

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN BİREYSEL KARIYER PLANLAMALARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER: KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Abdullah SOYSAL¹
Cevat SÖYLEMEZ²

ÖZ

Kariyer yönetiminde ve planlamasında, bireylerin sorumlulukları ve hedefleri bireysel kariyer yönetiminin konusunu oluşturmaktadır. Sorumluluk ve hedeflerin belirlenmesinde bireyi etkileyen çeşitli dış etkenler ve bireysel özellikler yer almaktadır. Bu çalışmada, Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF’nde öğrenim gören 3’üncü ve 4’üncü sınıf öğrencilerinin gelecekle ilgili bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörler belirlenmeye çalışılmış ve incelenmiştir.

Çalışmada uygulanan ankete göre elde edilen veriler SPSS-18 programı ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmanın verileri frekans, yüzde ve ki-kare bağımsızlık testi teknikleri kullanılarak çözümlenmiştir. Bu bağlamda, öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyerlerini belirlerken etkilendikleri iç ve dış faktörlerden ne derecede etkilendikleri değerlendirilmiştir. Öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlerken; Kişisel Özellik ve Yeteneklerin, Mesleğin Saygınlığının, Güncel Gelişmelerin ve Ekonomik Faktörlerin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

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

JEL Sınıflandırması: M10, M12, M19.

FACTORS OF AFFECTING INDIVIDUAL CAREER PLANNING OF THE STUDENTS STUDYING AT THE FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES: THE CASE STUDY AT KILIS 7 ARALIK UNIVERSITY

ABSTRACT

Responsibilities and objectives of the individuals are the main subject of career management and planning. Individuals are affected by the various external and personal features in the determination of responsibilities and objectives. In this study, factors of affecting individual career plan which is about future of 3. and 4. classess the students studying at Faculty of Economics and Administrative Sciences at the University of Kilis 7 Aralık have been tried to defined and examined.

According to the survey data obtained was applied in the study were analyzed and interpreted by version SPSS-18. The data of research were analyzed using frequency, percentage and the independent chi-square test techniques. In this context, students influenced by the degree to which factors are considered inner and outer factors when determining their careers after graduation. In conclusion, determining students' career goals; Personal Features and Capabilities, Occupational Prestige, Current Developments and Economic Factors are effective.

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

JEL Classification: M10, M12, M19.

¹ Doç.Dr.Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, asoyall@ksu.edu.tr

² Araş.Gör.Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, cevatsoylez@dpu.edu.tr

1. Giriş

Günümüzde yaşanan hızlı değişim, bireyleri eğitim aldıkları dönemde gelecekle ilgili planlar yapmaya mecbur bırakmaktadır. Bu planlar arasında da nasıl bir işte çalışılacağı, ne gibi avantajlar sağlanacağı gibi konular ortaya konulmaktadır. Bunun için alternatifler arasında seçim yapılacağı zaman hangi basamakta ne yapılması gerektiği sorusu karşımıza çıkmaktadır. Literatürde kariyer olarak önümüze gelen bu konu bireysel ve kişisel özellikler göz önüne alınarak değerlendirilmelidir.

Kariyer, yaşamımızda çok sık kullanılan kavramlardan birisidir. Genel olarak, bireylerin çalışma dönemleri boyunca bir iş alanında ilerlemesi, tecrübe ve beceri kazanması, kazandığı tecrübe becerilerle sorumlulukların üstlenilmesi, tutum ve davranışların gelişimi veya bireysel ve örgütsel amaçları yönlendirmeyi sağlayan iş tecrübeleri ve faaliyetler bütünüdür (Şimşek vd., 2004: 10). Yine, Can ve diğerlerine göre (2009) kariyer, "bireyin, yaşamındaki üretken yılların çoğunu harcayarak başlangıç yaptığı, geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna kadar sürdürdüğü iş ya da meslek" olarak tanımlanmaktadır.

Eğitimle yönetilecek olan kariyer, genç bireylerin daha iyi eğitim alma beklentisi ve mesleklerinde üst düzey bir hırs içinde olmaları kaçınılmaz bir gerçektir, fakat yapılan çeşitli araştırmalara göre, bireylerin birçoğunun belirlemiş oldukları hedeflere doğru tutarlı ve gerçekçi planlarının olmadığı ortaya çıkmaktadır (Hughes ve Karp, 2004: 2-3). Kariyer gelişimi ve ortaya çıkması, bireylerin almış oldukları eğitim ve yaşamlarında kariyer planlamalarına etki eden faktörlere bağlıdır.

Bireye kariyer planlamasında etki eden eğitim sistemi, ona geleceğe yönelik planlarda yardım edebilmenin anahtarını ve bilgiyi sunmakta ve kariyer planlaması faaliyetlerini gerçeğe dönüştürecek cesareti vermektedir (Laker ve Laker, 2007: 137-138). Kariyerle ilgili ortaya çıkabilecek sonuç, bireyin kendi kariyer gelişim ve planlamalarından yine bireyin kendisinin sorumlu olduğudur (Walker ve Levesque, 2006: 28). Çünkü literatürdeki çalışmalara bakıldığında kariyerin gelişimi ve seçimi, örgütsel tabanlı kariyer yönetiminden bireysel tabanlıya doğru kaydığını ve bireysel olarak kazanılması gerektiğini göstermektedir (Kidd ve Green, 2006: 229-230). Kişiler, bireysel kariyer tercihleri yaparken birçok etmeden etkilenmektedirler. Kişiler kariyer seçimlerinde, ne istediklerini ve nereye ulaşmayı hedeflediklerini bilmelidirler. Üniversite de eğitim gören öğrencilerde yetenekleri ve kişisel özellikleriyle kariyer tercihinde bulunmaktadırlar. Çevrelerinde kariyer planlamalarını ve tercihlerini etkileyen bir takım faktörler bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışma, üniversite öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden etmenlerin incelenmesine yönelik yapılmıştır.

2. Bireysel Kariyer Yönetimi ve Planlaması

Günümüzde yaşanan hızlı değişimi yakalamak ve ayak uydurabilmek için insanların kendilerini sürekli geliştirmeleri ve yaşamlarının geri kalan kısmını en iyi şekilde yönetebilmeleri için bireysel performanslarını ve potansiyellerini yükseltme-

lidirler. Kariyer yönetimi kavramının en temel özelliği olan bu dönem (bireysel performansın ve potansiyellerin yükseltildiği) gerek örgüt, gerekse birey açısından kariyer yönetiminde önemli bir yere sahiptir. Uyargil ve diğerlerine (2008) göre, örgütsel kariyer yönetiminde, organizasyonların bireyleri seçmesi ve etkin bir kariyer yönetimi için organizasyonel amaçlarla bireysel amaçların birbirini tamamlaması ve kişilerin kariyer hedeflerini geliştirmelerinde organizasyonların destek olması gerekmektedir. Bireysel açıdan kariyer yönetiminde ise, kişisel özelliklerin yaşamın gelecek yıllarında kariyer süreci boyunca etkin olacağı ortadadır. Bireyin kendisini keşfetmesiyle başlayan, kişiliğini tanıma ve geliştirmeye devam eden bu süreçte; birey hangi işte başarılı olacağını belirler. Fırsatların değerlendirilmesiyle devam eden ve kariyerde belli bir noktaya ulaşılan süreçte ise bireysel kariyer hedeflerine ulaşılmıştır (Bayraktaroğlu, 2006: 144-146). Birey açısından kariyerin planlamasında oluşan çeşitli aşamaları; kendini değerlendirme aşaması, fırsatları tanıma aşaması, hedefleri belirleme aşaması ve planları hazırlama ve uygulama aşaması olmak üzere dört başlıkta toplayabiliriz (Taşçı, 2004:124):

Kendini Değerlendirme: Bireyin istek ve ihtiyaçlarını, beceri ve ilgilerini ortaya koyduğu aşamadır. Kişiler ilgi alanları hakkında mesleki testlerle yardım alabilirler veya eğitim gördükleri kurumlar aracılığıyla değerlendirmede bulunabilirler. Anne, baba, arkadaşlar ve yakın çevredeki insanlar bireyin tercih ve yeteneklerini tanımlamaya yardımcı olabilirler. Aydemir'e göre (1995), bireyin kendi değerleri ile yetenekleri, hedefleri, kişisel özellikleri ve karar verme gücü bu aşamada ortaya çıkmaktadır.

Fırsatları Tanıma: Kişi karşısına çıkan alternatif meslekler ve kariyer olanakları hakkında bilgi toplayarak yüksek ücret alabileceği, sosyal yardım ve sağlık güvencesi olan, kariyer basamaklarının açık olduğu ve çok az engelin bulunduğu kariyer yolunu tercih edecektir. Bu aşamada sadece kişinin davranışları kariyer planlamasında etkili olmamakta onu oluşturan ekonomik ve mesleki özelliklerde ön plana çıkmaktadır.

Hedefleri Belirleme: Bir önceki aşamada elde edilen bilgiler değerlendirilir ve kişilik özellikleriyle karşılaştırılarak arzulanan kariyer hedefleri ortaya konulur. Hedeflerin belirlenmesi sürecinde birey iç ve dış çevre etmenlerini iyi analiz etmeli ve kariyer yolunu çizerken sahip olduğu güçlü ve zayıf yönlerini tanımalıdır. Hedeflerin belirlenmesi, bireyin ileriki yaşamı boyunca amaçlarını planlamasına yardımcı olur.

Planları Hazırlama ve Uygulama: Belirlenen hedefler doğrultusunda birey, kariyer seçenekleri arasından kendine en uygun tercih üzerinde karar kılacak ve kariyer planını uygulamaya koyacaktır. Birey, ihtiyaçlarına cevap verebilecek mesleği veya kariyer yolunu seçerek kariyer planlamasını hayata geçirir.

Kariyer seçiminde ve hedeflerini belirlenmesinde kişilerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda karar vermesi sonucunda, bireyler yüksek iş tatmini elde ederler. Kendilerinin önemli bir iş yaptıklarını düşünürler (Barutçugil, 2004: 323-324). Bi-

reyler kariyer planlama dönemlerinde kariyerlerini seçerken aile, demografik özellikler, ekonomik değişkenler ve kişilik özellikleri gibi birçok değişik etki altında kalırlar (Adıgüzel, 2009: 279). Bireysel kariyer planlamada, kariyer hedeflerinin belirlenmesinde kariyerin kişilik özelliklerine uygun olması gerekmektedir.

3. Literatür

Küresel ekonomiyle birlikte hızlı gelişen teknoloji ve çalışma hayatını etkileyen sosyo-ekonomik değişmelerle, kariyer alanında yeni değişimler yaşanmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak Seymen (2004)'e göre, yaşanan bu değişimlerle 1990'lı yıllara kadar örgütler tarafından yönetilen bireysel kariyerler, bugün daha çok bireylerin kendi inisiyatiflerine bırakılmıştır. Çalışmada sınırsız ve dinamik kariyerin gelecekte daha önem kazanacağı ve bireylerin yönetme sorumluluğunu kendilerinde toplayacağı, buna da örgütün zengin birikimiyle sahip olunabileceğine değinilmektedir.

Sağdıç ve Demirkaya (2009) tarafından üniversite öğrencilerinin geleceğe dönük kariyer planlamalarına ilişkin bir çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmada, öğrencilerin bir kariyer planlarının olmadığı ve bunun nedeni olarak da yabancı dil eğitimindeki yetersizlikler, kariyer planına yönelik danışman eksikliği ve bir an önce çalışma hayatına başlama isteği olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca üniversitede verilen eğitimin ve olanakların yetersiz olmasının, bir mesleğe girişte öğrencilerin kişisel yeterlilikten daha çok torpil arandığı düşüncesine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğrencilerin kariyer değerlerindeki yoğunlaşma düzeyleriyle anne-baba mesleklerinin, kariyere etkilerini araştıran Adıgüzel (2009); öğrencilerin Güvenlik ve İstikrar değerinde yoğunlaştıklarını, iş ve istihdam güvenilirliğini ilk sırada tuttukları sonucuna ulaşmıştır. Bireylerin kariyer planlamalarına etki eden anne ve baba mesleklerinin, kişisel özelliklere sahip olan bireylerin kariyer değerlerini yönlendirmede çok az düzeyde etkili olmaktadır. Yapılan kariyer tercihinde, bireylerin doğuştan sahip oldukları özelliklerle yakından ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Taşlıyan ve diğerleri (2011) tarafından yapılan çalışmada, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyerlerini belirlerken ne tür faktörlerden etkilendikleri ve kariyer planları ile ilgili düşünceleri araştırılmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin yarısından fazlası eğitim olanaklarının yetersiz olduğu düşüncesine sahiptir. Aynı zamanda, erkeklerin gelecekteki meslekleri konusunda bayanlara göre daha olumlu düşündüğü gözlemlenmiştir.

Litoiu'nun (2010) yapmış olduğu çalışmada, Romanya yükseköğrenim kurumlarında öğrencilere meslek seçimleri ve eğitim dönemlerinde kariyer geliştirme ve öğrencilerin kariyer planlarında yardımcı olunması gerektiği vurgulanmaktadır. Her öğrenciye verilen fırsatın tanımlanması ve onların kariyer gelişim potansiyellerinin çeşitli kaynaklarla yönlendirilmesi gerekliliğine değinilmektedir. Yine çalış-

mada, öğrencilerin uluslararası pazarlarda iş ihtiyaçlarını karşılamak için kariyer planlamalarını erken yapmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Hall ve Mirvis'in (1995) yaptığı Yeni Kariyer Anlaşması: Ortayaş ve Sonrası Kişilerde Gelişim adlı çalışmada işçi ve işveren arasındaki çoklu kariyer beklentilerini açıklamışlar ve son zamanlarda bunun değiştiğinden bahsetmektedirler. Çalışmada yeni kariyer anlaşmasının örgütsel odaklı kariyerden, değişken ya da bireysel odaklı kariyere doğru bir hareketin olduğu sonucuna varmışlardır. Bu hareketin de çalışanlar üzerinde pozitif ve negatif etkileri olduğuna değinilmektedir.

4. Araştırmanın Yöntemi

4.1 Araştırmanın Amacı ve İçeriği

Bu araştırmanın amacı; Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamalarını yaparken, bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörleri belirlemektir.

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.

4.2 Araştırmanın Evreni, Verilerin Çözümlemesi, Yöntemi ve Sınırları

Araştırmanın evrenini 2012–13 öğretim yılı bahar döneminde Kilis 7 Aralık Üniversitesi bünyesinde bulunan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme ve İktisat bölümünde öğrenim görmekte olan 3. ve 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır ve araştırma sadece Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri ile sınırlıdır. 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin seçilmesinin nedeni; öğrencilerin mezuniyete ve okul sonrası iş yaşamına girişe (kariyer başlangıcı) daha yakın olmalarıdır. Örneklem büyüklüğü (Özdamar, 2003: 116-118):

$$n = \frac{q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2}{1 + \frac{1}{N} * \left[q * p * \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2 - 1\right]} + p$$

Bu formülde;

p: Evrendeki X'in gözlenme oranı

q: (1-p) X'in gözlenmeme oranı

N: Evren büyüklüğü

n: Örneklem büyüklüğü

Z_α: α=0.05 , 0.02 , 0.01 için 1.96 , 2.33 , 2.58 değerleri alınır.

d: Kabul edilebilir hata payını ifade etmektedir

Yukarıdaki formül kullanılarak, %95 güven aralığında %5 hata ile 207 anakütle sayısına göre örneklem büyüklüğü minimum 135 olarak bulunmuştur. Minimum örneklem hacmi artırılarak çalışma 155 öğrenci üzerinde uygulanmıştır. Böylelikle araştırma bulgularının %95 güven aralığında, \pm %5 örneklem hatası ile genellenebileceği söylenebilir. Ankette sorulan sorular, 5'li likert ölçeğine göre düzenlenmiş ve veriler SPSS 18 programında analize tabi tutulmuştur. Anketin güvenilirliğinin ölçülmesinde Cronbach Alpha güvenilirlik analizi uygulanmış, sonuç 0,79 olarak bulunmuş ve yeterli güvenilirlik düzeyine ulaşılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Daha sonra öğrencilerin kariyer planlarına etki eden faktörlere verilen cevapların normal olup olmadığı parametrik Kolmogorov-Smirnov testi ile test edilmiş ve normal dağılmadıkları (tüm ifadeler için $p < 0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, öğrencilerin kariyer planlarına etki eden etmenlerin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadıkları Ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edilmiştir.

4.3 Araştırmanın Hipotezleri

Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik hazırlanan hipotezler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H1: Mesleğin Kişisel Özelliklere Uygunluğunun kariyer planlamasına etkisi cinsiyete göre farklılık göstermez.

H1a: Mesleğin Kişisel Özelliklere Uygunluğunun kariyer planlamasına etkisi cinsiyete göre farklılık gösterir.

H2: Mesleğin Yeteneklere uygunluğu cinsiyete göre farklılık göstermez.

H2a: Mesleğin Yeteneklere uygunluğu cinsiyete göre farklılık gösterir.

H3: Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermez.

H3a: Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi cinsiyete göre farklılık gösterir.

H4: Mesleğin Saygın Bir Meslek Olması cinsiyete göre farklılık göstermez.

H4a: Mesleğin Saygın Bir Meslek Olması cinsiyete göre farklılık gösterir.

H5: Mesleğin Yükselme İmkânı Sunması cinsiyete göre farklılık göstermez.

H5a: Mesleğin Yükselme İmkânı Sunması cinsiyete göre farklılık gösterir.

H6: Mesleğin Saygınlığının Geçerliliğini Koruyacak olması cinsiyete göre farklılık göstermez.

H6a: Mesleğin Saygınlığının Geçerliliğini Koruyacak olması cinsiyete göre farklılık gösterir.

H7: Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık göstermez.

H7a: Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık gösterir.

H8: Ülkenin Gelecekteki Durumunun kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık göstermez.

H8a: Ülkenin Gelecekteki Durumunun kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık gösterir.

H9: Güncel Ekonomik Gelişmelerin kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık göstermez.

H9a: Güncel Ekonomik Gelişmelerin kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık gösterir.

H10: Güncel Politik Gelişmelerin kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık göstermez.

H10a: Güncel Politik Gelişmelerin kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık gösterir.

H11: Mesleğin Yüksek Getirisinin kariyere etkisi cinsiyete göre göstermez.

H11a: Mesleğin Yüksek Getirisinin kariyere etkisi cinsiyete göre gösterir.

H12: Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık göstermez.

H12a: Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık gösterir.

H13: Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık göstermez.

H13a: Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık gösterir.

H14: İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık göstermez.

H14a: İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının kariyere etkisi cinsiyete göre farklılık gösterir.

5. Araştırmanın Bulguları

5.1 Araştırmanın Demografik Bulguları

Örneklem grubunun cinsiyete göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %53’ü kadın, %47’si erkektir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Kadın	82	52,9	52,9	52,9
	Erkek	73	47,1	47,1	100,0
	Toplam	155	100,0	100,0	

Örneklem grubunun sınıflara ve bölümlere göre dağılımları Tablo 2’de verilmiştir. Tablo’ya göre katılımcıların %68’i 3’üncü sınıf, %32’si 4’üncü sınıf ve katılımcıların %52’si İktisat, %48’i İşletme bölümünde öğrenim görmektedir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Sınıflara ve Bölümlere Göre Dağılımı

	Bölüm	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde
Geçerli	İktisat	81	52,3	52,3
	İşletme	74	47,7	47,7
	Toplam	155	100,0	100,0
Sınıf				
Geçerli	3.Sınıf	106	68,4	68,4
	4.Sınıf	49	31,6	31,6
	Toplam	155	100,0	100,0

Örneklem grubunun gelecekteki bireysel kariyer planlamalarında çalışmayı düşündükleri sektör tercihleri Tablo 3’te verilmiştir. Tablo’ya bakıldığında, öğrencilerin %73’ünün kamu, %21’inin özel sektörde ve %6’sının serbest çalışmayı düşündükleri görülmektedir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Çalışmayı Düşündükleri Sektöre Göre Dağılımı

		Sayı	Yüzde	Geçerli	Toplamsal
Geçerli	Kamu	113	72,9	72,9	72,9
	Özel	32	20,6	20,6	93,5
	Serbest	10	6,5	6,5	100,0
	Toplam	155	100,0	100,0	

5.2 Araştırmanın Bireysel Kariyer Yönetimiyle İlgili Bulgularının Değerlendirilmesi

Üniversite öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin almış oldukları ortalama puanlar Tablo 4’te özetlenmiştir.

Tablo 4: Öğrencilerin Bireysel Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler

	Gözlem Sayısı	Minimum Değer*	Maksimum Değer*	Ortalama	Standart Sapma
Aile Fertlerinin Etkileri	155	1,00	5,00	2,59	1,34
Sosyal Çevre Aktörlerinin Etkileri	155	1,00	5,00	2,88	1,32
Kişisel Özellik ve Yeteneklerin Etkisi	155	1,00	5,00	1,55	0,75
Ekonomik Faktörlerin Etkileri	155	1,00	5,00	1,74	0,95
Mesleğin Gerektirdiği Eğitimin Etkileri	155	1,00	5,00	2,43	1,17
Mesleğin Zorluk Derecesinin Etkileri	155	1,00	5,00	2,44	1,28
Mesleğin Saygınlığının Etkileri	155	1,00	5,00	1,58	0,83
Güncel Gelişmelerin Etkileri	155	1,00	5,00	1,68	0,77
Geçerli	155				

*1.''Son Derece Etkili'', 2.''Büyük Ölçüde Etkili'', 3.''Kararsızım'', 4.''Büyük Ölçüde Etkili Değil'', 5.''Hiç Etkili Değil''

Tablo 4'e göre öğrencilerin kariyer planlamalarında etkili olan, Aile Fertleri $X_{ort}=2.59(ss = 1.34)$, Sosyal Çevre Aktörleri $X_{ort} = 2.88(ss = 1.32)$, Kişisel Özellik ve Yetenekler $X_{ort}=1.55 (ss=0.75)$, Ekonomik Faktörler $X_{ort}=1.74(ss=0.95)$, Mesleğin Gerektirdiği Eğitim $X_{ort}=2.42 (ss=1.18)$, Mesleğin Zorluk Derecesi $X_{ort}=2.44 (ss=1.28)$, Mesleğin Saygınlığı $X_{ort} =1.58(ss=0.83)$, Güncel Gelişmeler $X_{ort} =1.68(ss=0.77)$ ortalamaya sahiptir.

Öğrencilerin kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin etki dereceleri Tablo 4'te karşılaştırmalı olarak incelendiğinde; tablodaki değerlerden öğrencilerin kariyer planlamalarını en fazla Kişisel Özellik ve Yetenekler, Mesleğin Saygınlığı, Güncel Gelişmeler ve Ekonomik Faktörlerin etkilediği anlaşılmaktadır. Bu dört faktörü ise sırasıyla Mesleğin Gerektirdiği Eğitim, Mesleğin Zorluk Derecesi, Aile Fertleri ve Sosyal Çevreyi Oluşturan Aktörlerin takip ettiği görülmektedir.

Öğrencilerin Kişisel Özellik ve Yeteneklerinin kariyer planlamalarına etkisi Tablo 5'te özetlenmiştir.

Tablo 5: Kişisel Özellik ve Yeteneklerin Kariyer Planlamasına Etkisi

	Geçerli	Min.	Maks.	Ortalama	S.Sapma
Mesleğin Kişisel Özelliklere Uygunluğu	155	1,00	4,00	1,45	0,65
Mesleğin Yeteneklere Uygunluğu	155	1,00	5,00	1,54	0,70
Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi	155	1,00	5,00	1,65	0,88
Geçerli	155				

Tablo 5'teki değerlerden mesleğin kişisel özelliklere uygunluğunun son derece etkili olduğu görülmektedir. Kişisel Özellik ve Yeteneklerin aldıkları ortalama değerlere bakıldığında, Kişisel Özellik ve Yeteneklerin büyük ölçüde öğrencilerin kariyer planlamalarını yaparken etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Mesleğin Saygınlığı faktörünün öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarına etkisi Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Mesleğin Saygınlığının Kariyer Planlamasına Etkisi

	Geçerli	Min.	Maks.	Ortalama	S.Sapma
Saygın Bir Meslek Olması	155	1,00	5,00	1,57	0,86
Yükselme İmkanları Sunması	155	1,00	4,00	1,47	0,78
Geçerliliğini Korumaya Uygun Olması	155	1,00	5,00	1,69	0,84
Geçerli	155				

Tablo 6'ya bakıldığında mesleğin saygınlığının kariyer planlamasına etkisinin ortalama 1,58 değerle büyük ölçüde etkili olduğu ve meslek saygınlığını oluşturan etkenler incelendiğinde mesleğin yükselme imkanları sunmasının öğrencilerin kariyer tercihlerinde son derece etkili olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 7'de öğrencilerin kariyer planlamalarına etkisi olduğu düşünülen ülkenin içinde bulunduğu durum, ülkenin gelecekteki durumu ve güncel ekonomik ve politik gelişmeler gösterilmektedir.

Tablo 7: Güncel Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi

	Geçerli	Min.	Maks.	Ortalama	S.Sapma
Ülkenin içinde bulunduğu durum	155	1,00	4,00	1,53	0,64
Ülkenin gelecekteki durumu	155	1,00	4,00	1,69	0,72
Güncel ekonomik gelişmeler	155	1,00	5,00	1,62	0,76
Güncel politik gelişmeler	155	1,00	5,00	1,87	0,93
Geçerli	155				

Tablo 7'ye göre kariyer planlaması yaparken öğrencilerin daha çok ülkenin içinde bulunduğu durumdan etkilendikleri ve tercihlerini yaparken bu faktörü büyük ölçüde göz önünde bulundurdıkları gözlemlenmiştir. Bunun yanında ülkenin gelecekteki durumu ve ekonomik gelişmelerde bireylerin kariyer planlamalarını yaparken etkilendikleri faktörler arasındadır.

Tablo 4'de sunulan bilgiler doğrultusunda; öğrencilerin kariyer planlamasına 1,74'lük ortalama değer ile ekonomik faktörlerin büyük ölçüde etkili olduğu Tablo 8'de görülmektedir. Bu faktörler içinde öğrencilerin tercihlerini yaparken seçmiş

oldukları mesleğin yüksek getirisinin olması ve mesleğin güvenli bir gelecek sunması daha ön plana çıkmaktadır.

Tablo 8: Ekonomik Faktörlerin Kariyer Planlamasına Etkisi

	Geçerli	Min.	Maks.	Ortalama	S.Sapma
Mesleğin yüksek getirisinin olması	155	1,00	5,00	1,60	0,86
Mesleğin güvenli bir geleceğinin olması	155	1,00	5,00	1,71	0,98
Sağlık hizmetleri ve sosyal imkanlar	155	1,00	4,00	1,84	0,95
İş bulma olasılığının yüksek olması	155	1,00	5,00	1,82	1,04
Geçerli	155				

Örneklem grubundaki kız ve erkek öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin farklılık gösterip göstermedikleri uygulanan Ki-kare bağımsızlık testi ile analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir. Bunun için Öğrencilerin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki eden en önemli etmenlerin alt kriterleri analize tabi tutulmuş ve hipotezler kurulmuştur.

Tablo 9: Bireysel Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	Ki-kare	S.D*	P Değ**	H0
Kişisel Özellik ve Yeteneklerin Etkileri				
Mesleğin Kişisel Özelliklere Uygunlu-	7,957	3	0,047	Red
Mesleğin Yeteneklere Uygunluğu	7,794	4	0,099	Kabul
Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi	15,615	4	0,004	Red
Mesleğin Saygınlığının Etkileri				
Saygın Bir Meslek Olması	4,914	4	0,296	Kabul
Yükselme İmkanları Sunması	3,471	3	0,324	Kabul
Geçerliliğini Koruyacak Olması	5,969	4	0,201	Kabul
Güncel Gelişmelerin Etkileri				
Ülkenin İçinde Bulunduğu Durum	2,995	3	0,392	Kabul
Ülkenin Gelecekteki Durumu	7,456	3	0,059	Kabul
Güncel Ekonomik Gelişmeler	11,756	4	0,019	Red
Güncel Politik Gelişmeler	2,962	4	0,564	Kabul
Ekonomik Faktörlerin Etkileri				
Mesleğin Yüksek Getirisinin Olması	0,258	4	0,992	Kabul
Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Ol-	14,069	4	0,007	Red
Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanlar	2,624	3	0,453	Kabul
İş Bulma Olasılığının Yüksek Olması	6,772	4	0,148	Kabul

*Serbestlik Derecesi **Anlamlılık Değeri p<0,05 fark vardır.

H1: Yapılan ki-kare testi sonucunda anlamlılık değerinin p=0,047 olduğu bulunmuştur. Bu değer p<0,05 şartını sağladığından Mesleğin Kişisel Özelliklere Uygunluğu ile cinsiyet arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir. Bu bulgudan

hareketle H1 hipotezi reddedilmiş ve Mesleğin Kişisel Özelliklere Uygunluğunun cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

H2: Mesleğin Yeteneklere Uygunluğunun anlamlılık değeri $p=0,099$ olarak bulunmuştur. P değeri $p<0,05$ şartını sağlamadığı için Mesleğin Yeteneklere Uygunluğu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bundan dolayı, H2a hipotezi reddedilmiş ve Mesleğin Yeteneklere Uygunluğunun cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

H3: Mesleğin Gerekirdiği Bilgi Düzeyinin anlamlılık değeri $p=0,004$ 'dir. $p<0,05$ olduğu için Bilgi Düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur. H3 reddedilip, H3a kabul edilmiştir.

H4: Mesleğin Saygın Bir Meslek Olmasının test sonucu $p=0,296$, $p<0,05$ şartını sağlamadığı için Mesleğin Saygınlığı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmaktadır. H4 kabul edilmiştir ve Mesleğin Saygınlığının cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

H5: Mesleğin Yükselme İmkânı Sunması analiz anlamlılık değeri $p=0,324$ olarak bulunmuştur. $p>0,05$ olduğu için mesleğin yükselme imkanı sunması ile cinsiyet arasında ilişki olmadığı sonucuna varılabilir. H5 kabul, H5a reddedilmiştir. Buradan mesleğin yükselme imkanı sunmasının cinsiyete göre farklılık göstermediğine ulaşılmıştır.

H6: Anlamlılık değeri $p=0,201$, $p<0,05$ değerini karşılamadığı için Mesleğin Saygınlığının Geçerliliğini Koruyacak Olması ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bundan dolayı, H6 kabul edilip, H6a reddedilmiştir.

H7: Bu hipotez için anlamlılık değeri $0,392>0,05$ olduğundan dolayı Ülkenin İçinde Bulunduğu Durum ile cinsiyet arasında ilişki yoktur. H7 kabul, H7a reddedilir.

H8: P anlamlılık değeri $0,059$ olarak bulunmuştur ve bu değer $p<0,05$ 'i sağlamadığı için Ülkenin Gelecekteki Durumu ile cinsiyet arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bunun sonucunda, H8 kabul edilir ve hipotezin cinsiyete göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

H9: $P=0,019$ değeri, $p<0,05$ koşulunu sağladığı için Güncel Ekonomik Gelişmeler ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu bulgudan hareketle H9 hipotezi reddedilmiş ve Güncel Ekonomik Gelişmelerin kariyer planlamasında cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

H10: Yapılan ki-kare test sonucunda anlamlılık değeri $0,564>0,05$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçtan hareketle Güncel Politik Gelişmelerin kariyere etkisi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilemez ve H10 hipotezi kabul edilir.

H11: $P=0,992$ değeri bulunmuştur. $p>0,05$ olduğu için Mesleğin Yüksek Getiri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark yoktur. Bundan dolayı, H11 kabul ve H11a reddedilir.

H12: Test sonucunda anlamlılık değeri $0,007$ olarak bulunmuştur. Buradan Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olması ile cinsiyet arasındaki ilişki olumludur. H12 reddedilir ve cinsiyete göre farklılık olduğu sonucuna ulaşılabılır.

H13: Anlamlılık değeri $0,453$ olarak bulunmuştur. Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkan ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. H13 kabul ve H13a reddedilir.

H14: Anlamlılık değeri $0,148$ olarak bulunmuştur. Bundan dolayı İş Bulma Olasılığının Yüksek Olması ile cinsiyet arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir ve H14 kabul edilmiştir.

6. Sonuç ve Değerlendirme

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi ve değerlendirilmesiyle, İİBF öğrencilerinin gelecekle ilgili yapmış oldukları bireysel kariyer planlamalarını mesleğin kişisel özelliklere, mesleğin yeteneklere uygunluğu ve mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasite gibi Kişisel Özellik ve Yeteneklerin; mesleğin saygın bir meslek olması, yükselme imkanları sunması ve geçerliliğini ileride de koruyacak olması gibi Meslek Saygınlığının; ülkenin içinde bulunduğu durum, gelecekteki durumu, ekonomik gelişmeler ve politik gelişmeler gibi Güncel Gelişmelerin; mesleğin yüksek getirisinin olması, güvenli bir geleceğinin olması, mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkanlar ve iş bulma olasılığının yüksek olması gibi Ekonomik Faktörlerin etkilediği ve kariyerlerinde önemli bir yere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu etkilerden Mesleğin Kişisel Özelliklere Uygunluğu, Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi, Güncel Ekonomik Gelişmeler ve Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının kariyer planlamasına etkilerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadıkları analiz edilmiştir. Uygulanan Ki-kare bağımsızlık testi ile kız ve erkek öğrencilerin birbirine göre kariyerlerini etkileyen bu etmenlerin cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu etmenlerin cinsiyete göre farklılık göstermesinin nedenleri arasında; kız öğrenciler için bazı mesleklerin çalışma ortamının uygun olmaması, çalışma hayatında daha çok erkek gücüne duyulan ihtiyacın fazla olması, kız öğrencilerin gelecekle ilgili beklentilerinin erkeklere göre değişken olması sayılabilir. Bunların dışındaki faktörlerde ise cinsiyete göre farklılaşmanın olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca aile fertlerinin, sosyal çevremizdeki insanların, çalışılacak olan meslek ile ilgili gerekli olan eğitimin ve mesleğin zorluk derecesinin de bireysel kariyer planlamasına etki eden faktörler arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sağdıç ve Demirkaya (2009) yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer planlarında, yabancı dil yetersizliği ve danışman eksikliğinin öğrencilerin kariyer planlarına etki eden faktörler arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapmış olduğumuz

bu çalışmada ise Kişisel Özellik ve Yeteneklerin kariyer planlamasına etki eden faktörler arasında en önemlilerinden olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Sağdıç ve Demirkaya'nın çalışmaları da bulgularımızı destekler niteliktedir. Adıgüzel'in (2009) öğrenciler üzerine yaptığı çalışmada, iş ve istihdam güvenilirliği ve güvenliğin ilk sıralarda yer alması; Mesleğin Saygınlığının Geçerliliğini Koruyacak Olması ve Ekonomik olarak güvenli bir gelecek sunması da yapılan çalışmaların aynı doğrultuda olduklarını ortaya koymaktadır. Taşlıyan ve diğerleri (2011) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise erkek öğrencilerin gelecekteki meslekleri hakkında bayan öğrencilere göre daha iyimser yaklaştıkları sonucu elde edilmiştir. Yaptığımız bu çalışmada ise Tablo 9'da kariyer planlamasında cinsiyete farklılıkların olup olmadığı gösterilmiştir. Tabloya göre; Mesleğin Kişisel Özelliklere Uygunluğu, Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi, Güncel Ekonomik Gelişmeler, Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olması gibi öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin cinsiyete göre farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Erkek ve kız öğrencilerin bu kariyer etkenleri üzerindeki düşüncelerinin de farklı olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarına çeşitli etmenlerin etki ettiği söylenebilir. Öğrencilerin kariyer tercihlerinde öğrenim gördükleri eğitim kurumlarının da bu etkinin bir parçasını oluşturduğunu unutmamak gerekir. Günümüzde örgütsel kariyer planlamasının yanında bireysel kariyer planlamasına doğru bir değişimin olduğu unutulmamalıdır. Bundan dolayı her öğrenciye fırsatlar verilmesi ve onların çeşitli yönlendirmelerle kariyer planlamalarını yapmaları sağlanmalıdır.

Kaynaklar

ADIGÜZEL, 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.

AYDEMİR, N. (1995), İkibinli Yıllara Doğru Özel İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları, TÜGİAD. İstanbul: Simge Yayınları.

AYTAÇ, S. (2005), Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması, Gelişimi ve Sorunları, Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayını.

BAYRAKTAROĞLU, S. (2006), İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya: Gazi Kitapevi.

CAN, H., KAVUNCUBAŞI, Ş. YILDIRIM, S., (2009), Kamu ve Özel Keşimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Siyasal Kitapevi.

HALL, D. T. and MIRSIV, P. H. (1995), The New Career Contract: Developing The Whole Person At Midlife and Beyond, Journal Of Vocational Behaviour, Pp. 269-289.

HUGLES, K. L. and KARP, M. M. (2004), School-Based Career Development: A Synthesis of the Literature. Columbia: NTSC.

KIDD, J. M. and GREEN, F. (2006), The Careers of Research Scientists: Predictors of Three Dimensions of Career Commitment and Intention to Leave Science, *Personnel Review*, Vol. 35, No.3, Pp. 229-251.

LAKER, D. R. and LAKER, R. (2007), The Five Year Resume: A Career Planning Exercise, *Journal of Management Education*, Vol. 31, No. 1, Pp. 128-141.

LITOIU N. (2010), Career Counseling At Romanian Universities Level: Management by Whose Objectives?, *Universităţii Petrol – Gaze din Ploiesti*, Vol. LXII, No:2, Pp. 170-176.

NEWTON, R. and RUDESTOM, K. E. (1999), *Your Statistical Consultant: Answers to Your Data Analysis Questions*, Sage Publications.

ÖZDAMAR, K. (2003), *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

SAĞDIÇ, M. ve DEMİRKAYA, H. (2009), Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımlar, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.26, s.233-246.

SAV, D. (2008), Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerde ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Isparta*.

SEYMEYEN, O.A.(2004), Geleneksel Kariyerden Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 23, S.1, s.79-114.

ŞİMŞEK, Ş. vd. (2004), *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Kitabevi.

TAŞCI, D., (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.

TAŞLIYAN, 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).

UYARGİL, B. C. vd. (2008), *İnsan Kaynakları Yönetimi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı*. İstanbul: Beta Yayınları.

WALKER, H. F. and LEVESQUE, J. (2006), Climbing the Career Ladder: It is up to You, *Quality Progress*, Vol. 39, No.10, Pp. 28-32.

