

Mesleę Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Yönelik Bir Araştırma: Pamukkale Üniversitesi Örneği

Dr. Mehmet Kızıloğlu^{1*}

Geliř tarihi: 21.02.2019

Kabul tarihi: 27.02.2019

Atıf bilgisi:

Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)

Cilt: 4 **Sayı:** 1

Sayfa: 119-134 **Yıl:** 2019

Dönem: Kış

This article was checked by *iThenticate*.
Similarity Index 28%

¹Pamukkale Üniversitesi,
Türkiye, mkiziloglu@pau.edu.tr,
ORCID ID 0000-0002-6098-3980

* Sorumlu yazar

ÖZ

Günümüzde çalışanlar bilgi ve beceri birikimlerini devamlı şekilde ilerletebilecekleri, çalışma saatlerini ve koşullarını kendilerinin belirleyebilecekleri, özel yaşamlarının dikkate alındığı, hayatlarını anlamlı hale getiren, kendilerini mutlu edecek işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Dolayısıyla kariyer başarısının anlam değiştirdiği ve bireyin çalıştığı örgütten memnun kalmasını değil, kariyerinin tüm alanına yayılmış etkilerinden memnun olması gerektirdiği anlamını taşımaktadır. Böyle bir başarı yönelimi ise örgüt uygulamalarını aşan ve bireyin kendisine ait ortaya koyduğu başarı kriterlerine yönelen bir kariyer planlamayı gerektirmektedir. Bireysel kariyer planlamada demografik faktörler, ekonomik ve sosyal faktörler, devletin belirlediği yasalar, ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve politik faktörler gibi etkenler temel belirleyicileri konumundadır. Bu çalışmanın amacı Pamukkale Üniversitesi'nde göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin neler olduğunu ve bu faktörlerin ne derecede etkilediğini ortaya koymaktır. Araştırma sonucunda kişisel özellikler ve yetenekler ile mesleğin saygınlığının kariyer planlamada son derece etkili iken yasal zorunlulukların ise etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Planlama, Bireysel Kariyer Planlama, Öğretim Elemanları

A Research on Career Planning of Beginning Teaching Staff: Sample of Pamukkale University

Dr. Mehmet Kızıloğlu^{1*}

First received: 21.02.2019

Accepted: 27.02.2019

Citation:

Journal of the International Scientific Research (IBAD)

Volume: 4 **Issue:** 1

Pages: 119-134 **Year:** 2019

Session: Winter

This article was checked by *iThenticate*.
Similarity Index 28%

¹Pamukkale Üniversitesi,
Türkiye, mkiziloglu@pau.edu.tr,
ORCID ID 0000-0002-6098-3980

* Corresponding Author

ABSTRACT

Today, employees prefer to jobs that allow them to improve their knowledge and skills constantly, determine work hours and conditions themselves, that in which their private lives are taken into consideration and their lives are meaningful, and that will make them happy. Therefore, it means that the meaning of success in career has changed and that the individual should not merely be satisfied in the organization, but rather be satisfied with the influence of his entire career on every aspect. Such orientation about “success” requires a career planning that transcends organizational practices and leads to the success criteria of the individual. Demographic, economic, social, and political factors, as well as legislation determined by the state are essential in individual career planning. The aim of this study is to reveal which factors affected the career planning of the instructors who are new to Pamukkale University and in what way. As a result, personal characteristics and capabilities, and the reputation of the profession is highly effective in career planning whereas the legal obligations are not effective at all.

Keywords: Career Planning, Individual Career Planning, Instructors

GİRİŞ

Günümüzde pek çok alanda hızlı bir dönüşüm yaşanmaktadır. Ekonomi, teknoloji ve iletişim alanında meydana gelen bu değişim ve gelişmeler karşısında rekabetin yapısında bazı değişiklikler görülmüştür. Teknoloji ve bilgi kullanımının yaygınlaşması ile birlikte rekabet daha çok artmıştır. Çalışma hayatında yaşanan değişimlerle günümüzde kariyer başarısının anlamının da değiştiği söylenebilir. Bilgi temelli çalışanların ortaya çıkması ile birlikte örgütlerde uzun yıllar çalışarak maddi kazanç elde etmenin değişen örgütsel yapılar açısından değerlendirildiğinde etkisini kaybettiği görülmektedir.

Çalışanlar bilgi ve beceri birikimlerini geliştirebilecekleri, özel hayatlarının dikkate alındığı, çalışma saatlerini kendilerinin belirlediği, onları mutlu ve yaşamlarını anlamlı kılan işler aramaktadırlar. Dolayısı ile kariyerin anlamının değişime uğradığı ve bireyin belirli bir örgütteki gelişiminden memnun olmasından ziyade bireyin tüm yaşamından memnun olacağı bir yaşam aradığı söylenebilir. Bahsedilen bu yaklaşım örgüt uygulamalarını aşan ve bireyin kendine yönelik kariyer planlamasını gerektirmektedir. Bu anlamda bireyin kariyer ölçütleri ise yine kendisinin ortaya koyacağı hedeflerle ilişkilidir.

Birey kariyer planlamasını yaparak ihtiyaçları ile fırsatlar arasındaki en uygun ilişkiyi kurmayı amaçlamakta ve kendine göre bir karar vererek sorunlarını çözüme kavuşturmaktadır. Bunun sonucu da birey yapmış olduğu işlerde daha mutlu ve daha verimli bir şekilde hareket edebilmektedir. Ayrıca bireyler yapmış oldukları kariyer planları sonucu geleceğini tahmin edebilen, kendisini neyin beklediğini bilen, amacını ona göre oluşturan, yüksek motivasyona sahip ve kendini işe adayın özgüven sahibi bireyler ortaya çıkmaktadır. Bu vesile ile bireyler kendi bilgilerini test edip, fırsat karşısında kendilerini konumlandırabilmektedirler. Genel anlamda değerlendirildiğinde görülmektedir ki, kariyer planlama kavramı aslında birey açısından çok boyutlu bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer sözcüğü kullanıldığı zaman herkesin aklında değişik kavramlar canlanmaktadır. Türkçeye Fransızca "carriere" sözcüğünden giren kavram, çoğu kez meslekte yükselme, statü elde etme, ilerleme, tercih edilen bir meslek sahibi olma şeklinde algılanmaktadır. Kariyer kavramı, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da yola çıkarak kariyerin, genellikle meslekte yükselme, belirli bir statü elde etme, ilerleme ve tercih edilen bir meslek sahibi olma şeklinde ele alındığı söylenebilir (Sabuncuoğlu, 2005, s. 168). Kariyer kavramı; iş hayatı boyunca daha iyi noktalara gelerek başarıyı yakalayıp meslekte ilerlemek, ve bireyin tüm bu iş hayatı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili tecrübelerinin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Taşlıyan vd., 2011, s. 233). Seymen ve Bolat (2010) kariyeri 'kişinin kendisi için ya da kendisine bağlı olan kişiler için istediği yaşam tarzına sahip olabilmek için yaşam boyunca elde ettiği bilgi, beceri ve deneyimlerinin uzun dönemli birikimi' şeklinde tanımlamaktadır. Günümüzde oldukça sık kullanılan bu kavramla ilgili yakın bir zamana kadar insanların akıllarına sadece yüksek maaş ve yüksek statü gelmekteydi. Kariyeri sadece yüksek ücret ile sınırlamak ve sadece yüksek düzeydeki yöneticilerin kariyer sahibi olacağı gibi yanlış bir inanç vardı. Oysa günümüzde, kariyer kavramının ifade ettiği anlam oldukça değişmiştir.

Greenhaus'a göre kariyer iki şekilde tanımlanmaktadır. İlk tanıma göre kariyer; bir meslek veya bir organizasyonun niteliğidir. Yani bireyin bir meslek veya bir organizasyon içindeki kariyer hareketlerini ifade etmektedir. İkinci tanımda ise kariyer; meslek veya organizasyonun değil bireylerin niteliğidir. Bireyler yaptıkları işler sonucunda kendilerine özgü bir kariyere sahip olmaktadır (Greenhaus, 1987, s. 5).

Birey açısından kariyer sözcüğü, bir işe sahip olmanın ötesinde bir anlam taşımaktadır. Buna göre kariyer daha çok para, sorumluluk, prestij ve mesleki saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir. Bir başka deyişle, bir kariyere sahip olmak bir işe sahip olmaktan farklı bir nitelik taşır. Bu anlamda kariyer, kişinin başarıma duygusu, karşılaşılabileceği olanaklar, psikolojik ödüller ve daha iyi yaşam biçimi ile ilişkilidir (Demirbilek, 1994, s. 71).

Kariyer bireyin çalışma hayatı boyunca üstlendiği işlerin bir bütünü olarak tanımlanırsa da bu tanımın ötesinde daha geniş bir anlam taşır. Bir kişinin kariyeri, sadece onun sahip olduğu işler değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi anlamını taşımaktadır. Son zamanlara kadar kariyer, genellikle ilerleme anlamında kullanılırken, günümüzde sadece ilerleme anlamına gelmemekte, iş deneyimleri sonucu ilerleme yerine, bilgi kazanılan bir süreç olarak kabul edilmektedir. Bu süreçte kazanılan bilgi, kişinin iş deneyimleri sırasında kazandığı becerileri, uzmanlığı ve ilişkiler ağını da içine almaktadır (Erdoğan, 2002, s. 11).

1.2. Kariyer Aşamaları

Kariyer aşamaları, bireyin bir işe başlangıcından bitimine kadar yaşadığı süreçlerdir. Bu nedenle bireyin işe başlama yaşı, kariyer başlangıcı için çok önemli olmaktadır. Bununla birlikte, birey bir işi bir süre yaptıktan sonra farklı bir işe başladığında kariyer aşamalarını sırasıyla yaşayacaktır (Çalık ve Ereş, 2006, s. 53).

Kariyer aşamalarına ilişkin çok sayıda modelden biri De Cenzo'nun kariyer geliştirme modelidir. De Cenzo ve arkadaşları, kariyer geliştirme modelini iş için hazırlığın başladığı dönemden itibaren yaş dönemlerine göre beş aşamada oluşturmuşlardır. Kariyer keşif aşaması, işletmeye giriş ve kariyer aşaması, kariyer ortası aşaması, kariyer sonu aşaması ve emeklilik aşaması olarak sırayla incelemek mümkündür (Aytaç, 2005, s. 62). Bu aşamaların özellikleri kısaca şöyle açıklanabilmektedir:

Kariyer Keşif Aşaması: Genelde 20'li yaşların ortasında sona eren, okuldan ilk işe başlayınca kadar geçen süre olarak tanımlanmaktadır. Keşif aşamasında bireyler ne tür görevlerin ilgilerini çektiğini teşhis etmeye çalışmaktadırlar.

İşletmeye Giriş ve Kariyer Başlangıcı Aşaması: 25 yaşlarında başlayıp 35 yaşlarına kadar süren bir ilerleme aşamasıdır. Bu dönem süresince güvenlikten daha çok; başarı, saygınlık ve özerklik ihtiyacı ön plandadır. Terfi ve ilerleme için sorumluluk alma, bağımsız karar verme bu dönemin özelliklerindedir.

Kariyer Ortası Aşaması: Performans düzeyinde düşüklük ya da performans bozukluğunun bir başlangıç süreci olarak tanımlanabilmektedir. Örgüt bu aşamada bireyin performansını değerlendirmede bulunduğu konumu dikkate almalı ve yaşıyla ilgili özellikleri de değerlendirmelidir.

Kariyer Sonu Aşaması: Bireyin kariyerinin en uzun safhası olup kariyer yaşamının sonuna geldiği aşama olarak tanımlanabilmektedir. Önceki yıllarda güçlendirilen kariyerin son yıllarına yaklaştığı bir dönem olarak görülmektedir. Bu dönem emekliliğe kadar sürmekte ve bireyler genelde himayeci özelliği taşımaktadır.

Emeklilik Aşaması: Genelde 55 veya 65 yaşlarında oluşmaktadır. Emeklilik yaklaştıkça bireyin gücü, sorumlulukları ve kariyeri azalmaktadır. Emeklilik, bir çalışanın kariyerinin son bulmasıdır ve bu durum bazı bireyler için bir şoktur.

1.3. Kariyer Planlama

Sürekli bir değişim içerisinde olan koşullara uyum sağlama çabalarının, iş piyasaları açısından ortaya çıkardığı değişimler; örgütlerin ayakta kalması ve başarılı olmasında, beşeri sermayeyi geliştirmede ve daha esnek bir örgüt içindeki organizasyon yapısını sağlamada kariyer planlamasının önemi artmıştır. Özellikle örgütlerin ihtiyaç duydukları nitelikli eleman bulmalarındaki zorluk, şimdiki ve gelecekteki pozisyonları doldurma ihtiyacı kariyer planlama faaliyetleri üzerinde daha fazla durulmasını gerektirmiştir. Bu çerçevede örgütler, kariyer planlaması uygulamalarıyla önemli bir üstünlük sağlamış olurlar. Ayrıca kariyer planlaması, bireysel kariyer planlarının uygulanmasına destek sağlayarak, çalışanlara bu konuda yardımcı olmakta; böylelikle işletme ve bireyler, amaçlarını gerçekleştirme olanağına kavuşmaktadırlar (Bingöl, 2003, s. 248).

Kariyer planlanmasında asıl sorumluluk bireyin üzerindedir. Fakat bu konuda işletmeler bireylere yardımcı olabilir. Bireyler mesleki danışmanlık ve çalışma grupları sayesinde kendi yeteneklerini ve

ilgi alanlarını daha iyi anlamakta ve bunları işletme içindeki ve dışındaki kariyer fırsatlarıyla karşılaştırabilmektedirler (Palmer ve Winters, 1993, s. 134-135). Bu anlamda kariyer planlama, çalışanların sahip oldukları fırsatları görebilmesi, kariyeriyle ilgili amaçlar ortaya koyması, bunun için gerekli yolları belirlemesi ve zaman planlaması yaparak eğitim ve iş uygulamaları ile ilgili bir faaliyet çizelgesi oluşturması olarak tanımlanabilir (Kocabey, 2010, s. 94). Kariyer konusunun insan hayatının önemli bir kısmını oluşturduğu düşünüldüğünde yaşam kalitesini ve tatminini önemli ölçüde etkilen bir kavram olduğu söylenebilir.

1.4. Bireysel Kariyer Planlama ve Aşamaları

Bireysel kariyer planlama, bireyin kendi bilgi düzeyini, becerilerini, ilgi alanlarını ve içinde bulunduğu çevreyi dikkate alarak, iş hayatı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmasına yardımcı olacak faaliyetleri önceden düzenlemesidir (Uğur, 2003, s. 246).

Örgüt içerisindeki bütün çalışanlar, kendi kariyerinden ve onun gelişiminden sorumludur. Bu sorumluluğu yerine getirmek isteyen bir çalışan öncelikle kendine yönelik gelişmeye açık yönlerini ortaya koyabilmelidir. Bu anlamda kendisini iyi tanıyan bir bireyin öncelikli olarak kendisini geliştirmesi ve güçlü yönlerini de ortaya koyarak kariyer planlaması için ilk adımını atmalıdır. Bu aşamadan sonra birey kendisine ait bir kariyer planlamasını ortaya koymalıdır. Bu planlar ortaya konulduğunda amaçlara ulaşmak daha kolay olacaktır ve örgütte bireysel kariyer planlamalarına yönelik politikalarını daha sağlıklı oluşturabilecektir (Beach, 1980, s. 183).

Bireysel kariyer planlamayı başarıya götüren beş temel şart aşağıda belirtilmiştir (Uzun, 2003, s. 95):

- Bireysel anlamda performansın geliştirilebilmesi başarının temel koşuludur. Ancak, iyi bir performans elde edebilmek önemli ve zor çabaların sonunda ortaya çıkabilir.
- Bireysel kariyerin yönetimi bireyin kendi elindedir. Karar almada aktif rol oynama ve sorumluluk üstlenme kariyer gelişiminin ilk koşuludur.
- Kariyerin üst basamaklarına ulaşabilmek için çalışmak ve önemli bir çaba ve mücadele göstermek gerekir.
- Örgüt içinde alt ve üst kademede çalışanlarla iyi ilişkiler kurulmalıdır.
- Kariyer gelişiminde yapılan işin her yönüyle iyi öğrenilmesi şarttır.

Bireysel kariyer planlama kendini tanıma ve değerlendirme, örgüt içi ve dışı fırsatları değerlendirme, kendi şartlarına uygun hedefler belirleme, kariyer planlarının hazırlanması ve çalışma programına yansıtılması aşamalarını içeren bir süreçtir.

Kendini Tanıma ve Değerlendirme: Kariyer planlaması bireyin kendini tanımasıyla başlamaktadır. Bu aşamada kişi gerçekçi olarak kendini değerlendirmeli, zayıf ve güçlü yönlerinin ortaya koyarak, yetenek, beceri ve ilgi alanlarının tam bir analizini yapmalıdır. Kendini tanımadan başlanan bir kariyer planlama, eksik bilgilerle doludur ve kişiyi yanlış hedeflere götürebilmektedir (Doughall ve Vaughan, 1996:38; Bingöl, 2003, s. 250).

Örgüt İçi ve Dışı Fırsatları Değerlendirme: Birey bu aşamada kariyer alanlarındaki farklı seçenekleri belirlemeye çalışmaktadır. Kariyer alternatiflerinin ortaya konmasından sonra bireyin ilgi ve davranışlarına yönelik iş tercihlerinin azaltılması bu aşamada fırsatları belirlerken kendi yetenek, ilgi ve değerlerini, sosyal çevresini, psikolojik özelliklerini dikkate almalıdır (Milkovich, 1985, s. 425). Bu aşamada kariyer olanaklarının da değerlendirilmesi söz konusudur. Birey örgüt içinde olduğu kadar örgüt dışında da edinebileceği fırsatları değerlendirmelidir (Fındıkçı, 1999, s. 346). Ayrıca kariyer hedeflerini ve işe yönelik öncelikleri ortaya koyma, mesleki imkanları araştırma, mesleki yenilikleri takip etmek de önemlidir (Çiftçi ve Cevher, 2014).

Kendi Şartlarına Uygun Hedefleri Belirleme: Bu aşamada, istenilen kariyer düzeyine ulaşabilmek için hedeflerin belirlenmesi sürecidir. Belirlenen hedeflere ulaşmak için kariyer seçenekleri bir öncelik sırasına konulmalıdır. Kariyer hedeflerinin belirlenmiş olması, olanaklarının değerlendirilmesini sağlamaktadır. Hedef belirlemede, hedefin bireyin kişilik özelliklerine uygun olması önem

taşımaktadır (Palmer, 1993, s. 82). Kişi, güçlü ve zayıf taraflarını, değerlerini, ilgi alanlarını ve fırsatlara yönelik bilgileri değerlendirdikten sonra kariyer hedeflerini belirleyecektir (Beach, 1980:185).

Kariyer Planlarının Hazırlanması ve Çalışma Programına Yansıtılması: Bu aşamada birey ilk üç aşamanın sonunda belirlemiş olduğu hedefe ulaşmak için neyi, ne zaman, nasıl yapacağını planlamak durumundadır. Bunu yaparken çalışanlar kolaylaştırıcı kısıtlayıcı bütün faktörleri dikkate almak zorundadır. Çünkü iş ortamında bireyin kişisel kariyer planını uygulamasına katkıda bulunacak olumlu faktörler bulunacağı gibi kariyer planlama sürecini yavaşlatacak birtakım engeller de bulunabilmektedir (Raymond, 1999, s. 341).

Kişisel Kariyer Kararının Verilmesi: Kişi kendisini tanıdıktan ve mevcut durumunu değerlendirdikten sonra kariyeri ile ilgili karar vermeden önce kararını etkileyebilecek bilgileri ne kadar iyi toplarsa ve değerlendirirse, kararlarının kalitesi o derece yüksek olacaktır. Ayrıca karar verme de bir süreci gerektirmektedir. Bu süreç sorunun açık bir şekilde tanımlanması ile başlamakta ve karar kriterlerini tanıma, alternatifleri geliştirme, her bir alternatifi değerlendirme ile devam ederek karar alma ile son bulmaktadır (Çetin, 1996, s. 124).

1.5. Kariyer Planlamanın Amaçları

Kariyer planlaması yapılırken uyulması gereken temel prensip, kişilerin yeteneklerinin ele alınması ve gelecekte ihtiyaç olunan yeteneklerin tespit edilmesidir. Kariyer planlamasının temelini bireysel amaçlar meydana getirmektedir. Çünkü amaçlarını belirlemiş bireyler karşılıklarına çıkan fırsatları daha iyi değerlendirebilirler. Kariyer planlamasının amaçları şu şekilde sıralanabilir (Aytaç, 2005, s. 141):

- Bireylerin kendilerine ait kariyer başarılarını gerçekleştirmek,
- İnsan kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak,
- Yükselme ihtiyaçlarının tatmini için çalışanın geliştirilmesini sağlamak,
- Yeni ve farklı bir alana giren çalışanın değerlendirilmesini sağlamak,
- İyi bir eğitim ve kariyer olanaklarının bir neticesi olarak iş performansının yükseltilmesini sağlamak,
- Çalışanın iş tatminini, işe bağlılığını ve kendine olan güvenini sağlamak,
- Bireysel eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının daha iyi şekilde belirlenmesini sağlamak,
- İş güvenliğini sağlamak.

Örgütlerde kariyer planlaması yapmanın temel amacı, örgütün ve bireyin etkinlik ve verimliliğinin artırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda örgütlerin kariyer planlaması yapmadaki bir diğer amacı çalışanların tam kapasite ile çalışmalarını sağlayarak işletmenin kendi amaçlarına ulaşmasının sağlanmasıdır. Ayrıca kariyer planlaması çalışanlarda örgütsel bağlılığı meydana getirerek aidiyet duygusunu geliştirir.

1.6. Bireysel Kariyer Planlamanın Temel Belirleyicileri

Bireysel anlamda değerlendirildiğinde kariyer planlamayı çok sayıda faktör etkileyebilmektedir. Bunların başında demografik faktörler, ekonomik ve sosyal faktörler, devletin belirlediği yasalar, ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve politik faktörler gibi etkenler bireyin kariyer planlamasının temel belirleyicileridir (Rood, 1965, s. 78).

Demografik Faktörler: Bireyin kariyer planlamasında etkili olan temel faktörlerden en önemlisi demografik faktörlerdir. Bunlar; aile, yaş, cinsiyet ve kişinin sahip olduğu kişisel ve özel yetenekleridir.

- **Aile:** Aile eve okulun kariyer seçimini genel olarak etkilediği görülmektedir. Aile faktörünün kariyer gelişimine etkileri üzerinde birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan birçok

araştırma aileinin demografik özelliklerinin kariyer tercihlerini ve gelişimini etkilerini ortaya koymak üzere tasarlanmıştır. Ailenin gelir ev sosyo-ekonomik seviyesi seviyesi, anne babanın eğitim düzeyleri ve işleri gibi faktörler ailenin demografik özelliklerini oluşturmaktadır. Araştırmalar bu etmenlerden bir kısmın kariyer tercihinin anlamlı bir etki sağladığını ortaya koyarken bir kısmı ise tam tersi bir sonuç ortaya koymuştur. Bu durumun nedeni ise aile etkilerinin niceliksel olarak ölçülebilmesinin zorluğundan kaynaklanmaktadır (Kuzgun, 2000:109).

- **Yaş:** Kariyer planlamada etkisi olan faktörlerden bir diğeri de yaştır. Bireyin içinde bulunduğu yaş yapılacak olan kariyer planlamasını da etkilemektedir. Eğer bireyin yaşı büyük ise kariyer planlamasını her meslek için gerçekleştirememektedir (Pekkaya ve Çolak, 2013, s. 799).
- **Cinsiyet:** Kariyer planlaması yaparken bireyin cinsiyeti de rol oynamaktadır. Cinsiyetin belirlediği roller, toplumda kişilerin gerçekleştirmesi gereken görevlerin cinsiyetler arasında dağılımını belirlemektedir. Toplumsal anlamda farklı cinsiyet rollerine bağlı olarak erkeklerin ve kadınların kariyer gelişimleri de farklılık gösterebilmektedir (Bal, 1998, s. 144).

Kişisel Özellikler ve Yetenekler: Bireyin kişiliği ve yetenekleri kariyer planlamasında önemli bir etkidir. Bireyin kişisel anlamda sahip olduğu değerlerin gelişiminde ailenin büyük fertleri ve öğretmenlerinin sergilediği davranışlar ile toplumsal etkiler önemli rol oynamaktadır (Can, 2002, s. 347).

Yasal Faktörler: Yasal faktörler bireyin kariyer planlamasına etkileyen bir diğer önemli faktördür. Yasal faktörler olarak söz edilen kanunlarla düzenlenmesi yapılmış ve bireyin kariyer yapmasında öncelikli olan konulardır. Örneğin; ülkemizdeki zorunlu askerlik sistemi erkeklerin kariyer planlamasında ve gelişiminde önemli bir etkiye sahiptir. Benzer şekilde devlet memurluğu ile ilgili bazı kademelerde siyasi yasaklı veya hükümlü olmama şartı gibi maddeler yer almaktadır (Erdoğan, 2003, s. 75).

Sosyal Faktörler: Bireyin sosyal anlamdaki geçmişi, ailenin ekonomik durumu, anne baba ilişkisi ve yaşanan sosyal çevre kariyer seçimini etkileyen önemli etkenlerdendir. Yapılan araştırmalarda göstermektedir ki; eğitim düzeyi düşük ailelerin çocuklarının anne babanın beceri gerektirmeyen işlerini tercih etme olasılıklarının yüksek olduğu, iyi eğitim almış ailelerin çocuklarının ise daha çok yönetsel ve profesyonel işlere yöneldikleri görülmektedir (Aytaç, 2005, s. 77). Bunlarla birlikte bireyin çevresindeki yakınları, arkadaşları ve öğretmenleri de kariyer seçiminde etkileyici olabilmektedir.

Ekonomik Faktörler: Kariyer seçimini etki eden bir diğer faktör ise ekonomik faktörlerdir. Ekonomi, eğitim hayatında birçok kişinin kariyer eğilimini etkilediği gibi ve tercih edilecek olan mesleğin ekonomik getirisi de kariyer seçimini etkilemektedir. Özel üniversitelerin hızlı bir şekilde artması, ekonomik durumu iyi olanların istedikleri işlere yönelmelerini de kolaylaştırmıştır. Kariyer tercihinde yapılacak işin sunduğu ekonomik faktörler içerisinde, yapılacak işin ekonomik kazancının yüksek olması, çalışana sağladığı sosyal güvence ve sigorta hizmetlerinin kapsamının geniş olması ve devlet memurluğu gibi alınacak maaşın devlet tarafından güvence altında olması gelmektedir (Akman, 2017).

2. YÖNTEM

Araştırmanın amacı, belirlenen örnek kitlede yer alan çalışanların kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin neler olduğunu ve hangi derecede etkilediğini ortaya koymak amacıyla yapılmış bir çalışmadır.

Araştırmanın evrenini Denizli ilinde yer alan Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Pamukkale Üniversitesi'nde son 5 yılda istihdam edilen öğretim elemanı ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklem grubunu, araştırma kapsamında yer alan tüm

çalışanlardan basit, rastlantısal örnekleme yoluyla belirlenen 102 kişi oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmada hedef kitle belirlendikten sonra hedef kitleye ulaşmak için en etkili bilgi toplama yönteminin anket olduğuna karar verilmiştir. Anket yönteminin seçilmesinden sonra konu ile ilgili soru formu hazırlanmıştır. Soru formu, Sav, D. (2008) 'Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma' isimli çalışmada kullanılan bir anketten oluşturulmuştur. Soru formu ile çalışanların kariyer ile ilgili tutumları ve bu tutumlarına etki eden faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Soru formu 5 dereceli Likert tipi 30 sorudan ve katılımcıların demografik bilgilerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Bu sorular 10 grup altında toplanmıştır. Bu gruplar sırası ile aile, sosyal çevre, yasal zorunluluklar, kişisel özellikler ve yetenekler, ekonomik faktörler, eğitim, mesleğin zorluk derecesi, mesleğin saygınlığı, güncel gelişmeler ve üniversite ile ilgili bölümlerden oluşmaktadır. Her sorunun yanında beş cevap şıkkı yer almaktadır. Anket çalışmasının puanlamasında (1) Son Derece Etkili, (2) Büyük Ölçüde Etkili, (3) Kararsızım, (4) Büyük Ölçüde Etkili Değil, (5) Hiç Etkili Değil şeklinde olmak üzere 5 dereceli likert tipi maddeler kullanılmıştır. En son bölümde ise katılımcılara ait demografik verilerin elde edilmesi amacıyla çalışanların cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi kişisel özelliklerini öğrenmeye yönelik sorular yer almaktadır. Araştırma sonucu elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir.

Çalışmada toplam 102 geçerli anket formu toplanmıştır. Bu anketlerden katılımcıların demografik verilerine ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Grubunun Demografik Dağılımı

Değişkenler		N	%	Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Erkek	69	67.6	Eğitim	Lisans	24	23.5
	Kadın	33	32.4		Yüksek Lisans	60	58.8
Yaş	26-30	51	50.0	Doktora	18	17.6	
	31-40	48	47.1				
	41-50	3	2.9				
Toplam		102	100	Toplam		102	100

Araştırmaya katılan çalışanların tamamı öğretim elemanı pozisyonunda görev yapmaktadırlar. Üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının cinsiyet dağılımına bakıldığında %67.6'lık çoğunluğun erkek, %32.4'ünün ise kadın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları itibari ile dağılımına bakıldığında; yaklaşık % 23.5'inin lisans, %58.8'lik kısmın yüksek lisans ve %17.6'sının da doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına göre dağılımlarına bakıldığında; %50'sinin 26-30 yaş grubu arasında, %47.1'inin 31-40 yaş grubu arasında ve %2.9'unun 41-50 yaş grubu arasında yer aldığı saptanmıştır. Çalışanların yoğunluklu olarak 26-40 yaş grubu arasında ve oranın da %97 civarlarında olduğu görülebilmektedir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bulguları kısmında bireylerin kariyer planlamasını etki eden faktörler ve önem dereceleri ile birlikte bazı demografik verilerle aralarında farklılaşma ele alınmıştır.

3.1. Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler

Bu bölümde mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etki eden faktörler; Aile, Sosyal Çevre, Yasal Zorunluluklar, Kişisel Özellikler ve Yetenekler, Ekonomik Faktörler, Eğitim, Mesleğin Zorluk Derecesi, Mesleğin Saygınlığı, Güncel Gelişmeler ve Üniversite faktörleri altında incelenmiştir. Yapılan değerlendirmelerde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri temel alınmıştır. Faktörlerle ilgili değerlendirme yapılırken yöntem kısmında da belirtildiği üzere ters kodlama yapılarak (1) Son Derece Etkili ile (5) Hiç Etkili Değil arasında bir değerlendirme

yapılmıştır. Bu bağlamda her bir olguya ait aritmetik ortalama değeri yükseldikçe, o olgunun etki derecesinin azaldığı, değer azaldıkça da etki derecesinin yükseldiği kabul edilmiştir.

Tablo 2. Aile Faktörünün Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etkisi

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Anne	102	1	5	2,94	1,650
Baba	102	1	5	3,21	1,702
Kardeş	102	1	5	3,12	1,552
Akrabalar	102	1	5	3,68	1,408
F1	102	1	5	3,21	1,414

Bu çerçevede aile faktörünün mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etkileri Tablo 2’de gösterilmiştir. Tablodaki değerlerden ailenin mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarına etki düzeyi ortalama 3,2’lik değer ile “orta derecede” olduğu görülmektedir. Aile faktörünü oluşturan ifadelerin göreceli etki dereceleri ele alındığında en yüksek etkinin anneye ait olduğu, anneyi ise babanın ve kardeşin takip ettiği görülmektedir. Anne, baba ve kardeşin değerlerinin birbirine yakın olması çok ciddi bir farkın olmadığını ve benzer etki düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Akrabaların ise kariyer planlamalarını önemli ölçüde etkilemedikleri görülmektedir.

Tablo 3. Sosyal Çevrenin Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etkisi

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Öğretmenler	102	1	5	3,29	1,548
Arkadaşlar	102	1	5	3,35	1,475
Aile Dostları	102	2	5	3,32	1,173
F2	102	1	5	3,32	1,234

Sosyal çevre faktörünün mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etkileri Tablo 3’de gösterilmiştir. Tablodaki değerlerden sosyal çevrenin mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarına etki düzeyinin ortalama 3,3’lük değer ile “Orta Derecede” olduğu saptanmıştır. Sosyal çevre faktörünü oluşturan ifadelerin göreceli etki dereceleri ele alındığında en yüksek etkinin öğretmenlere ait olduğu, öğretmenleri ise aile dostları ve arkadaşların takip ettiği görülmektedir. Genel anlamda sosyal çevrede yer alan faktörler benzer ve orta derecede bir etkiye sahiptir.

Tablo 4. Yasal Zorunlulukların Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etkisi

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Askerlik yükümlülüğü	69	1	5	4,09	1,345
Mecburi hizmet zorunluluğu	102	1	5	4,35	1,300
İkinci bir iş yapamama	102	2	5	4,24	1,130
F3	102	2	5	4,17	,869

Yasal zorunluluklar faktörünün mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etkileri Tablo 4’de verilmiştir. Tablodaki değerlerden yasal zorunlulukların mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarına etki düzeyinin ortalama 4,2’lik ortalama değer ile ‘büyük ölçüde etkili olmadığı’ görülmektedir. Yasal zorunluluklar faktörünü oluşturan ifadelerin göreceli etki dereceleri ele alındığında ise etki düzeyi en düşük olandan itibaren bir sıralama yaptığımızda mecburi hizmet zorunluluğu, ikinci iş yapamama ve askeri yükümlülük seçenekleri karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 5. Kişisel Özellikler ve Yeteneklerin Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etkisi

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Mesleğin kişisel özelliklerinize uygunluğu	102	1	2	1,29	,462
Mesleğin yeteneklerinize uygunluğu	102	1	3	1,41	,557
Mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasite	102	1	3	1,29	,676
F4	102	1	3	1,33	,449

Kişisel özellikler ve yetenekler faktörünün mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etkileri Tablo 5’de verilmektedir. Tablodaki değerlerden kişisel özellikler ve yeteneklerin mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarına etki düzeyinin ortalama 1,3’lük ortalama değer ile ‘son derece etkili’ olduğu görülmektedir. Kişisel özellikler ve yetenekler faktörünü oluşturan ifadelerin göreceli etki dereceleri ele alındığında her üç olgunun birbirine yakın etki derecesine sahip oldukları, bunun yanında bir sıralama yapmak gerekirse mesleğin kişisel özelliklere uygunluğu ve mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasite özelliğini mesleğin yeteneklere uygunluğu özelliğinin takip ettiği söylenebilir.

Tablo 6. Ekonomik Faktörlerin Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etkisi

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Mesleğin yüksek getirisinin olması	102	1	5	2,65	1,300
Mesleğin güvenli bir geleceğinin olması	102	1	5	2,06	1,632
Mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkânlar	102	1	5	2,68	1,804
İş bulma olasılığının yüksek olması	102	1	5	2,82	1,749
F5	102	1	5	2,55	1,417

Ekonomik faktörlerin mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etki düzeyi Tablo 6’da gösterilmiştir. Ekonomik faktörlerin mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarına yönelik etki düzeyi ortalama 2,5’lik değer ile ‘büyük ölçüde etkili’ olduğu belirtilmektedir. Ekonomik faktörleri oluşturan ifadelerin göreceli etki dereceleri ele alındığında mesleğin geleceğinin güvenli olması en fazla etkiye sahip olgu olduğu, bunu sırasıyla mesleğin kazancının yüksek olması, mesleğin sağladığı özel sağlık hizmetleri, sosyal imkânlar ve iş bulma olasılığının yüksek olması olgularının takip ettiği görülmektedir.

Tablo 7. Eğitim Faktörünün Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etkisi

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Gerekli eğitimin uzun sürmesi	102	1	5	2,44	1,133
Gerekli eğitimin güç olması	102	2	4	2,65	,917
F6	102	1	4	2,54	,772

Eğitim faktörünün mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etkileri Tablo 7’de gösterilmiştir. Eğitim faktörünün mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarına etki düzeyinin ortalama 2,5’lik değer ile ‘büyük ölçüde etkili’ etkili olduğu görülmektedir. Eğitim faktörleri oluşturan ifadelerin göreceli etki dereceleri ele alındığında gerekli eğitimin uzun sürmesi ve gerekli eğitimin güç olmasının birbirine yakın derecede etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Mesleğin Zorluk Derecesinin Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etkisi

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Yoğun mesai	102	1	5	3,15	1,417
Seyahat	102	1	5	3,18	1,403
F7	102	1	5	3,16	1,358

Mesleğin zorluk derecesi faktörünün mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etkileri Tablo 8’de verilmektedir. Tablodaki değerlerden mesleğin zorluk derecesinin ortalama 3,2’lik ortalama değer ile mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına çok etkili olmadığı ve ‘orta düzeyde’ bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Mesleğin zorluk derecesi faktörünü meydana getiren ifadelerin göreceli etki dereceleri ele alındığında yoğun mesainin seyahatten daha fazla etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Mesleğin Saygınlığının Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etkisi

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Saygın bir meslek olması	102	1	2	1,41	,500
Yükselme imkânları sunması	102	1	2	1,18	,387
Geçerliliğini ilerde de koruyacak olması	102	1	4	2,00	1,101
F8	102	1	2	1,52	,465

Mesleğin saygınlığı faktörünün mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etkileri Tablo 9’da verilmektedir. Tablodaki değerlerden mesleğin saygınlığının mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarına etki düzeyinin ortalama 1,5’lik değer ile ‘son derece etkili’ olduğu görülmektedir. Mesleğin saygınlığı faktörünü oluşturan saygın bir meslek olması ve yükselme imkânları sunması kariyer planlaması açısından son derece önemli birer faktör olarak karşımıza çıkarken, geçerliliğini ilerde de koruyacak olması maddesinin ise büyük ölçüde etkili olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Güncel Gelişmelerin Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etkisi

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Ülkenin içinde bulunduğu durum	102	1	5	2,32	1,609
Ülkenin gelecekteki durumu	102	1	5	2,41	1,598
Güncel ekonomik gelişmeler	102	1	5	2,56	1,709
Güncel politik gelişmeler	102	1	5	3,09	1,443
F9	102	1	5	2,59	1,431

Güncel gelişmeler faktörünün mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etkileri Tablo 10’da gösterilmiştir. Güncel gelişmelerin mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarına etki düzeyinin ortalama 2,6’lık değer ile önemli ölçüde etkili olduğu görülmektedir. Güncel gelişmeler faktörünü oluşturan ifadelerin göreceli olarak etki dereceleri ele alındığında ülkenin mevcut durumu, ülkenin gelecekteki durumu ve güncel ekonomik gelişmelerin eşit derece etkiye sahip olduğu, güncel politik gelişmelerin ise en az etkiye sahip olgu olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 11. Üniversitenin İmkânlarının Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etkisi

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Maddi Destek	102	1	5	2,41	1,598
Sosyal Etkinlikler	102	1	5	2,65	1,535
F10	102	1	5	2,52	1,527

Üniversitelerin sunduğu etkinlik ve imkânlarının mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etkileri Tablo 11’de sunulmuştur. Tablodaki değerlerden üniversitelerin sunduğu etkinlik ve imkânlarının mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarına etki düzeyinin ortalama 2,5’lik değer ile ‘büyük ölçüde etkili’ etkili olduğu görülmektedir. Üniversitelerin sunduğu etkinlik ve imkânları oluşturan ifadelerin göreceli etki dereceleri ele alındığında maddi destek olanaklarının, sosyal etkinlik olanağına göre daha yüksek öneme sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 12. Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
F1	102	1,25	5,00	3,2132	1,41439
F2	102	1,33	5,00	3,3235	1,23497
F3	102	2,33	5,00	4,1765	,86936
F4	102	1,00	2,33	1,3333	,44947
F5	102	1,00	5,00	2,5515	1,41793
F6	102	1,50	4,00	2,5441	,77232
F7	102	1,00	5,00	3,1618	1,35803
F8	102	1,00	2,33	1,5294	,46506
F9	102	1,00	5,00	2,5956	1,43154
F10	102	1,00	5,00	2,5294	1,52723

Mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etki eden faktörlerin etki dereceleri karşılaştırmalı olarak Tablo 12’de gösterilmiştir. Tablodaki değerlerden mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına en fazla Kişisel Özellikler ve Yetenekler ve Mesleğin Saygınlığının etkilediği ve son derece etkili olduğu görülmektedir. Bu çerçevede bu iki değişenin temel belirleyiciler olarak adlandırılabilir. Kişisel Özellikler ve Yetenekler ve Mesleğin Saygınlığı faktörünü Üniversitesinin Sağladığı Olanaklar, Eğitim, Ekonomik Faktörler ve Güncel Gelişmelerin takip ettiği görülmektedir. Mesleğin Zorluk Derecesi, Aile ve Sosyal Çevre orta derecede etkilerken, Yasal Zorunluluklar büyük ölçüde bir etkiye sahip değildir.

3.2. Çalışanların Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Demografik Faktörlere Göre Farklılaşma Durumu

Çalışanların kariyer planlamasına etki eden Aile, Sosyal Çevre, Yasal Zorunluluklar, Kişisel Özellikler ve Yetenekler, Ekonomik Faktörler, Eğitim, Mesleğin Zorluk Derecesi, Mesleğin Saygınlığı, Güncel Gelişmeler ve Üniversite faktörlerinin cinsiyet ve yaş durumuna bağlı olarak farklılaşma durumu ele alınmış ve elde edilen sonuçların anlamlı olduğu ilgili ortalamalar verilerek bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 13. Aile, Kişisel Özellikler ve Yetenekler ile Üniversite Faktörleri İle Cinsiyet İlişkisi

Faktör	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	Sig.
Aile	Erkek	69	3,76	1,27	0,000
	Kadın	33	2,06	0,94	
Kişisel Özel. ve Yet.	Erkek	69	1,44	0,48	0,027
	Kadın	33	1,09	0,21	
Üniversite İmkânlar	Erkek	69	2,93	1,44	0,023
	Kadın	33	1,68	1,12	

Çalışanların cinsiyetlerine göre aile, kişisel özellikler ve yetenekler ile üniversitenin sağladığı imkânlarla ait faktörler arasındaki farklılaşma durumu Tablo 13’de verilmiştir. Tablodaki ortalama değerler ve t-testi sonuçları bir arada değerlendirildiğinde yukarıda belirtilen faktörler ile cinsiyet arasında bir farklılık olduğu saptanmıştır. Aile, kişisel özellikler ve yetenekler ile üniversitenin sağladığı imkânlarla ait faktörlerin bayan çalışanlar üzerindeki etkisinin erkeklerden daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Ortalama değerler de dikkate alındığında bu farklılaşma net olarak görülebilmektedir.

Tablo 14. Sosyal Çevre, Ekonomik Faktörler, Mesleğin Saygınlığı ve Güncel Gelişmeler Faktörleri İle Yaş İlişkisi

Faktör	Yaş	N	Ort.	Std. Sapma	Sig.
Sosyal Çevre	26-30	51	2,84	0,850	0,011
	31-40	48	3,93	1,317	
Ekonomik Faktörler	26-30	51	1,69	0,286	0,000
	31-40	48	3,56	1,498	
Mesleğin Saygınlığı	26-30	51	1,27	0,317	0,002
	31-40	48	1,81	0,454	
Güncel Gelişmeler	26-30	51	1,82	0,339	0,000
	31-40	48	3,51	1,423	

Çalışanların yaşlarına göre sosyal çevre, ekonomik faktörler, mesleğin saygınlığı ve güncel gelişmelere ait faktörler arasındaki farklılaşma durumu Tablo 14’de verilmiştir. Tablodaki ortalama değerler ve t-testi sonuçları bir arada değerlendirildiğinde yukarıda belirtilen faktörler ile yaş arasında bir farklılık olduğu saptanmıştır. Sosyal çevre, ekonomik faktörler, mesleğin saygınlığı ve güncel gelişmelere ait faktörlerin 26-30 yaş arasındaki çalışanlar üzerindeki etkisinin 31-40 yaşları arasındaki çalışanlara göre daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Ortalama değerler de dikkate alındığında bu farklılaşma net olarak görülebilmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Kariyer bireylerin geleceklelerini şekillendiren en önemli unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler yapmış oldukları kariyer planları doğrultusunda geleceklelerine yön vermekte ve bu yönde ilerlemeyi tercih etmektedirler. Görülmektedir ki kariyer planlaması bireylerin hayatında önemli bir yere sahiptir. Gerçek anlamda kariyer yaşam serüveni, eğitim alarak bir yerlere gelmek isteyen bireylerde bilinçli ya da bilinçsiz olarak kazandıkları üniversitelerdeki eğitimleriyle başlamaktadır. Genellikle alınan eğitim doğrultusunda şekillenen bireyin kariyer planlaması demografik, sosyal, yasal ve ekonomik faktörlerden önemli derecede etkilenmektedir.

Bu kapsamda Pamukkale Üniversitesinde mesleğe son 5 yıl içerisinde başlamış 102 öğretim elemanının kariyer planlamaları incelemek amacıyla yapılmış olan bu çalışmanın sonuçları aşağıda sıralanmıştır.

- Mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamasına etki eden faktörler arasında; Kişisel Özellikler ve Yetenekler ile Mesleğin Saygınlığının öğretim elemanlarının kariyerlerinin temel belirleyicileri olduğu ve bu faktörlerin *son derece etkili* olduğu ortaya konulmuştur.
- En çok etkiye sahip olan Kişisel Özellikler ve Yetenekler ile Mesleğin Saygınlığı olarak belirtilen iki faktörden sonra Üniversitenin Sağladığı İmkânlar, Eğitim, Ekonomik Faktörler ve Güncel Gelişmelerin öğretim elemanlarının kariyer planlamaları açısından *büyük derece bir etkiye* sahip olduğu görülmektedir.
- Mesleğin Zorluk Derecesi, Aile ve Sosyal Çevre Faktörlerinin ise öğretim elemanlarının kariyer planlamasının *orta derecede bir etkiye* sahip oldukları saptanmıştır.
- Aile faktörünü oluşturan maddelerin göreceli etki dereceleri incelendiğinde ise en yüksek etkinin anneye ait olduğu görülmektedir. Anneyi ise babanın, kardeşin ve akrabaların izlediği

saptanmıştır. Sosyal çevre faktörü açısından düşünüldüğünde ise öğretmen, arkadaş ve aile dostlarının birbirine yakın ve orta derece bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bunları ise yoğun mesai ve seyahat takip etmektedir.

- Yasal zorunlulukların ise öğretim elemanlarının kariyer planlamalarında *büyük ölçüde bir etkiye sahip olmadığı* görülmektedir.
- Mesleğin kişisel özelliklerle ve yeteneklerle uygunluğu ve mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasite ise kariyer planlaması açısından *son derece önemli* görülmektedir. Bütün bunların yanında mesleğin saygın olması, yükselme imkânlarının olması ve geçerliliğini ilerde koruyacak olması da öğretim elemanlarının kariyer planlamasında *son derece önemli* bir yer tutmuş ve etkilemiştir.
- Üniversitenin sağlamış olduğu maddi destekler, mesleğin yüksek getirisinin olması, güvenli bir geleceğinin olması, ülkenin içinde bulunduğu durum ve gelecekteki durumu gibi faktörler de *büyük ölçüde* kariyer planlamalarını *etkilemiştir*.

Bütün bu sonuçlar değerlendirildiğinde görülmektedir ki mesleğin yeni başlayan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarını etkileyen en önemli faktörlerin öncelikli olarak mesleğin kişisel özellik ve yeteneklerle uygun bir özelliğe sahip olması ve saygın bir meslek olması öncelik tercihleri arasında yer almıştır. Kariyer planlamalarının öncelikli adımlarından biri her zaman tercih edilecek olan mesleğin kişinin kendi kişisel özellik ve yetenekleri ile örtüşmesi olmuştur. Bununla birlikte toplumsal açıdan değerlendirildiğinde de akademisyen olmanın gerek Türkiye’de gerekse de diğer ülkelerde saygın bir yeri olduğu bilinmektedir. Yılmaz’ın (2006) yaptığı çalışmada kariyer planlaması ile kişilik özelliklerinin birbiri ile ilişkili olduğu ve aynı zamanda bireylerin saygınlık ihtiyaçlarını karşılayarak yüksek motivasyonla çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Göksel (2012) ve Şahin’in (2009) çalışmalarında da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu açıdan düşünüldüğünde ortaya çıkan sonuçlar birbiri ile örtüşmektedir.

Bütün bunların yanında her zaman saygın bir yere sahip olan ve aynı zamanda da ülkedeki diğer kurumlarla da kıyaslandığında da üniversitelerin maddi ve sosyal anlamda çalışanlarına destek vermesi ve ekonomik anlamda düşünüldüğünde ülke standartlarında bir getiri sağlaması da öğretim elemanlarının kariyer planlamaları açısından büyük ölçüde etkili birer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özetle, göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının attıkları ilk adım her kariyer planlamasında atılması düşünülen ve genelde ilk adım olan mesleğin kişisel özellik ve yetenekler ile uygun olması özelliğini düşünerek planlamalarını yapmaları olmuştur. Bunu da icra edecekleri mesleğin saygın bir meslek olması takip etmiştir. Ekonomik ve eğitim faktörleri büyük ölçüde bir etkiye sahipken, aile, sosyal çevre gibi faktörlerin ise ortalama bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte yasal zorlukların ise kariyer planlaması açısından nerdeyse hiç etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın bundan sonra yapılacak olan çalışmalara ışık tutması adına birtakım öneriler ortaya konulabilir. Bu çalışmada ve diğer çalışmalarda da örneklem seçiminde karşılaşılan aksaklıklar nedeniyle çalışmalar belirli sayıda katılımcı ve kurum ile gerçekleştirilebilmektedir. Çalışmalarda elde edilen sayılar her ne kadar istatistiksel olarak yeterli sayılarda olsa da, daha farklı özelliklere ve düşüncelere sahip kurumlardaki çalışanlara ulaşılmada yetersiz kalınabilmektedir. Bu nedenle zaman ve maliyet kriterleri aşılabilmek için el verildiği ölçüde farklı kurum ve sektörlerde, bölgelerde ve ülkelerde yer alan firmalardaki katılımcıların yer aldığı yeni çalışmaların yapılması önemli ve yararlı sonuçlar ortaya koyabilir. Bununla birlikte yapılacak olan çalışmaların farklı yöntemler izleyerek yapılmasının yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bilgilendirme / Acknowledgement: Bu çalışma, 07-09 Nisan 2018 tarihlerinde Antalya’da gerçekleştirilen ‘İnsan ve Toplum Bilimleri Sempozyumu’nda sunulan sözlü bildirin genişletilmiş şeklidir.

KAYNAKÇA

- Aytaç, S., (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bal, N. P., (1998). *Ergenlik döneminde mesleki karar verme olgunluğunun incelenmesi ve mesleki karar verme eğitim programının etkisinin araştırılması*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Beach, D. S. (1980). *Managing people at work*. Mc Millian Publishing.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi*. 1. Basım. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çetin, C. (1996). Kariyer planlaması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(1).
- Çiftçi, M. ve Cevher, E. (2014). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin kariyer olanaklarına bakış açılarının içerik analizi ile incelenmesi: Facebook örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*: 218- 227.
- Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2).
- Doughall, M. ve Vaughan, E. (1996). Changing expectations- career development: Implications for organizations and for social marketing. *Journal of Management Development*, 15(9).
- Erdoğan, N. (2002). *Yeni kariyer yaklaşımları ve kariyer değerlerindeki değişim*. 1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 10 - 11 Mayıs, İzmit.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları, 75-82.
- Fındıkcı, İ. (1999). *Bilgi toplumunda: Yöneticilerde kendini geliştirme*. İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları.
- Göksel, N. (2012). *Bilişim Sektöründe Kariyer Planlamasının Motivasyona Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Greenhaus, J. H. (1987). *Career management*. USA: The Dryden Press.
- Kocabey, U. (2010). *İşletmelerde performans değerlendirme, geri bildirim, kariyer planlama ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Milkovich, G. (1985). *Personnel management, a diagnostic approach*. 4. Edition. Business Publication.
- Palmer, M. (1993). *Performans değerlendirmeleri*. (Şahiner, D., çev.). İstanbul: Rota Yayıncılık.
- Palmer, M. ve Kenneth T.W. (1993). *İnsan kaynakları*. (Şahiner, D., çev.). İstanbul: Rota Yayıncılık.
- Pekkaya, M. ve Çolak, N. (2013). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin önem derecelerinin ahp ile belirlenmesi. *International Journal of Social Science*, 6(2), 797-818.
- Raymond, N.A. (1999). *İnsan kaynaklarının eğitim ve gelişimi*. (Çetin, C., çev.). İstanbul: Beta Yayını.
- Rood, A. (1965). *Realizing your executive potential*. New York: Mc-Graw-Hill Inc.
- Sav, D., (2008). *Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Alfa Yayınları.

- Seymen, O.A. ve Bolat, T. (2010). *Bireysel kariyerin planlanması*, İçinde: Çalışma Yaşamında Bireysel Gelişim Turizm İşletmelerinden Örnekler ve Uygulamalar. (Özmen, Ö.N.T. ve Topaloğlu, ed.) İstanbul: Beta Basım Yayın, 373-398.
- Şahin, G. (2009). *Kariyer planlamanın işletmelerde çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşlıyan, M., N. Arı ve B. Duzman. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Uğur, A. (2003). İnsan kaynakları yönetimi. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Uzun, T. (2003). İnsan kaynakları yönetimi'nde etkin bir yöntem: Kariyer planlaması. *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2).
- Yılmaz A. G. (2006). *İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlamanın çalışanın motivasyonu üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.