak olması	175	1,00	5,00	1,53	0,79

Tablo 7'ye bakıldığında mesleğin saygınlığının kariyer planlamasını ortalama 1,64 gibi yüksek bir değerle etkilediğini ayrıca meslek saygınlığını oluşturan etkenler incelendiğinde ise mesleğin geçerliliğini ilerde de koruyacak olması öğrencilerin bireysel kariyer tercihlerinde son derece etkili olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Ülkenin içinde bulunduğu durum ve gelecekteki durumu ile güncel ekonomik ve politik gelişmelerin öğrencilerin kariyer planlamalarına etkileri Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8: Ülkedeki Gelişmelerin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etkileri

	Katılım	Min.	Maks.	Ortalama	St. Sapma
Ülkenin içinde bulunduğu durum	175	1,00	5,00	1,83	1,04
Ülkenin gelecekteki durumu	175	1,00	5,00	1,82	0,93
Güncel ekonomik gelişmeler	175	1,00	5,00	1,92	0,97
Güncel politik gelişmeler	175	1,00	5,00	2,05	1,15

Tablo 8'e göre öğrenciler, kariyer planlaması yaparken daha çok ülkenin içinde bulunduğu durum ve gelecekteki durumundan etkilendiklerini ve tercihlerini yaparken bu faktörü büyük ölçüde göz önünde bulundurdıkları gözlemlenmiştir. Bunun yanında ülkedeki güncel ekonomik ve politik gelişmeler de bireylerin kariyer planlamalarını yaparken etkilendikleri faktörler arasındadır.



Tablo 9’da sunulan bilgiler doğrultusunda; öğrencilerin kariyer planlamasına 2,53’lük ortalama değer ile kariyer gelişimini destekleyen unsurların da kariyer planlamasına etkisinin staj olanaklarından daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Kariyer Gelişimini Destekleyen Unsurların Kariyer Planlamasına Etkileri

	Katılım	Min.	Maks.	Ortalama	St. Sapma
Kariyer haftaları	175	1,00	5,00	2,57	1,15
Staj olanakları	175	1,00	5,00	2,50	1,16

Sonuç

Bu çalışmada bireylerin kariyer planlamalarında etkilendiği unsurlar incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Muş Alparslan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 3’üncü ve 4’üncü sınıfta öğrenim gören 175 öğrenci üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan araştırma sonuçları aşağıda sıralanmıştır:

- ✓ Araştırmaya katılan öğrencilerin %74,9’u kamu sektöründe, %15,4’ü özel sektörde, %9,7’si ise serbest çalışmayı planlamaktadır.
- ✓ Öğrencilerin kariyer planlamasına; mesleğin saygınlığı ve getirileri, kariyer planlamasını geliştirici unsurlar ve ülkedeki gelişmelerin etki ettiği sonucuna varılmıştır.
- ✓ Öğrencilerin kariyer planlamasına etki eden faktörleri cinsiyetlerine göre incelediğimizde; erkeklerin, ülkedeki gelişmelerden bayanlara göre daha fazla etkilendiği sonucuna varılmıştır. Bayanların ise eğitim sırasında kariyer gelişimini destekleyen unsurlardan erkeklere göre daha fazla etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Adıgüzel’in (2009) öğrenciler üzerine yaptığı çalışmada, iş ve istihdam güvenirliliği ilk sıralarda yer almıştır. Yapmış olduğumuz bu çalışmada ise mesleğin saygınlığının geçerliliğini koruyacak olması ve ekonomik olarak güvenli bir gelecek sunması, kariyer planlamasına etki eden faktörler arasında önemli bir yer tuttuğunu göstermiştir. Dolayısıyla Adıgüzel’in çalışması da bulgularımızı destekler niteliktedir. Taşlıyan ve diğerleri (2011) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise erkek öğrencilerin gelecekteki meslekleri hakkında bayan öğrencilere göre daha iyimser yaklaştıkları sonucu elde edilmiştir. Soysal ve Söylemez (2014) yaptıkları çalışmada mesleğin saygın bir meslek olmasının ve ülkenin içinde bulunduğu durum ile gelecekteki

durumunun bireylerin kariyer planlamasında etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Bizim çalışmamızda da ülkedeki gelişmelerin ve mesleğin saygınlığının bireyleri etkilediği sonucuna varılması, çalışmaların aynı doğrultuda olduklarını ortaya koymaktadır.

Sonuç itibariyle, üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarında çeşitli unsurların etkili olduğu söylenebilir. Üniversite öğrencilerinin farklı görüş ve düşüncelerine saygı göstererek onların kariyerlerinde nasıl daha başarılı olabilecekleri konusuna yoğunlaşmak daha faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Adıgüzel, O. (2009), “Shein’in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 2, s.277-292.
- Aytaç, S. (1997); “Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları”, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya, Sakarya Kitabevi.
- Balta Aydın, D. (2007). Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi Ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları. *Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale.
- Bingöl D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul. Beta Yayınları.
- Can H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Çetin C. (1996). Kariyer Planlaması, *İstanbul Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 126-128.
- Çalık T. ve Ereş F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Ercan, İ. Kan, İ. Ölçeklerde Güvenirlilik ve Geçerlik Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 30 (3) 211-216, 2004 Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi, Biyoistatistik Anabilim Dalı, Bursa.
- Guthrie J.P., Coate J., Schwoerer C.E. (1998). *Career Management Strategies: The Role Of Personality*, Emerald Group Publishing Ltd.
- Hall D.T. (1997) *Career Development*, Broo, Dartmouth Akdershot.
- Kağnıcıoğlu, D. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Kavramı ve Temel Boyutları. C. Uyargil, D. Acar, H. Yılmaz, D. Kağnıcıoğlu, S. Aytaç, Ö. Uzun, et al., H. Tonus , & D. Kağnıcıoğlu. Performans ve Kariyer Yönetimi (s. 103- 127). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

- Kalaycı, Ş. (2006), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.
- PennState Universty Career Guide, <http://studentaffairs.psu.edu/career/students/exploring.shtml>
- Schein, E. H. (1990), Career Anchors Discovering Your Real Values (Revised Edition), New York: John Wiley&Sons.
- Soysal A., Söylemez C. (2014), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği, International Journal of Economic and Administrative Studies, Yıl.6, S.12, ISSN 1307-9832 (Online).
- Taşlıyan, M., Arı, Ü. N. ve DUZMAN, B. (2011), İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C.3, S.2, ISSN: 1309-8039 (Online).