

Yeni Mezun İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İş Dışı Aktivitelerinin Kariyer Tercihlerini Şekillendirme Biçimi*

Canan YILMAZ¹

Bilge KILIÇ²

İrem ÖZTÜRK³

Özet

Bu araştırma, yeni mezun İnsan Kaynakları (İK) yöneticilerinin iş dışı aktivitelerinin, teknik ve bireysel yetenekler bağlamında kariyer tercihlerini şekillendirme biçimi üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Kariyer gelişiminde iş dışı aktivitelerin rolü, İK yöneticilerinin profesyonel becerilerinin şekillenmesinde önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Araştırmada nitel bir yaklaşım benimsenmiştir. Örnek olay deseni ve yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak, kartopu örnekleme ile belirlenen 20 yeni mezun İK yöneticisiyle görüşmeler yapılmıştır. Bulgular, katılımcıların iş dışı aktiviteler aracılığıyla hem teknik (örneğin, bilgisayar programlama, veri analizi) hem de bireysel (örneğin, iletişim, empati) yeteneklerini geliştirdiklerini göstermektedir. Bu gelişen yeteneklerin işyeri başarısını artırdığı da görülmektedir. Ayrıca, iş dışı aktivitelerin, İK yöneticilerinin kariyer seçimlerini daha bilinçli yapmalarına katkı sağladığı tespit edilmiştir. Araştırma, iş dışı aktivitelerin kariyer seçimlerinde belirleyici bir etken olduğunu ve İK yönetimi süreçlerinin oluşturulması ve geliştirilmesine yönelik değerli katkılar sunduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş dışı aktiviteler, insan kaynakları yöneticileri, teknik ve bireysel yetenekler, kariyer gelişimi.

JEL Kodları: O15, J24

The Influence of Non-work Activities on the Career Choices of Newly Graduated Human Resources Managers

Abstract

This study aims to examine the effects of extracurricular activities of newly graduated Human Resources (HR) managers on shaping their career choices in terms of technical and personal competencies. The role of extracurricular activities in career development is highlighted as significant factor influencing the professional skill formation of HR managers. A qualitative research approach was adopted. Data were collected through a case-study design and semi-structured interviews conducted with 20 newly graduated HR managers selected via snowball sampling. Findings reveal that participants develop both technical skills (such as computer programming and data analysis) and personal skills (such as communication and empathy) through extracurricular activities. These competencies are found to enhance workplace performance. In addition, extracurricular activities contribute to more conscious and informed career decision-making processes.

*Bu çalışma için Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 12.11.2024 tarihli toplantısında E-61923333-050.99-420808 sayılı karar numarası ile etik kurul izni alınmıştır.

¹Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, cananyilmaz@sakarya.edu.tr, orcid.org//0000-0003-2618-3215

²Bağımsız Araştırmacı, bilgekilic5454@gmail.com, orcid.org//0009-0008-9865-9060

³Bağımsız Araştırmacı, iremoztrk14@gmail.com, orcid.org//0009-0004-0243-4029

The study concludes that such activities play a determining role in career choices and offer valuable contributions to the development and improvement of HR management practices.

Keywords: *Non-work activities, human resource managers, technical and individual skills, career development.*

JEL Classification: *O15, J24*

1. Giriş

Günümüzde iş dünyasında, İnsan Kaynakları (İK) yönetimi, kurum ve organizasyonların başarıları üzerinde ve uygun işe uygun adayı temin etme konusunda ciddi bir rol üstlenmektedir. Bu durumda kurum ve organizasyonların İK yönetimine verdikleri değer günden güne artmaktadır. İK yönetiminin sürdürülebilirliğinde İK yöneticilerine ihtiyaç duyulmaktadır. İK yöneticileri, organizasyonel stratejileri uygulamakla beraber, çalışanların motivasyonunu ve yapılan işin verimliliğini yükseltmeye yönelik kararlar alır. İK yöneticilerinin aldıkları kararlar ve elde edilen profesyonel başarılar yalnızca teknik bilgi ve becerilerle sınırlı olmayıp, aynı zamanda bireysel yeteneklerin gelişimi ile de doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, iş dışı aktiviteler, bireylerin hem teknik hem de bireysel yeteneklerinin gelişimi açısından önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır. Karaküçük vd. (2020: 12), bireylerin kariyerleri için yaptıkları tercihlerin iş dışı aktivitelerle olan bağlantısını incelemiş ve kariyer tercihlerini oluştururken iş dışı aktivitelerden etkilendiklerini ortaya koyan bir sonuca ulaşmışlardır. Ancak, birkaç çalışma yapılmış olsa da iş dışı aktivitelerin İK yöneticilerinin kariyer tercihlerine ve profesyonel gelişimlerine nasıl etki ettiğine dair literatürde sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır.

Kariyer, bireylerin mesleki yaşamları boyunca belirli bir alanda uzmanlaşarak deneyim kazandığı ve ilerleme kaydettiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Alparlan, 2024: 1). İK yöneticileri, kariyerlerinde başarı elde etmek için birçok yeteneklerini geliştirmektedirler. Teknik bilgi, iletişim becerileri, liderlik, stres yönetimi ve problem çözme başlıca örneklerdendir (Baker, 2022: 29; Arıbaş ve Düzgün, 2022: 301). İş dışı aktivitelerin İK yöneticilerinin kariyer yollarının çizilmesi, kariyer seçimlerinin belirlenmesi ve bireysel gelişimlerinin ilerletilmesi açısından avantaj sağlayacağı için önemlidir. Ancak bu yeteneklerin gelişiminde iş yerinde kendilerine verilen görevlerin haricinde iş dışında yaptıkları aktiviteler de önem taşımaktadır. İş dışı aktiviteler, kişisel gelişimi destekleyerek, bireylerin sosyal becerilerini ve duygusal zekâlarını artırırken, aynı zamanda stresle başa çıkma ve problem çözme becerilerini geliştirmelerine katkı sağlar (Gözen, 2019: 399; Karakan, 2021: 24).

Bu araştırma, yeni mezun İK yöneticilerinin iş dışı aktivitelerinin, teknik ve bireysel yetenekler bağlamında kariyer tercihlerini şekillendirme biçimini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, iş dışı aktivitelerin, İK yöneticilerinin kariyer planlamalarında ve profesyonel gelişimlerinde nasıl bir rol oynadığını keşfetmeyi hedeflemektedir. Doğan vd. (2015:16) tarafından yapılan bir çalışmada esnek çalışma modellerinin işletmelerde uygulanıyor olmasının, işgörenlerin iş dışı aktivitelerine daha fazla zaman harcamalarının, mesleklerine yönelik yeni beceriler

edinerek kendilerini geliştirmelerine fırsat tanıdığını ortaya koymaktadır. Bu çalışmada katılımcılara, çalışma hayatında kullanılan ve olması gereken yetenekler ve iş dışında yapılan aktivitelerin bu yetenekleri ne yönde şekillendirdiğine dair sorular sorulacaktır. İş dışı aktivitelerin bireysel ve teknik beceriler üzerindeki etkilerini anlamak, aynı zamanda İK yöneticilerinin kariyer seçimlerinde daha bilinçli tercihler yapmalarına olanak sağlayacaktır.

Bu çalışma, iş dışı aktivitelerin İK yöneticilerinin kariyer seçimlerini ve profesyonel gelişimlerini şekillendirme biçimini sistematik bir şekilde inceleyerek konuya dikkat çektiği için *önemlidir*. Aynı zamanda, iş dışı aktivitelerin İK yöneticilerinin teknik ve bireysel yeteneklerini nasıl şekillendirdiğine dair daha derin bir anlayış geliştirmeye çalışmaktadır. Ayrıca iş dışı aktivitelerin yeni mezun İnsan Kaynakları (İK) yöneticilerinin kariyer tercihlerini şekillendirme biçimleri üzerindeki etkisini inceleyen ender çalışmalardan biri olup, konuya dair mevcut literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır. Çalışma, iş dışı aktivitelerin hem teknik hem de bireysel yeteneklerin gelişimine katkı sunduğunu ve bu aktivitelerin kariyer seçiminde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koyarak, iş gücü gelişimi alanındaki bilgi birikimine yeni bir bakış açısı kazandırması açısından *özgün* bir çalışmadır. Son olarak, bu araştırma, işletmelerin İK yöneticisi işe alım süreçlerinde iş dışı aktivitelerin rolünü göz önünde bulundurarak, daha stratejik kararlar almasına yardımcı olmasına dikkat çektiği için *özgün ve önemlidir*.

Bu araştırma, iş dışı aktivitelerin kariyer gelişimini şekillendirme biçimi üzerindeki etkisini inceleyerek, mevcut literatüre yeni bir boyut kazandırmaktadır. Literatürde genellikle iş dışı aktivitelerin çalışanların genel iş performansı ve motivasyonu üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Bu çalışmada özellikle yeni mezun İnsan Kaynakları (İK) yöneticilerinin kariyer tercihlerini şekillendirme biçimine olan etkisi özgün bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca, teknik ve bireysel yetenekler bağlamında iş dışı aktivitelerin rolü üzerine yapılan sınırlı araştırmaların boşluğunu dolduran bu çalışma, iş dışı aktivitelerin bireysel becerilerle birleşerek kariyer seçimlerini nasıl şekillendirdiğini açıklayarak *literatür katkısı* sağlamaktadır.

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemine dayalı olarak derinlemesine mülakatlar aracılığıyla veri toplamayı tercih etmiştir. Bu metodolojik yaklaşım, katılımcıların iş dışı aktiviteler ve kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi kişisel deneyim ve algılar üzerinden derinlemesine analiz etmeyi mümkün kılmıştır. Örnek olay deseni ve yarı yapılandırılmış mülakatlar, katılımcıların iş dışı aktivitelerinin kariyer gelişimlerine etkilerini daha ayrıntılı bir şekilde inceleme imkânı sunarak, gelecekteki benzer araştırmalar için metodolojik bir referans sağlamaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Bireyler iş hayatına adım attıklarında, kişisel ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak amacıyla kariyerlerini planlar ve mesleki alanda ilerlemeyi hedeflerler. Kariyer, bireylerin belirli bir iş alanında uzmanlaşarak deneyim kazandığı ve ilerleme kaydettiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Alparslan, 2024: 1). Bu süreç, çalışanın işe başlamasından işten ayrılma aşamasına kadar geçen süre boyunca bilgi, yetenek ve deneyimlerini geliştirmesi olarak açıklanmaktadır (Vural ve

Sağlam, 2019: 233). Çalışanın her aşamada kendisine kattığı deneyimler kariyerinde ilerleme kaydetmesine yardımcı olmaktadır (Adekola, 2011: 100). Bu ilerleme sonucunda varmak istediği noktaya doğru bir yol çizmek için kariyer planlamasının yapılması gerekmektedir (Al-Abri ve Kooli, 2018: 105). Kariyer planlama, bireylerin kişisel hedeflerine ve organizasyonel ihtiyaçlara göre şekillenebilir, böylece kişisel hedefler işletme hedefleriyle uyumlu hale gelir (Esmer ve Pabuçcu, 2019: 112). Bu bağlamda, kariyer planlaması, bireylerin hem kişisel gelişimlerine hem de işletme hedeflerine hizmet etmeyi amaçlamaktadır (Polat, 2022: 60).

Bireysel kariyer planlaması, dört aşamadan oluşur. Bunlar: Çalışanın kendini değerlendirmesi, iş çevresindeki fırsatları fark etmesi, bu fırsatlarla uyumlu hedefler belirlemesi ve somut bir plan oluşturarak belirlenen hedeflere ulaşmaya çalışmasıdır (Polat, 2022: 68). Bu süreç, bireylerin kariyerlerinde başarıya ulaşmalarına yardımcı olur. Ancak bireysel kariyer planlamalarının etkin bir şekilde uygulanabilmesi için organizasyonel düzeyde kariyer yönetimi süreçlerinin devreye girmesi önemlidir (Polat, 2022: 69). Kariyer yönetimi, çalışanın ilgi alanları, güçlü ve zayıf yönleri doğrultusunda kariyer fırsatlarını değerlendirmesine olanak tanır ve böylece bireysel motivasyon ile organizasyonel verimlilik artırılmaktadır.

Bireylerin iş hayatındaki başarısı büyük ölçüde sahip oldukları teknik ve bireysel yeteneklere dayanır. Teknik yetenekler, çalışanın işini yerine getirebilmesi için gerekli olan mesleki bilgi ve becerileri tanımlar (Baker, 2022: 29). Teknik becerilere problem çözme, bilgisayar programlarının kullanımı gibi beceriler örnek verilmektedir (Filizöz ve Orhan, 2018: 110). Bu yetenekler, somut verilere dayandığı için daha spesifik ve ölçülebilir niteliktedir (Eren ve Kaya, 2020: 99). Teknik yetenekler genellikle eğitimler ve sertifikalar aracılığıyla geliştirilmektedir (Aksu, 2023: 285). Diğer taraftan, bireysel yetenekler, teknik yeteneklerin uygulanmasını kolaylaştıran sosyal etkileşimler ve kişisel özellikleri kapsar. Bu nitelikler, zaman yönetimi, iletişim becerileri ve duygusal zekâ gibi iş dünyasında etkili olan becerileri içerir (Arıbaş ve Düzgün, 2022: 51; Aktürk ve Sarı, 2022: 2367). Hem teknik hem de bireysel yeteneklerin uyumlu bir şekilde gelişmesi, bireylerin iş yerindeki başarılarını ve genel verimliliklerini artırır (Altınöz, 2018: 83; Özmen vd., 2020: 61).

Çalışanların verimliliğinin artması için bir diğer unsur da iş dışında yapılan aktivitelerdir. Bireylerin psikolojik ve sosyal durumunun iş dışı aktivitelerle birlikte desteklenmesi iş yerindeki verimliliklerine de katkı sağlamaktadır (Nurumal vd., 2017: 81). İş dışı aktiviteler, çalışanların stresle başa çıkmalarına, kişisel gelişimlerini desteklemelerine ve sosyal ilişkilerini güçlendirmelerine katkı sağlar. İş dışı aktiviteler genellikle hobi ve rekreasyon olarak tanımlanır (Gözen, 2019: 399; Karakan, 2021: 24). Bu tür aktiviteler, bireylerin boş zamanlarında keyif aldıkları, rahatlatıcı ve dinlendirici faaliyetler olarak ortaya çıkarken, aynı zamanda sosyal becerilerin gelişimine de katkı sağlar (Keskin ve Bayram, 2018: 4). İnsanlar yeni hobiler edinerek iş dışı aktivitelerini çeşitlendirmektedir (Demir, 2019: 5). Bu

süreçte, iş dışı aktiviteler, bireylerin zihinsel ve bedensel rahatlamlarına olanak tanıyarak, kişisel gelişimlerini de desteklemektedir.

İş dışı aktivitelerin çalışan motivasyonu ve iş performansı üzerindeki etkileri de literatürde geniş bir şekilde ele alınmıştır. Örneğin, Sevin ve Şen (2019: 19) öğretmenlerin iş dışı aktivitelere katılımı ile iş performansı ve yaşam mutluluğu arasındaki ilişkiyi incelemiş, iş dışı aktivitelerin iş performansını olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Aydın (2019: 135) enerji sektöründe yapılan bir araştırmada, iş dışı aktivitelere bulunan çalışanların performanslarının arttığını, bu aktivitelere edindikleri deneyimlerin işlerine entegre edilerek verimlilik sağladığını belirtmişlerdir. Ayrıca, iş dışı aktivitelerin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi de incelenmiş olup, bu aktivitelerin duygusal tükenmeyi azalttığı aynı zamanda bağlılığı ise artırdığı ortaya konmuştur (Tama, 2019: 25).

İş dışı aktiviteler, bireylerin teknik ve bireysel yeteneklerini de geliştirmektedir. Sosyal beceriler, iletişim becerileri ve duygusal zekâ, iş dışı aktiviteler aracılığıyla gelişen yetenekler arasında yer alır ve bu yetenekler, bireylerin iş seçimleri ve kariyer planlamaları üzerinde doğrudan etkilidir. İş dışı aktiviteler, bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarını ve yeteneklerini keşfetmelerini sağlar. Bu da doğru kariyer seçimi yapmalarına olanak tanır (Demirtaş, 2018: 16; Paşa, 2021: 12).

Bu çalışma, iş dışı aktivitelerin, bireylerin teknik ve bireysel yeteneklerinin gelişimindeki rolünü vurgulamaktadır. Ayrıca, iş dışı aktivitelerin kariyer seçimlerine etkisine de dikkat çekmektedir. İş dışı aktiviteler, bireylerin meslek seçimlerinde daha uygun tercihler yapmalarına katkı sağlamaktadır. Bu alandaki literatür, iş dışı aktivitelerin çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve genel iş başarısı üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymaktadır.

Bu çalışma, iş dışı aktivitelerin çalışanların teknik ve bireysel yetenekleri ile kariyer tercihlerini şekillendirme biçimleri üzerindeki etkisini inceleyerek, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) süreçlerine ve işletmelerin işe alım stratejilerine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, iş dışı aktivitelerin çalışanların kariyer seçimlerinde önemli bir rol oynadığını ve işletmelerin bu aktiviteleri göz önünde bulundurarak adayları doğru pozisyonlara yerleştirmelerinin kariyer gelişimini artırabileceğini göstermektedir.

3. Gereç ve Yöntem

Bu çalışmanın amacı, yeni mezun İnsan Kaynakları (İK) yöneticilerinin iş dışı aktivitelerinin, teknik ve bireysel yetenekler bağlamında kariyer tercihlerini şekillendirme biçimi üzerindeki etkisini incelemektir. Bu doğrultuda, araştırma aşağıdaki temel hedeflere odaklanmaktadır:

Yeni mezun İK yöneticilerinin iş dışı aktivitelerinin, teknik yetenekleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi,

Yeni mezun İK yöneticilerinin iş dışı aktivitelerinin, bireysel yetenekleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi,

Yeni mezun İK yöneticilerinin iş dışı aktivitelerinin, kariyer tercihlerine etkisinin belirlenmesi.

Bu çalışmanın temel amacı, yeni mezun İnsan Kaynakları (İK) yöneticilerinin iş dışı aktivitelerinin, teknik ve bireysel yetenekler bağlamında kariyer tercihlerini şekillendirme biçimini anlamaktır. Araştırmada, keşifsel bir nitelik taşımasından dolayı nitel bir yaklaşım benimsenmiştir. Nitel araştırma, keşifsel çalışmalar ve birey algılarının derinlemesine incelendiği araştırmalarda, bu yöntemi kullanan kuramcılar tarafından, uygun bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Aydın, 2018: 12). Bu çalışma da iş dışı aktivitelerin, kariyer tercihleri üzerindeki etkilerini anlamayı amaçladığından, nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırmada, bağlamla olgu iç içe geçtiği için örnek olay deseni ile tasarlanmıştır. Örnek olay deseni, belirli bir olgunun ayrıntılı ve derinlemesine incelenmesine olanak tanır (Çetin ve Akyol, 2021: 624). Bu çalışmada, iş dışı aktivitelerin teknik ve bireysel yetenekler açısından kariyer tercihleri üzerindeki etkilerini derinlemesine analiz etmek amacıyla örnek olay deseni seçilmiştir. Bu desende, bireylerin algıları, anlamları, tanımlamaları ve gerçeği inşa etme biçimleri üzerine yoğunlaşmaktadır.

Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği, bireylerin algılarının ve deneyimlerinin derinlemesine incelenebilmesi için etkili bir veri toplama aracı olduğundan tercih edilmiştir (Dinç Altun ve Uzuner, 2018: 1416). Mülakat soruları, literatür taramasından elde edilen bulgulara dayanarak oluşturulmuş ve konunun uzmanı iki profesör tarafından değerlendirilmiştir. Bu sayede, soruların geçerliliği ve güvenilirliği artırılmıştır.

Araştırmanın evrenini, yeni mezun İnsan Kaynakları yöneticileri oluşturmaktadır. Sakarya Üniversitesi İK Yönetimi bölümünün ilk kez kurulduğu yer olması nedeniyle, bu bölümden mezun olan İK yöneticileri, araştırmada evren olarak seçilmiştir. İş dışı aktivitelerin teknik ve bireysel yetenekler bağlamında kariyer tercihleri üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla, Sakarya Üniversitesinden yeni mezun olmuş olan, iş dışı aktivitelerde aktif rol alabilecek kesimde bulunan İK yöneticileri arasında bir örneklem grubu oluşturulmuştur.

Örneklem belirlemede, başlangıçta üzerine çalışılan konunun gittikçe daha da farklı konularla zenginleşmesini sağlayan bir yöntem olan kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Özen ve Gül, 2007: 395). Bu yöntem, belirli bir popülasyondan örneklem seçmek için, başlangıçta Sakarya Üniversitesi'nden mezun olup İK alanında 1 yıldan az deneyimi olan yeni mezun katılımcıların belirlenmesinin ardından, bu katılımcılardan yeni katılımcılar önerilerek örneklem sayısının artırılmasını sağladığı için tercih edilmiştir. Verinin doygunluğa ulaşarak bilginin kendini tekrarlamadığı aşama olan 20 yeni mezun İK yöneticisi örneklem olarak seçilmiştir.

Veri toplama süreci, yarı yapılandırılmış mülakatlar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar, katılımcıların iş dışı aktivitelerinin, teknik ve bireysel yetenekler ile kariyer tercihleri üzerindeki etkilerini derinlemesine anlamaya yönelik olarak tasarlanmıştır. Katılımcılara çeşitli platformlar üzerinden

ulaşmıştır. Mülakatlar ortalama 1,5 saat sürmüş ve gerekli izinler eşliğinde ses kaydı ile yapılmasının ardından ses kayıtlarının 89 sayfalık deşifresi araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen veriler, nitel içerik analizi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi, metinlerin anlamlı bir biçimde çözülmesini ve yorumlanmasını sağlayan bir teknik olduğu için tercih edilmiştir (Olgun, 2008: 66). Analiz sürecinde MAXQDA programı kullanılarak verilerin görselleştirilmesi ve araştırmacıların analiz teyidinin sağlanması gerçekleştirilmiştir.

Mülakat soruları, literatür taramasından elde edilen bulgulara dayalı olarak hazırlanmış ve uzmanlar tarafından değerlendirilmiştir. Ayrıca, veri analizinde MAXQDA yazılımının kullanılması, verilerin doğru bir şekilde yorumlanmasını ve bulguların güvenilirliğini artırmayı hedeflemiştir.

Araştırma, etik ilkelere uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara, araştırmanın amacı ve süreci hakkında bilgi verilmiş, gönüllü katılım esasına dayalı olarak mülakatlara katılmaları sağlanmıştır. Katılımcıların anonimlikleri korunmuş ve kişisel verilerin gizliliği güvence altına alınmıştır. Ayrıca Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 12.11.2024 tarihli toplantısında E-61923333-050.99-420808 sayılı karar numarası ile etik kurul izni alınmıştır etik kurul onayı alınmıştır.

3.1. Katılımcı Özellikleri

Katılımcı özellikleri Tablo 1 'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcı Özellikleri

Katılımcılar	Şehir	Sektör	Deneyim
K1	İstanbul	Yazılım	5 Ay
K2	Sakarya	Turizm	4 Ay
K3	Sakarya	Metal	6 Ay
K4	Sakarya	Metal	2 Yıl
K5	İstanbul	Beyaz Eşya	3 Ay
K6	Kocaeli	Lojistik	3 Ay
K7	Kocaeli	Liman	6 Ay
K8	Düzce	Otomotiv	2 Yıl
K9	İstanbul	Finans	4 Ay
K10	Bursa	Otomotiv	2 Ay
K11	Sakarya	Özel Sektör	7 Ay
K12	Bolu	Gıda	5 Ay
K13	İstanbul	Otomotiv	4 Ay
K14	İstanbul	Gıda	8 Ay
K15	Bursa	Turizm	9Ay
K16	Bursa	Otomotiv	7 Ay
K17	Kocaeli	Metal	11 Ay
K18	Düzce	Lojistik	13 Ay
K19	Bilecik	Finans	10 Ay
K20	İstanbul	Otomotiv	9 Ay

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların farklı şehirlerde ve sektörlerde faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Bu, çalışmanın yerel düzeydeki sektörel farklılıkları ve

bölgesel etkileri dikkate alarak çeşitliliği yansıttığını göstermektedir. İstanbul gibi büyük metropol şehirlerinde çalışan katılımcıların yanı sıra, Sakarya, Düzce ve Bolu gibi daha küçük şehirlerde çalışanlar da örnekleme yer almaktadır. Bu durum, çalışmanın genel geçer sonuçlar yerine, yerel dinamikleri de göz önünde bulunduran bir değerlendirme sunduğunu ortaya koymaktadır. Sektörel çeşitlilik açısından, katılımcılar çeşitli endüstrilerde yer almakta olup, yazılım, turizm, otomotiv, gıda, metal, lojistik, finans ve beyaz eşya gibi farklı sektörlerde faaliyet göstermektedirler. Bu çeşitlilik, iş dışı aktivitelerin farklı sektörlerde nasıl bir etki yarattığını anlamaya yönelik derinlemesine bir inceleme fırsatı sunmaktadır. Katılımcıların sektördeki deneyim süreleri, 2 ay ile 2 yıl arasında değişkenlik göstermektedir. Bu durum, katılımcıların iş dünyasına ne kadar süreyle dahil olduklarını ve dolayısıyla yeni mezun İK yöneticileri olduklarını gösterdiği için önemlidir.

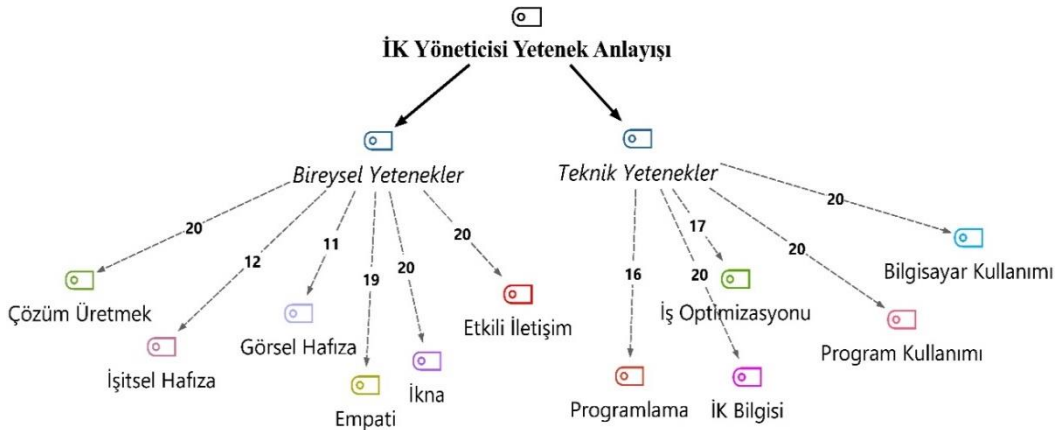
4. Bulgular

Bu çalışmada belirlenen Yeni mezun İK yöneticilerinin iş dışı aktivitelerinin, teknik yetenekleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi, Yeni mezun İK yöneticilerinin iş dışı aktivitelerinin, bireysel yetenekleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve Yeni mezun İK yöneticilerinin iş dışı aktivitelerinin, kariyer tercihlerine etkisinin belirlenmesi şeklinde oluşturulmuş olan üç hedefin, katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgularla olan uyumunun ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Çalışmada kavramsal çerçeveden hareketle 5 tema belirlenmiştir. Modellerde yer alan okların üzerinde görülen rakamlar katılımcıların konuyla ilgili toplam ifade sayısı anlamında kodlu bölümleri göstermektedir.

4.1. İK Yöneticilerinin Yetenek Anlayışı Temasına Ait Bulgular

Yetenek anlayışının belirlenmesi anlamında İK Yöneticilerinin Yetenek Anlayışı Temasına ait 11 kod ve 2 kategoriden oluşan model Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1: İK Yöneticilerinin Yetenek Anlayışı Teması Hiyerarşik Kod-Alt Kod Bölümler Modeli

Şekil 1 incelendiğinde tüm katılımcıların çözüm üretmek, ikna ve etkili iletişim anlamında bireysel yeteneklerden bahsettikleri görülmektedir. Neredeyse tüm

katılımcıların empati ve katılımcıların yarısından fazlasının işitsel ve görsel hafıza anlamında bireysel yeteneklerden bahsettikleri görülmektedir. Aynı zamanda katılımcıların tamamının İK bilgisi, program kullanımı ve bilgisayar kullanımı anlamında teknik yeteneklerden bahsettikleri görülmektedir. Son olarak katılımcıların yarısından fazlasının iş optimizasyonu ve programlama kapsamında teknik yeteneklerden bahsettikleri görülmektedir.

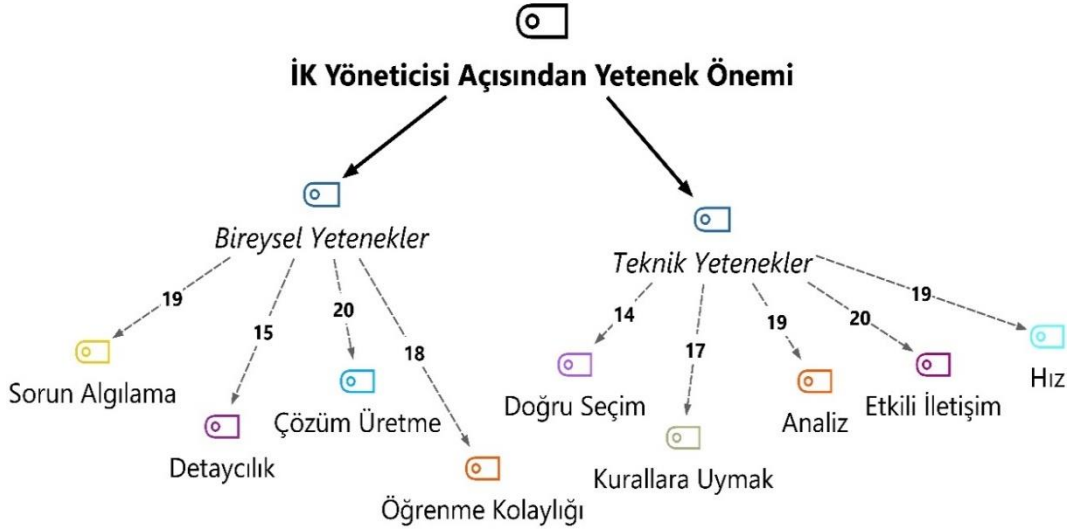
Tüm katılımcıların çözüm üretme, ikna etme ve etkili iletişim gibi bireysel yeteneklere vurgu yaptığı bulgu, İK yöneticilerinin iş süreçlerinde güçlü iletişim ve problem çözme becerilerinin önemine yönelik ortak bir algıyı yansıtmaktadır. *“Bireysel yeteneklerim, insanlarla güçlü ilişkiler kurabilmemi ve sorunları çözüme yaratıcı yollar bulmamı sağlıyor. Bu yetenekler hem iş hayatında hem de kişisel yaşamımda bana yön veren en önemli unsurlar.”* ve *“Bireysel yeteneklerim, insanlarla sağlıklı iletişim kurmamı, takımları motive etmemi ve problemlere hızlı çözümler üretmemi sağlar. Bu yetenekler, iş hayatında daha etkili bir yönetici olmam için kritik öneme sahiptir.”* Şeklindeki katılımcı ifadeleri de algıyı güçlendirmektedir. Ayrıca, katılımcıların neredeyse tamamı empatiyi, işitsel ve görsel hafızayı bireysel yetenekler arasında saymışlardır. Bu durum, İK yöneticilerinin duygusal zekâ ve algılama becerilerinin iş yapma tarzlarında önemli bir yer tuttuğunu ortaya koymaktadır.

Bireysel yeteneklerin yanı sıra katılımcıların tamamı teknik yeteneklere, özellikle İK bilgisi, program kullanımı ve bilgisayar kullanımına dair önemli referanslarda bulunmuşlardır. Bu bulgu, İK yöneticilerinin mesleki bilgi birikimlerinin ve teknoloji kullanım becerilerinin, modern iş dünyasında kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların yarısından fazlası iş optimizasyonu ve programlama konularında da teknik yeteneklere vurgu yapmışlardır. Bu durum, İK yöneticilerinin sadece teorik bilgiye değil, aynı zamanda iş süreçlerini verimli hale getirmek için teknik becerilere sahip olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır.

Genel olarak, İK yöneticilerinin teknik ve bireysel yetenekleri arasındaki dengeyi vurgulamaktadır. Hem insan ilişkileri hem de teknik bilgi ve beceriler, İK yöneticilerinin iş performansında önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır.

4.2. İK Yöneticileri Açısından Yetenek Önemi Temasına Ait Bulgular

İK Yöneticileri açısından yetenek öneminin belirlenmesi anlamında İK Yöneticileri Açısından Yetenek Önemi Temasına ait 9 kod ve 2 kategoriden oluşan model Şekil 2 ile gösterilmektedir.



Şekil 2: İK Yöneticileri Açısından Yetenek Önemi Teması Hiyerarşik Kod-Alt Kod Bölümler Modeli

Şekil 2 incelendiğinde İK yöneticileri açısından yetenek önemi temasına ilişkin tüm katılımcıların çözüm üretme anlamında bireysel yetenekler ile etkili iletişim anlamında teknik yeteneklerden bahsettikleri görülmektedir. Ayrıca neredeyse tüm katılımcıların sorun algılama ve öğrenme kolaylığı anlamında bireysel yetenekler ile analiz, hız ve kurallara uymak anlamında teknik yeteneklerden bahsettikleri görülmektedir. Son olarak neredeyse katılımcıların yarısından fazlasının detaycılık anlamında bireysel yetenekler ile doğru seçim kapsamında teknik yeteneklerden bahsettikleri görülmektedir.

Tüm katılımcıların çözüm üretme ve etkili iletişim konularında bireysel ve teknik yeteneklerden bahsettikleri bulgu, İK yöneticilerinin her iki yetenek türünü de iş süreçlerinde etkin bir şekilde kullanmalarının önemine işaret etmektedir. İK yöneticileri, çözüm üretme ve etkili iletişimde hem bireysel becerilerinin hem de teknik bilgi ve becerilerinin belirleyici olduğunu vurgulamaktadırlar.

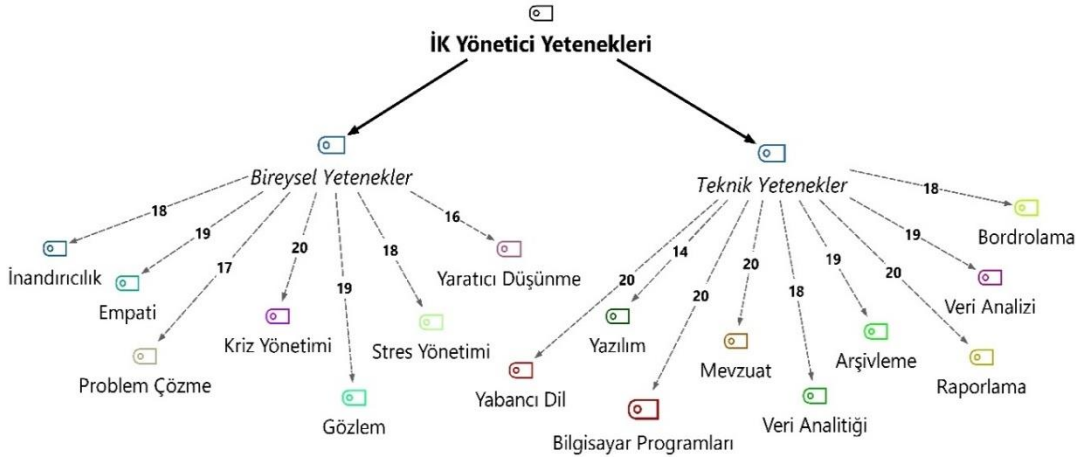
Ayrıca, neredeyse tüm katılımcıların sorun algılama ve öğrenme kolaylığı gibi bireysel yetenekler ile analiz, hız ve kurallara uyum gibi teknik yetenekler üzerinde durdukları gözlemlenmiştir. Bu durum, İK yöneticilerinin hızlı ve doğru analiz yapabilme becerilerinin, iş dünyasında başarı için kritik olduğuna dair bir anlayışı yansıtmaktadır. Ayrıca, öğrenme kolaylığı ve sorun algılama gibi bireysel yeteneklerin, İK yöneticilerinin iş performansını ve adaptasyon yeteneklerini artıran unsurlar olduğu ortaya çıkmaktadır.

Son olarak, katılımcıların yarısından fazlasının, detaycılık anlamında bireysel yeteneklerden ve doğru seçim yapma anlamında teknik yeteneklerden bahsettikleri gözlemlenmiştir. Bu bulgu, İK yöneticilerinin, her iki yetenek türüyle de dikkatli ve bilinçli kararlar alarak iş süreçlerinde daha verimli olabileceklerini ortaya koymaktadır. Detaycılığın bireysel bir yetenek olarak öne çıkması, İK yöneticilerinin ince detaylara dikkat etme ve kapsamlı düşünme gereksiniminin altını çizmektedir. Bulgular, İK yöneticilerinin hem bireysel hem de teknik

yeteneklere büyük önem verdiklerini ve her iki yetenek türünü etkin bir şekilde iş süreçlerinde kullandıklarını göstermektedir.

4.3. İK Yönetici Yetenekleri Temasına Ait Bulgular

İK Yönetici yeteneklerinin belirlenmesi anlamında İK Yönetici Yetenekleri Temasına ait 16 kod ve 2 kategoriden oluşan model Şekil 3 ile gösterilmektedir.



Şekil 3: İK Yönetici Yetenekleri Teması Hiyerarşik Kod-Alt Kod Bölümler Modeli

Şekil 3 incelendiğinde İK yönetici yetenekleri temasında tüm katılımcıların kriz yönetimi kapsamında bireysel yetenekler ile yabancı dil, bilgisayar programlama, mevzuat ve raporlama kapsamında teknik yeteneklerden bahsettikleri görülmektedir. Neredeyse tüm katılımcıların inandırıcılık, empati, problem çözme, stres yönetimi ve yaratıcı düşünme kapsamında bireysel yeteneklerden bahsettikleri tespit edilmiştir. Buna ek olarak neredeyse tüm katılımcıların bordrolama, veri analizi, arşivleme, veri analitiği ve yazılım kapsamında teknik yeteneklerden bahsetmektedirler.

Tüm katılımcıların kriz yönetimi kapsamında bireysel yetenekler ile yabancı dil, bilgisayar programlama, mevzuat ve raporlama gibi teknik yeteneklerden bahsettikleri bulgu, İK yöneticilerinin kriz yönetimi sırasında bireysel yeteneklerinin (örneğin, duygusal zekâ ve empati) önemli bir rol oynadığını, bunun yanında teknik yeteneklerin (yabancı dil ve raporlama gibi) de iş süreçlerinin etkinliğini sağlamak için hayati olduğunu göstermektedir.

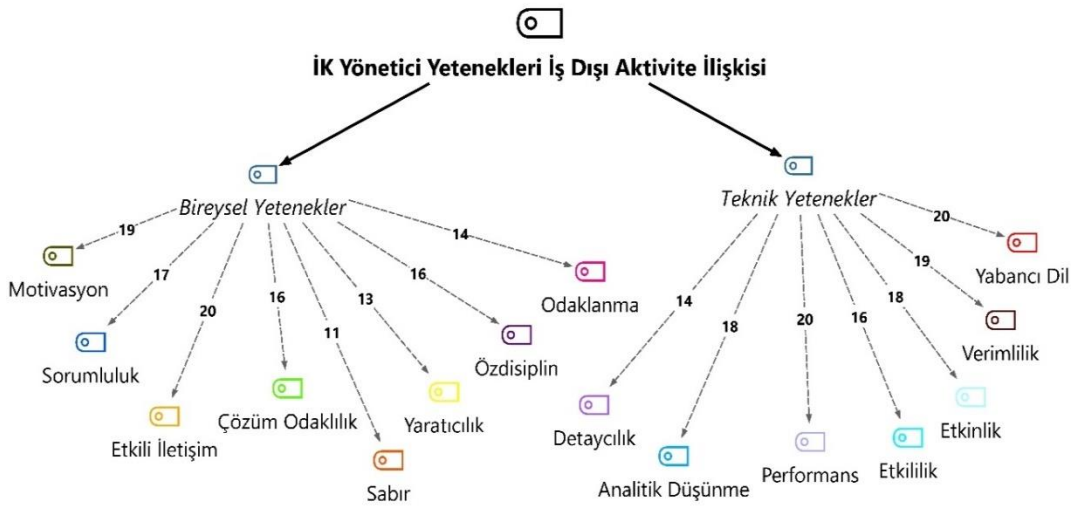
Neredeyse tüm katılımcıların inandırıcılık, empati, problem çözme, stres yönetimi ve yaratıcı düşünme gibi bireysel yetenekleri vurguladıkları tespit edilmiştir. Bu durum, İK yöneticilerinin duygusal zekâ, iletişim becerileri ve stresle başa çıkma gibi bireysel yeteneklerin iş süreçlerine nasıl etki ettiğini göstermektedir. Ayrıca, yaratıcı düşünme ve problem çözme gibi yeteneklerin, İK yöneticilerinin karşılaştıkları zorluklara yenilikçi çözümler geliştirmelerinde önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Buna ek olarak, neredeyse tüm katılımcıların, bordrolama, veri analizi, arşivleme, veri analitiği ve yazılım gibi teknik yeteneklerden bahsettikleri görülmüştür. Bu

bulgu, İK yöneticilerinin teknik yeteneklerinin iş süreçlerinin verimliliğini artırmada kritik bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bordrolama ve veri analizi gibi teknik yeteneklerin, İK yönetiminin operasyonel süreçlerini etkin bir şekilde yürütebilmesi için gerekli beceriler olduğu anlaşılmaktadır. Bulgular, İK yöneticilerinin iş süreçlerinde hem bireysel hem de teknik yeteneklere büyük önem verdiklerini, bu yeteneklerin kriz yönetimi, problem çözme ve operasyonel verimlilik gibi konularda belirleyici olduğunu göstermektedir.

4.4. İK Yönetici Yetenekleri İş Dışı Aktivite İlişkisi Temasına Ait Bulgular

İK Yönetici yeteneklerinin iş dışı aktivitelerle ilişkisinin belirlenmesi anlamında İK Yönetici Yetenekleri İş Dışı Aktivite İlişkisi Temasına ait 15 kod ve 2 kategoriden oluşan model Şekil 4 ile gösterilmektedir.



Şekil 4: İK Yönetici Yetenekleri İş Dışı Aktivite Teması Hiyerarşik Kod-Alt Kod Bölümler Modeli

Şekil 4 incelendiğinde tüm katılımcılar etkili iletişim anlamında bireysel yetenekler ile yabancı dil ve performans anlamında teknik yeteneklerden bahsetmektedirler. Neredeyse tüm katılımcılar motivasyon, sorumluluk, çözüm odaklılık, özdisiplin ve odaklanma kapsamında bireysel yetenekler ile analitik düşünme, etkililik, etkinlik ve verimlilik kapsamında teknik yeteneklerden bahsetmektedirler. Katılımcıların yarısına yakınının sabır anlamında bireysel yetenekler ile detaycılık kapsamında teknik yeteneklerden bahsetmektedirler.

Tüm katılımcıların etkili iletişim konusundaki bireysel yetenekler ile yabancı dil ve performans gibi teknik yeteneklerden bahsettikleri bulgu, iş dışı aktivitelerin, İK yöneticilerinin etkili iletişim ve yabancı dil gibi teknik becerilerini geliştirebileceği ve bu gelişimin iş süreçlerine de katkı sağlayabileceği anlamına gelmektedir. Ayrıca, performans ve etkili iletişim gibi yeteneklerin, iş dışı aktivitelerle zenginleşen beceriler olarak öne çıktığı anlaşılmaktadır.

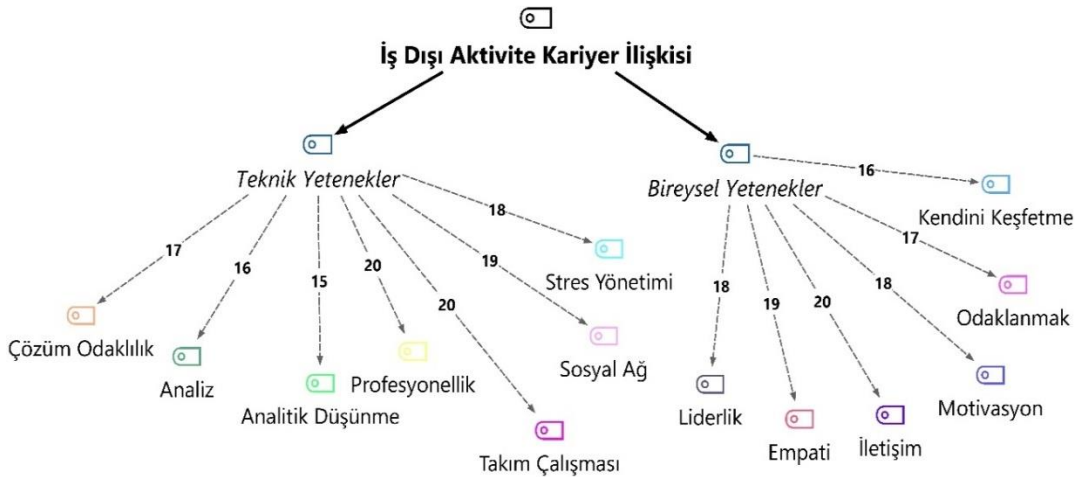
Neredeyse tüm katılımcıların motivasyon, sorumluluk, çözüm odaklılık, özdisiplin ve odaklanma gibi bireysel yetenekler ile analitik düşünme, etkililik, etkinlik ve verimlilik gibi teknik yeteneklerden bahsettikleri görülmüştür. Bir katılımcının

“Pilates yapmak özdisipline sahip olmamı ve hedeflerime odaklanabilmemi sağladı.” şeklindeki görüşü de iş dışı aktivitelerin hedeflere ulaşmada kullanılan bir araç olduğunu vurgulamaktadır. Bu durum, iş dışı aktivitelerin bireysel yeteneklerin gelişimine katkı sağlayarak İK yöneticilerinin kişisel ve profesyonel hedeflerine ulaşmalarında önemli bir araç olduğunu göstermektedir. Özellikle analitik düşünme ve etkinlik gibi teknik beceriler, iş dışı aktiviteler yoluyla güçlendirilebilecek beceriler arasında yer almaktadır.

Ayrıca, katılımcıların yarısına yakınının sabır gibi bireysel yetenekler ile detaycılık gibi teknik yeteneklerden bahsetmeleri, iş dışı aktivitelerin, özellikle kişisel gelişimi destekleyen ve dikkat gerektiren becerilerin kazanılmasında etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Örneğin; bir katılımcının “Sudoku çözmek analitik düşünme yeteneğimi, dikiş dikmek ise detaycılık ve sabır gibi bireysel yeteneklerimi geliştirdi. Bu yetenekler İK süreçlerinde daha etkili olmama katkı sağlar.” şeklindeki ifadesi bu açıklamayı desteklemektedir. Sabır ve detaycılık, İK yöneticilerinin dikkatli ve sistemli çalışma yeteneklerini geliştirmede önemli bir rol oynamaktadır. Bulgular, iş dışı aktivitelerin İK yöneticilerinin teknik ve bireysel yeteneklerinin gelişimi üzerinde önemli bir etki sağladığını ve bu yeteneklerin iş performansı ve profesyonel gelişim açısından kritik olduğunu göstermektedir.

4.5. İş Dışı Aktivite Kariyer İlişkisi Temasına Ait Bulgular

İş dışı aktivitelerin kariyerle ilişkisinin belirlenmesi anlamında İş Dışı Aktivite Kariyer İlişkisi Temasına ait 13 kod ve 2 kategoriden oluşan model Şekil 5 ile gösterilmektedir.



Şekil 5: İş Dışı Aktivite Kariyer İlişkisi Teması Hiyerarşik Kod-Alt Kod Bölümler Modeli

Şekil 5 incelendiğinde tüm katılımcıların profesyonellik ve takım çalışması kapsamında teknik yetenekler ile iletişim kapsamında bireysel yeteneklerden bahsettikleri görülmektedir. Katılımcıların neredeyse tamamının çözüm odaklılık, analiz, analitik düşünme, sosyal ağ ve stres yönetimi kapsamında teknik yeteneklerden bahsetmektedirler. Yine katılımcıların neredeyse tamamı liderlik,

empati, motivasyon, odaklanma ve kendini keşfetme kapsamında bireysel yeteneklerden bahsetmektedirler.

Tüm katılımcıların profesyonellik ve takım çalışması bağlamında teknik yetenekler ile iletişim bağlamında bireysel yeteneklerden bahsettikleri bu bulgu, iş dışı aktivitelerin, İK yöneticilerinin profesyonel becerilerini ve takım çalışması yeteneklerini güçlendirmenin yanı sıra, etkili iletişim becerilerini geliştirmeye de katkı sağladığını ortaya koymaktadır. İletişim, iş dışı aktiviteler sayesinde gelişebilecek bireysel bir yetenek olarak öne çıkmakta ve bu yeteneğin kariyer seçimlerinde ve iş yerindeki başarıda belirleyici bir rol oynayabileceği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların neredeyse tamamının çözüm odaklılık, analiz, analitik düşünme, sosyal ağ ve stres yönetimi bağlamında teknik yeteneklerden bahsettikleri tespit edilmiştir. Bu durum, iş dışı aktivitelerin, İK yöneticilerinin teknik becerilerinin gelişimine önemli katkı sağladığını ve bu becerilerin kariyer planlamasında ve iş performansında doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Çözüm odaklılık ve analitik düşünme gibi teknik yeteneklerin, iş dışı aktiviteler aracılığıyla güçlendirilebileceği, böylece İK yöneticilerinin karşılaştıkları sorunları daha etkili bir şekilde çözebileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca, sosyal ağlar ve stres yönetimi gibi beceriler, kariyer gelişimi açısından önemli faktörler olarak ön plana çıkmaktadır.

Yine, katılımcıların neredeyse tamamının liderlik, empati, motivasyon, odaklanma ve kendini keşfetme gibi bireysel yeteneklerden bahsettikleri gözlemlenmiştir. Bu bulgu, iş dışı aktivitelerin, bireylerin kişisel gelişimlerini destekleyerek liderlik ve empati gibi kritik becerilerin yanı sıra, odaklanma ve motivasyon gibi kariyer başarısına etki eden özellikleri geliştirmeye yardımcı olduğunu göstermektedir. İş dışı aktiviteler, İK yöneticilerinin kendilerini daha iyi tanımalarına ve potansiyellerini keşfetmelerine olanak tanırken, aynı zamanda liderlik becerilerini geliştirmelerine de katkı sağlamaktadır. Bulgular iş dışı aktivitelerin hem teknik hem de bireysel yeteneklerin gelişiminde önemli bir rol oynadığını ve bu yeteneklerin kariyer seçimlerinde ve iş başarısında belirleyici faktörler olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Alanyazın taramalarında yapılan çalışmalarda analizlerde iş dışı aktivitelerin stres gibi psikolojik sıkıntılarda etkili olduğu görülmüştür. Ancak bu çalışmada psikolojik sıkıntılardan ziyade fiziksel olarak kullanılabilir yeteneklerin, iş dışı aktivitelerle olan ilişkisi üzerinde durulmaktadır.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın temel amacı, yeni mezun İnsan Kaynakları (İK) yöneticilerinin iş dışı aktivitelerinin, teknik ve bireysel yetenekler bağlamında kariyer tercihlerini şekillendirme biçimi üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırma, iş dışı aktivitelerin, İK yöneticilerinin profesyonel gelişimine ve kariyer seçimlerine nasıl katkı sağladığını anlamayı hedeflemiştir. Bu alanda Araştırma bulguları, iş dışı aktivitelerin, hem teknik hem de bireysel yeteneklerin gelişimi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. İK yöneticilerinden oluşan katılımcıların “El - göz

koordinasyonu gerektiren hobiler edinmiş kişilerin, teknik yetenek gerektiren işleri daha hızlı ve dikkatli yapabileceklerini düşünüyorum.” , ” Daha sosyal ya da sanal ortamda yapılan hobilerin ise kişilerin bireysel yeteneklerini daha aktif kullanabileceklerini düşünüyorum.” şeklindeki ifadeleri de iş dışı aktivitelerin, teknik ve bireysel yetenekler üzerindeki etkisini desteklemektedir.

İlk olarak, iş dışı aktivitelerin, İK yöneticilerinin teknik yetenekleri üzerinde belirgin bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Özellikle katılımcılar, yabancı dil bilgisi, bilgisayar programlama, mevzuat bilgisi ve bordrolama gibi teknik becerileri iş dışı aktiviteler aracılığıyla geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. Bu bulgu, iş dışı aktivitelerin İK yöneticilerinin teknik becerilerini geliştirerek profesyonel iş yaşamlarında daha donanımlı ve etkin bir şekilde görev almalarına olanak tanıdığını ortaya koymaktadır.

Bireysel yetenekler açısından ise, katılımcıların empati, stres yönetimi, yaratıcı düşünme, çözüm odaklılık ve liderlik gibi beceriler üzerinde iş dışı aktivitelerin bireysel yeteneklerin gelişmesi yönünde önemli bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, iş dışı aktivitelerin sadece teknik becerilerle sınırlı kalmayıp, İK yöneticilerinin kişisel gelişimlerini de önemli ölçüde desteklediğini göstermektedir. Özellikle, stres yönetimi ve empati gibi bireysel yeteneklerin gelişimi, İK yöneticilerinin iş yaşamındaki stresli durumlarla başa çıkma ve çalışanlarla sağlıklı iletişim kurmalarını mümkün kılmaktadır. Erceylan, Eryılmaz ve Atilla (2022: 236) iş sonrası toparlanmak üzerine yaptıkları bir çalışmada, iş yerindeki stresin, iş dışı aktivitelerle birlikte azaldığını ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmada da benzer sonuçlara rastlanılmıştır.

İş dışı aktivitelerin, İK yöneticilerinin kariyer tercihleri üzerinde de doğrudan bir etkisi olduğu bulgulanmıştır. Katılımcılar, iş dışı aktivitelerin kendilerini daha iyi tanımalarına, güçlü ve zayıf yönlerini keşfetmelerine yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda, bireylerin iş dışı aktiviteler aracılığıyla geliştirdikleri yetenekler, kariyer seçimlerinde daha bilinçli ve uygun tercihler yapmalarına olanak sağlamaktadır. Özellikle; liderlik, iletişim ve empati gibi yeteneklerin geliştirilmesi, katılımcıların kariyerlerinde daha başarılı ve tatmin edici seçimler yapmalarını desteklemektedir.

Araştırma sonuçları, iş dışı aktivitelerin sadece bireysel gelişimi değil, aynı zamanda örgütsel başarıyı da artırmaya yönelik olumlu etkiler sunduğunu ortaya koymuştur. Bireylerin, bireysel gelişimleri, örgütsel kariyer hedeflerine ulaşılmasını kolaylaştırarak örgütsel başarının sağlanmasına da katkı sunmaktadır (Serinkan ve Yurtseven, 2021: 22). Bu açıdan hem örgüt hem de birey açısından iş dışı aktiviteler önem kazanmaktadır. İş dışı aktiviteler, İK yöneticilerinin genel verimliliklerini artırmakta, çalışanlarla olan ilişkilerini güçlendirmekte ve iş süreçlerinde daha yaratıcı çözümler üretmelerine yardımcı olmaktadır. Bu aktiviteler, aynı zamanda iş dışı becerilerin geliştirilmesine de katkı sağlamakta ve İK yöneticilerinin profesyonel iş yaşamındaki rolünü daha etkin bir şekilde yerine getirmelerine olanak tanımaktadır.

Sonuç olarak, iş dışı aktiviteler, sadece bireysel gelişim değil, aynı zamanda kariyer tercihleri ve örgütsel başarı üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır. İK yöneticilerinin kariyer gelişiminde iş dışı aktivitelerin bir araç olarak kullanılması hem kişisel hem de profesyonel gelişim açısından önemli bir strateji olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışma, iş dışı aktivitelerin yeni mezun İnsan Kaynakları (İK) yöneticilerinin kariyer tercihlerini şekillendirme biçimleri üzerindeki etkisini incelemiş olsa da gelecekteki araştırmalar, farklı sektörlerdeki İK yöneticileriyle yapılan karşılaştırmalı çalışmalarla daha kapsamlı bir analiz yapılabilir. İnsan Kaynakları Profesyonelleri'nin, çalışanların ve toplumun yararı için oluşturabileceği politikaların neler olduğuna dair fikir sunabilir. Aynı zamanda Üniversite Yöneticileri'nin, öğrencilerin kendilerini mesleklerine uygun hale gelecek şekilde geliştirmeleri için kariyer tercihlerinin belirlenmesine ilişkin analizler yapılabilir. Ayrıca, iş dışı aktivitelerin daha spesifik türlerinin (örneğin, gönüllülük çalışmaları, sanatsal aktiviteler) kariyer gelişimine olan etkileri de daha detaylı bir şekilde ele alınabilir. Gelecek araştırmalarda, nicel araştırma yöntemleri kullanılarak, iş dışı aktivitelerin teknik ve bireysel yeteneklere olan etkisi nicel verilerle doğrulanabilir. Ayrıca, iş dışı aktivitelerin uzun vadeli kariyer başarısı ve organizasyonel verimlilik üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik uzunlamasına çalışmalar önerilmektedir. Son olarak, farklı kültürel bağlamlarda iş dışı aktivitelerin etkisinin karşılaştırılması, bu konuda daha geniş bir genelgeçerlik sağlayabilir.

Kaynaklar

Adekola, B. (2011), "Career Planning and Career Management As Corralates For Career Development and Job Satisfaction A Case Study of Nigerian Bank Employees", *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(2): 100-112.

Aksu, M. (2023), "Sert, Yumuşak ve İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin Önemi: Teorik Bir İnceleme", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2): 283-304.

Aktürk, E., Sarı Midilli, R. (2022), "Okul ve Sosyalleşme İlişkisinde Katalizör Olarak Donatı Tasarımı.", *Milli Eğitim Dergisi*, 51(235): 2363-2396.

Akyol, H., Çetin, H. (2021), "Okuma ve Anlama Problemlerinin Tespiti ve Giderilmesi: Bir Örnek Olay Çalışması", *Turkish Studies*, 1(1), 624-643.

Al-Abri, N., ve Kooli, Ç. (2018), "Factors Affecting Graduates' Career Path Choices: The Oman Examle", *International Youth Eco Magazine*, 2(2): 105-117.

Alparslan, C. (2024), *Kariyer Geçiş Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresini Açıklamada Kariyer Uyumu, Kariyer İyimserliği ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliliğinin Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Altınöz, M. (2018), "Yetenek Yönetiminin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39(1): 82-95.

Arıbaş, A. N., Düzgün, A. (2022), *Modern Sonrası Yönetim Uygulamaları*, Eğitim Yayınevi, Konya.

Aydın, E. (2019), *İş Yerinde Motivasyon ve Performans Arasındaki İlişki: Enerji Sektörü Üzerine Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aydın, N. (2018), “Nitel Araştırma Yöntemleri: Etnoloji”, *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 2(2): 1-12.

Baker, N. (2022), “Liderliğin Evrimi ve Başlıca Liderlik Tarzları”, *Florya Politik Ekonomi Günlükleri*, 8(1): 29-46.

Demir, F. (2019), *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Fiziksel Aktivite ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.

Demirtaş, S. (2018), *Spor Yapan ve Yapmayan Ortaöğretim Öğrencilerinin Sosyal Becerilerinin Karşılanması*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.

Dinç Altun, Z., Uzuner, F., G. (2018). “Sınıf Öğretmenlerinin Müzik Öğretimine Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1416-1432.

Doğan, A., Bozkurt, S., Demir, R. (2015), “Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *International Journal of Economics and Administrative Studies*, 14: 376-398.

Erceylan, N., Eryılmaz, İ., Atilla, G. (2022), “İş Sonrası Toparlanmanın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İşe Tutulmasının Aracı Rolü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(30), 236-250.

Eren, Ş., Kaya, S. (2020), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencileri Örneği”, *Orta Karadeniz İletişim Çalışmaları Dergisi*, 5(2): 96-107.

Esmer, Y., Pabuçcu, H. (2019), “Stratejik Kariyer Planlama: Bulanık Mantık Yaklaşımı”, *İzmir İktisat Dergisi*, 34(1): 111-124.

Filizöz, B., Orhan, U. (2018), “İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Endüstri 4.0: Bir Yazın Çalışması”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2): 110-117.

Gözen, E. (2019), “Rekreasyon Yönetimi Bölümü Lisans Öğrencilerinin Rekreasyon Kavramına İlişkin Metaforik Algıları”, *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5: 397-416.

Karakan, H. İ. (2021), “Hobilerin Rekreasyon Etkinliği Olarak Değerlendirilmesi”, *Avrasya Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 23-32.

Karaküçük, S., Ayyıldız Durhan, T., Özdemir, A.S. (2020), “Ciddi Boş Zaman Kariyeri Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(3): 1-12.

Keskin, U., Bayram, A. (2018), “Rekreatif Aktivitelerin Tüketim Ürünleri Sınıflandırması Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Dumlupınar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1): 1-13.

Nurumal, M., Makabe, S., Che Jamaludin, F. I., Fahmi Mohd Yusof, H., Aung, K. T., Kowitlawakul, Y. (2017), “Work-Life Balance Among Teaching Hospital Nurses in Malaysia”, *Global Journal of Health Science*, 9(8): 81-89.

Olgun, C. K. (2008), “Nitel Araştırmalarda İçerik Analizi Tekniği”, *Sosyoloji Notları*, 4-5: 66-70.

Özen, Y., Gül, A. (2007), “Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örnekleme Sorunu”, *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 395-422.

Özmen, Ö. N., Eriş, E., Özer, P. (2020), “Dijital Liderlik Çalışmalarına Bir Bakış”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1): 57-69.

Paşa, Y. C. (2021), *Türkiye’de Futbol Menajerliği Üzerine Nitel Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Polat, E. (2022), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Çalışanların Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Serinkan, C., Yurtseven, S. (2021), *Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık*, Paradigma Akademi, Çanakkale.

Sevin, H. D., Şen, K. (2019), “Öğretmenlerin Rekreasyon Aktivitelerine Katılım Düzeyleri ile Yaşam Mutluluğu ve İş Performansları Arasındaki İlişki”, *Dini Araştırmalar*, 22(55): 213-232.

Tama, R. (2019), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Rekreasyon Faaliyetlerinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkilerinin Araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Vural, M., Sağlam, N. (2019), “Bankacılık Sektöründe Kariyer Yönetimi”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(55): 231-242.

Yazar Katkıları

Canan YILMAZ: Kavramsal çerçeve, Literatür, Yöntem, Veri toplama, Analizler, Makale yazım, Danışmanlık

Bilge KILIÇ: Kavramsal çerçeve, Literatür, Veri toplama, Makale yazı

İrem ÖZTÜRK: Kavramsal çerçeve, Literatür, Veri toplama, Makale yazım