

**T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
GELİŞİMİNDE KARIYER PLANLAMA
MERKEZLERİNİN ROLÜ: İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Sümeyye AYDIN
1250Y71110**

İstanbul, 2015

**T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
GELİŞİMİNDE KARIYER PLANLAMA
MERKEZLERİNİN ROLÜ: İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Sümeyye AYDIN
1250Y71110**

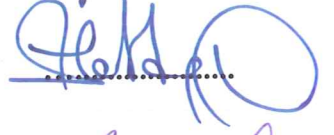
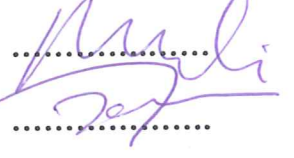

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nihat ALAYOĞLU

İstanbul, 2015

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ONAY SAYFASI

Yüksek lisans öğrencisi Sümeyye AYDIN'ın "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişiminde Kariyer Planlama Merkezlerinin Rolü: İstanbul Ticaret Üniversitesi Örneği" konulu tez çalışması jürimiz tarafından İşletme Yüksek Lisans tezi olarak (oybirliği / oyçokluğu) ile başarılı bulunmuştur.

	Adı- Soyadı	İmza
Tez Danışmanı :	Yrd. Doç. Dr Nihat ALAYOĞLU	
Jüri Üyesi :	Doç. Dr. Seliz DEKELİ	
Jüri Üyesi :	Yrd. Doç. Dr. İdil TAMER	

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) ve İstanbul Ticaret Üniversitesi Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamiyle uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

ÖNSÖZ

Araştırma, üniversite mezunu bireylerin eğitim gördükleri dönemde almış oldukları Kariyer Planlama Merkezi hizmetlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yüksek lisans çalışmalarım süresince yardımlarını esirgemeyerek yol gösteren, her zaman beni yürekten cesaretlendiren ve araştırma boyunca bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım sayın danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Nihat ALAYOĞLU'na teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca eş danışmanım diyebileceğim Sayın Doç. Dr. Ali Osman Öztürk hocama vermiş olduğu bilgi, tecrübe ve motivasyon desteği için çok teşekkür ederim.

Araştırmanın veri analizinde, istatistik hesaplamalarının yapılmasında ve yorumlanmasında büyük katkılarda bulunan Mefule FINDIKÇI'ya, araştırmanın kaynak taramalarında yardımcı olan Muhammed İkbâl ŞAHİN'e ayrıca teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca desteklerini esirgemeyen İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi Müdürü sayın yöneticim Murat ŞAHİN'e, aldığım izinlerde oluşan personel eksikliğini ve iş yoğunluğundaki artışı hiçbir şekilde sıkıntı etmeyen tüm çalışma arkadaşlarıma, ayrıca maddi ve manevi hiçbir fedakarlıktan kaçınmayan ve bunu gönülden isteyerek yapan, her türlü desteği ile inanç ve motivasyon kaynağım olan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Sümeyye AYDIN

01.01.2015

ÖZET

Gelişen ve büyüyen eğitim kanallarıyla birlikte üniversite mezun oranı son yıllarda büyük artış göstermeye başlamıştır. Bu da iş hayatında rekabetin artmasına neden olan süreçlerden biridir. Bununla birlikte eskiden sadece İnsan Kaynakları departmanlarının yapmış olduğu faaliyetleri günümüzde danışmanlık şirketleri yapmaya başlamıştır. Ancak bununla da kalmayarak üniversitelerde öğrencilerinin mezuniyet sonrasında daha fazla ilgilenmeye başlamış bu da Kariyer Planlama Merkezleri gibi birimlerin ihtiyaç ve önemini artırmıştır. Bu çalışmada kariyer yönetimin kavramsal analizi yapılarak kariyer gelişiminde Kariyer Planlama Merkezlerinin mezunlar üzerindeki katkı ve algısına bakılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Gelişim, Kariyer Planlama, Kariyer Planlama Merkezi

ABSTRACT

In recent years, number of university graduates has been increasing massively thanks to the developing and growing channels of education. This situation is one of the process that leads to increase the competition in professional life. However the activities that use to be presented by Human Resources department, has been presenting by Consulting companies recently. Besides the needs and importance of Career Planning Centers has been elevated by students in university because of their interests for post graduate. In this study, Career Management has been analysed conceptually as indicated the contribution and perception of Career Planning Centers for career management over the graduates.

Keywords: Career, evolution, Career Planning, Career Planning Canter

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

Önsöz.....	ii
Özet	iii
Abstract.....	iv
Tablolar Listesi.....	ix
Şekiller Listesi.....	xii
Kısaltmalar.....	xiii
Giriş.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KARIYER YÖNETİMİN KAVRAMSAL ANALİZİ.....	3
1.1. Kariyerin Tanımı.....	3
1.2. Yaşam Evreleri.....	4
1.2.1. Erişkinlik Dönemi.....	5
1.3. Kariyer Aşamaları.....	6
1.3.1. Keşif Aşaması.....	7
1.4. Kariyer Planlama Tanımı.....	9
1.5. Kariyer Planlama Aşamaları.....	9
1.5.1. Bireysel Kariyer Planlama.....	10
1.5.2. Örgütsel Kariyer Planlama.....	11

İKİNCİ BÖLÜM

2. KARIYER GELİŞİMİ VE KARIYER GELİŞTİRME.....	12
---	-----------

2.1. Kariyer Geliştirmenin Tanımı.....	12
2.2. Kariyer Geliştirmenin Önemi.....	13
2.3. Kariyer Geliştirmenin Amaçları.....	15
2.3.1. Örgütsel Kariyer Geliştirme Amaçları.....	15
2.3.2. Bireysel Kariyer Geliştirme Amaçları.....	16
2.4. Kariyer Geliştirme Program ve Yöntemleri.....	16
2.4.1. Kariyer Planlama Merkezleri.....	17

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KARIYER GELİŞTİRME ARACI OLARAK KARIYER PLANLAMA MERKEZLERİ.....19

3.1. İstanbul'daki Vakıf Üniversitelerinin Kariyer Merkezleri.....	19
3.2. İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi.....	28
3.2.1. İstanbul Ticaret Üniversitesi Tarihçe.....	28
3.2.2. İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi.....	28
3.2.2.1. Kariyer Planlama Merkezi Faaliyetleri.....	29
3.2.2.1.1. Kariyer Danışmanlığı.....	29
3.2.2.1.2. Staj.....	29
3.2.2.1.3. İstihdam.....	33
3.2.2.1.4. Kariyer Etkinlikleri.....	34
3.2.2.1.5. Kişisel ve Mesleki Gelişim Programları.....	34
3.2.2.1.6. Proje Bazlı Çalışmalar.....	35
3.2.2.1.6.1. Girişimci Koçluğu Projesi.....	35

3.2.2.1.6.2. İhracata İlk Adım Programı.....	35
3.2.2.1.6.3. İTO Fuar Tanıtım Takımı.....	36
3.2.2.1.7. İş Dünyası İle İlişkileri Güçlendirme Ve Geliştirme Çalışmaları.....	36
3.2.2.1.7.1. Meclis-i Muhabbet.....	36
3.2.2.7.2. İş Dünyası Gezileri.....	36
3.2.2.7.3. Mesleki Danışmanlık.....	37
3.2.2.7.4. Psikolojik Danışmanlık.....	37
3.2.2.7.5. Mezun İlişkileri.....	37

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER GELİŞİMİNDE KARIYER PLANLAMA MERKEZLERİNİN ROLÜ: İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ.....39

4.1. Araştırmanın Amacı.....	39
4.2. Araştırmanın Yöntemi.....	39
4.3. Veri Toplama Yöntemi.....	40
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	40
4.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	41
4.6. Evren ve Örneklem.....	41
4.7. Bulgular.....	42
4.7.1. Güvenirlik Analizi.....	42
4.7.2. Cinsiyete Göre Dağılım.....	44
4.7.3. Yaşa Göre Dağılım.....	44

4.7.4. Mezuniyet Yılına Göre Dağılım.....	45
4.7.5. Başarı Düzeyine Göre Dağılım.....	45
4.7.6. Akademik Bölümlere Göre Dağılım.....	46
4.7.7. Staj Durumuna Göre Dağılım.....	47
4.7.8. Staj Türüne Göre Dağılım.....	48
4.7.9. Çalışma Durumuna Göre Dağılım.....	48
4.7.10. Çalışanların Çalıştıkları Şirket Büyüklüklerine Göre Dağılım.....	49
4.7.11. KPM Faaliyetleri ile Çalışma Durumu Arasındaki İlişki.....	50
4.7.12. KPM Faaliyetleri ile Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	51
4.7.13. KPM Faaliyetleri ile Başarı Düzeyi Arasındaki İlişki.....	52
4.7.14. KPM Faaliyetleri ile Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişki.....	53
4.7.15. KPM Faaliyetleri İle KPM'nin Yapmış Olduğu Hizmetlerin Mezunlar Üzerindeki Algısı Arasındaki İlişki.....	55
4.7.16. KPM Hizmetlerine Olan Algı ile Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişki.....	56
4.7.17. KPM Hizmetleri İle Çalışanların Şirket Büyüklüğüne Göre İlişkisi.....	57
4.7.18. KPM Faaliyetleri İle Staj Türü Arasındaki İlişki.....	58
4.7.19. KPM Faaliyetlerine Katılma Sıklığı ile KPM Hizmetlerine Olan Algının Mezuniyet Yılına Göre İlişkisi.....	59
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	62
EKLER.....	68
KAYNAKÇA.....	79

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1.1. Fen Edebiyat Fakültesi Staj Yapan Bölümler.....	30
Tablo 1.2. İletişim Fakültesi Staj Yapan Bölümler.....	30
Tablo 1.3. Ticari Bilimler Fakültesi Staj Yapan Bölümler.....	31
Tablo 1.4. Mühendislik ve Tasarım Fakültesi Staj Yapan Bölümler.....	31
Tablo 1.5. Uygulamalı Bilimler Fakültesi Staj Yapan Bölümler.....	32
Tablo 1.6. Meslek Yüksek Okulu Staj Yapan Bölümler.....	32
Tablo 1.6.'nın Devamı: Meslek Yüksek Okulu Staj Yapan Bölümler.....	33
Tablo 2.1. Değişkenlerin Güvenirlik Analizi.....	42
Tablo 2.2. Anket Soruların Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 2.2.'nin Devamı: Anket Soruların Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	43
Tablo 2.3. Cinsiyete Göre Dağılım.....	44
Tablo 2.4. Yaşa Göre Dağılım.....	44
Tablo 2.5. Mezuniyet Yılına Göre Dağılım.....	45
Tablo 2.6. Başarı Düzeyine Göre Dağılım.....	45
Tablo 2.7. Akademik Bölümlere Göre Dağılım.....	46
Tablo 2.7.'nin Devamı: Akademik Bölümlere Göre Dağılım.....	47
Tablo 2.8. Staj Durumuna Göre Dağılım.....	47
Tablo 2.9. Staj Türüne Göre Dağılım.....	48
Tablo 2.10. Çalışma Durumuna Göre Dağılım.....	49
Tablo 2.11. Çalışanların Çalıştıkları Şirket Büyüklüklerine Göre Dağılım.....	49

Tablo 2.12: KPM Faaliyetleri ile Çalışma Durumu Arasındaki İlişkinin Güvenirlik Analizi.....	50
Tablo 2.13. KPM Faaliyetleri ile Çalışma Durumu Arasındaki İlişki.....	50
Tablo 2.14. KPM Faaliyetleri İle Cinsiyet Arasındaki İlişkinin Güvenirlik Analizi.....	52
Tablo 2.15. KPM Faaliyetleri İle Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	52
Tablo 2.16. KPM Faaliyetleri İle Başarı Düzeyi Arasındaki İlişkinin Güvenirlik Analizi.....	53
Tablo 2.17. KPM Faaliyetleri İle Başarı Düzeyi Arasındaki İlişki.....	53
Tablo 2.18. KPM Faaliyetleri İle Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişkinin Güvenirlik Analizi.....	53
Tablo 2.19. KPM Faaliyetleri İle Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişki.....	54
Tablo 2.20. KPM Faaliyetleri İle KPM'nin Yapmış Olduğu Hizmetlerin Mezunlar Üzerindeki Algısı Arasındaki İlişki.....	55
Tablo 2.21. KPM Faaliyetleri İle KPM Hizmetlerinin Mezunlar Üzerindeki Algısı.....	56
Tablo 2.22. KPM Hizmetlerine Olan Algı ile Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişkinin Güvenirlik Analizi.....	56
Tablo 2.23. KPM Hizmetlerine Olan Algı ile Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişki.....	57
Tablo 2.24. KPM Hizmetleri ile Çalışanların Şirket Büyüklüğüne Göre İlişkisinin Güvenirlik Analizi.....	57
Tablo 2.25. KPM Hizmetleri ile Çalışanların Şirket Büyüklüğüne Göre İlişkisi.....	58
Tablo 2.26. KPM Faaliyetleri ile Staj Türü Arasındaki İlişkinin Güvenirlik Analizi...	58
Tablo 2.27. KPM Faaliyetleri ile Staj Türü Arasındaki İlişki.....	59
Tablo 2.28. KPM Faaliyetlerine Katılma Sıklığı İle KPM Hizmetlerine Olan Algının Mezuniyet Yılına Göre İlişkisinin Güvenirlik Analizi.....	59
Tablo 2.29. KPM Faaliyetlerine Katılma Sıklığı İle KPM Hizmetlerine Olan Algının Mezuniyet Yılına Göre İlişkisi.....	61

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1.1. Kariyer Aşamaları Modeli.....	7

KISALTMALAR

a.g.e:	Adı Geçen Eser
İTO:	İstanbul Ticaret Odası
KPM:	Kariyer Planlama Merkezi
LYS:	Lisans Yerleştirme Sınavı
SBS:	Seviye Belirleme Sınavı
TEOG:	Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş (sınavı)
v.b.:	Ve Benzeri
YGS:	Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı
YÖK:	Yüksek Öğretim Kurumu

GİRİŞ

Son yıllarda dünyada ve Türkiye’de gelişen eğitim, üniversite öğrenci ve mezunlarını daha değerli kılmıştır. Eğitim sistemi öğretmen merkezli olmaktan çıkarak öğrenci merkezli olmaya başlamıştır. Bu da üniversitelerin öğrencilerine eğitim dönemlerinde ilgi göstermenin yanı sıra mezuniyetten sonra da var olan diyalogun devam etmesine yardımcı olmuştur.

Bununla birlikte eğitim kurumları gelişen dünya ve artan iş rekabeti nedeniyle öğrencilerini mezuniyetten sonraki hayata adapte olmalarına zemin hazırlayacak program ve birimler kurma yönelimi göstermiştir. Kurulan birimlerin ise kurumsallaşmasında daha ciddi adımlar atmaya başlamıştır.

Önceleri İnsan Kaynakları departmanlarının yapmış olduğu istihdam faaliyetlerini günümüzde danışmanlık şirketleri yapmaya başlamıştır. Ancak bununla da kalmayarak üniversiteler, öğrencilerinin mezuniyet sonrasıyla daha fazla ilgilenmeye başlamıştır. Bu ilgi Kariyer Planlama Merkezleri gibi merkezlerin ihtiyaç doğurmuş ve önemini artırmıştır. Yaşanan bu gelişim, ihtiyaç ve önemle birlikte Kariyer Merkezlerinin hizmet verdiği kesime ne gibi hizmetlerde bulunduğu ve karşıdakinin ne gibi beklenti içerisinde olduğu araştırılması gereken bir konu haline gelmeye başlamıştır. Bu araştırmada da belirtilen konulara yanıt aranacaktır.

Araştırmada ilk olarak kariyer yönetiminin kavramsal analizi yapılarak uygulama kısmını açıklamada yardımcı olacak terimlerin literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde ise kariyer gelişimi ve kariyer geliştirme kavramları detaylı olarak ele alınmıştır. Kariyer geliştirme programlarından ve araştırmanında asıl konusu olan Kariyer Planlama Merkezi detaylı olarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde; Kariyer Geliştirme Aracı Olarak Kariyer Planlama Merkezleri konu başlığı altında İstanbul’daki tüm vakıf üniversitelerinin Kariyer Merkezleri incelenmiş ve yapmış oldukları faaliyetler anlatılmıştır. Sonrasında uygulama örneği olan İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi biriminin

detaylı olarak faaliyetleri anlatılmıştır. Son bölüm olan araştırma bölümünde ise 2012-2013 ve 2013-2014 yılı İstanbul Ticaret Üniversitesi mezunlarının Kariyer Planlama Merkezi faaliyetlerinden almış oldukları hizmetleri ve bu hizmetlere olan bakış açılarını öğrenmek üzere bir saha araştırması yapılmış ve bulguları anlatılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KARIYER YÖNETİMİN KAVRAMSAL ANALİZİ

1.1. Kariyerin Tanımı

Kariyer son dönemde popülaritesi artan bir kavram olmakla birlikte anlamı konusunda fikir birliğine bağlanmış bir kelime değildir. Sözlük anlamı bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olan kavramın genel manada çeşitli tanımları bulunmaktadır. Bunlardan birkaçı şöyledir;

Genzo'ya göre kariyer, bir kişinin hayatı boyunca edindiği işle ilgili tecrübelerinin basamaklarıdır.

Casio ise kariyeri, kişinin yaşamı boyunca mesleki pozisyonlarının sırasıdır, diye tanımlamıştır.¹

Ancak tanım kapsamı ve tezin ana temasına uygunluğu göz önüne alındığında bizce kariyer;

Çok uzun bir zamana yayılan, kişinin sadece iş hayatını değil onun tüm yaşamını kapsayan ailesini, alışkanlıklarını, toplumsal etkinliklerini ve diğer uğraşlarını da içine alan bir kavramdır. Kısaca günlük hayatta kariyer, ilerlemek, meslek, iş hayatı, başarı, bireyin iş hayatı boyunca üstlendiği roller ve bu roller ile ilgili deneyimler anlamlarına gelecek şekilde kullanılmalıdır.²

Genel manada kariyer, yaşam boyu süren bir uğraştır, iştir. Öznel anlamda ise kariyer, genç yaşlarda ilerlemek amacıyla başlanılan ve emekliliğe kadar sürdürülen bir uğraştır. Yapılan değişik tanımlamalarda kariyer, işgal edilen makam içinde bulunan pozisyonun bir sonucu olarak belirtilmektedir. Bu nedenle kariyer kavramı farklı biçimlerde yorumlanabilir;

¹ Serpil Aytacı, **Çalışma Yaşamında Kariyer**, İstanbul, Epsilon Yayıncılık, 1997, s.18.

² Ebru Kurtoğlu, **Kariyer Yönetiminin Kamu Kurumlarının Etkinliği Üzerindeki Olası Sonuçlarının İncelenmesi ve Çorum Örneği**, Hitit Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s.4.

- İlerleme olarak kariyer, çeşitli görevler arasında dikey hareketliliği,
- Meslek olarak kariyer, çeşitli işlerde dikey hareketliliği,
- Yaşam boyu yapılan işler dizini olarak kariyer, bireyin yaptığı işlerin bütünü kapsamaktadır.³

1.2. Yaşam Evreleri

İnsanların doğal yetenekleri ve çevre ile karşılıklı etkileşimi altında erişkinliğe doğru olgunlaşmasına “gelişmek” denilmektedir. Gelişim, çok yönlü ve karmaşık bir süreçtir. Birey, yaşamının değişik safhalarında çeşitli gelişim dönemlerinden geçer.⁴ Çocukluktan gençliğe, gençlikten yetişkinliğe, yetişkinlikten yaşlılığa. Bütün bu dönemeçler kültürden sosyal yapıya, çevreden ekonomik koşullara kadar birçok faktörden etkilenmektedir.⁵

Bedensel, zihinsel ve duygusal gelişim, bireyin sosyal gelişiminin temelini oluşturmaktadır. Sosyal bir varlık olan bireyin, kültürel koşullar çerçevesindeki bu gelişimi onun yapısını etkileyecektir. Toplumsal beklentilere uygun kazanılmış davranış yeteneği olan sosyal gelişme bireyin doğumuyla başlar ve çevre özellikleriyle şekil kazanır. Birey toplumda hem prestij kazanmaya hem de kendi yerini belirlemeye gereksinim duyar. Toplumsal uyum geniş ölçüde bu gereksinimin karşılanmasına bağlıdır. Bu uyum ayrıca kişinin yetişkinlik yıllarındaki başarısını da etkileyecektir. Toplumsal uyumun ölçüsü, bireyin çevresindeki kişilerle ilişkileri, grup çalışmalarına katılabilmesi, yapıcı olması, sorumluluk yüklenmesi ve birlikte yaşamının gerektirdiği kurallara uyabilmesidir.⁶

Kariyerle yaşam dönemleri arasındaki ilişki konusunda geliştirilen kuramlardan biri Eric Erickson tarafından geliştirilen “Yaşam Dönemleri Kuramı”na göre; bir insanın yaşamı 4’ü çocukluk, 4’ü yetişkinlik olmak üzere 8 döneme ayrılmıştır. Her aşamada birey bir üst aşamaya geçmek için “gelişme görevini” başarıyla tamamlamalıdır. Bu

³ Temel Çalık ve Figen Ereş, **Kariyer Yönetimi**, Ankara, Gazi Yayınları, 2006, s.31.

⁴ Serpil Aytaç, **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005, s.51.

⁵ Fikri Pehlivanlı, **Kariyer Yönetimi ve Bir İşletme Uygulaması**, Cumhuriyet Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2004, s.33.

⁶ Temel Çalık ve Figen Ereş, **Kariyer Yönetimi**, Ankara, Gazi Yayınları,2006, s.46.

dönemler, erişkinlik dönemi, genç yetişkinlik dönemi, yetişkinlik dönemi ve yaşlılık dönemi olarak ele alınmıştır.⁷

Bireyin iş hayatına başlamadan önceki döneminde onun gelişimine katkıda bulunan Kariyer Planlama Merkezleri bireyin 'Erişkinlik Dönemi'nde etkili olduğu için literatür taramasında bu konuya değinilecektir.

1.2.1. Erişkinlik Dönemi

15-25 yaşları arasında süren bu dönem kişinin çevresi ile ilişkilerini geliştirdiği bir dönemdir. Bu aşamada kişi sadece yakın çevresindeki insanlarla değil, grup ve organizasyonlarla da etkileşim halinde olmayı öğrenir. Kişi bu dönemde belli bir mesleğe yönelmiştir. Bireylerin bu aşamayı başarıyla geçme derecesi, büyüme çağında ego kimliğinin ne derece elde edildiği ile yakından ilgilidir. Eğer bu aşamada gelişim gerçekleşmezse, kişi diğerlerinden uzaklaşarak rekabet, mücadele gibi davranış eğilimleri gösterecektir. Kariyer aşamaları açısından bu devre kariyere yerleşim ve ilerleme döneminin ihtiyaçları çevreyle ilişkide birtakım dengesizliklerle sonuçlanıyorsa, yaşam ve kariyer aşamalarının ihtiyaçları arasında çatışmalara yol açabilir.⁸ Erişkinlik dönemi sonunda birey orta öğretim ve yükseköğretim yaşamını tamamlamış, belirli bir mesleğe yönelmiştir. Mesleğe yönelmede, gelecekte yapacağı iş ile ilgili kararlar alabildiği sürece kariyerinde de iyi bir başlangıç yapmış olacaktır.⁹

Erişkinlik döneminde birey yükseköğretim aşamasında aileden uzaklaşarak grup ve üniversite faaliyetlerine müdahil olma ve birtakım çabalama içerisine girer. Bu çabalama sürecinde üniversitelerde Kariyer Planlama Merkezleri devreye girerek bireyin sorunsuz olarak bu aşamayı tamamlamasına yardımcı olur.

⁷ Ekim Balta Aydın, **Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları**, Pamukkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2007, s. 15.

⁸ Serpil Aytaç, **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005, s.56.

⁹ Temel Çalık ve Figen Ereş, **Kariyer Yönetimi**, Gazi Yayınları,2006, Ankara, s.47-48.

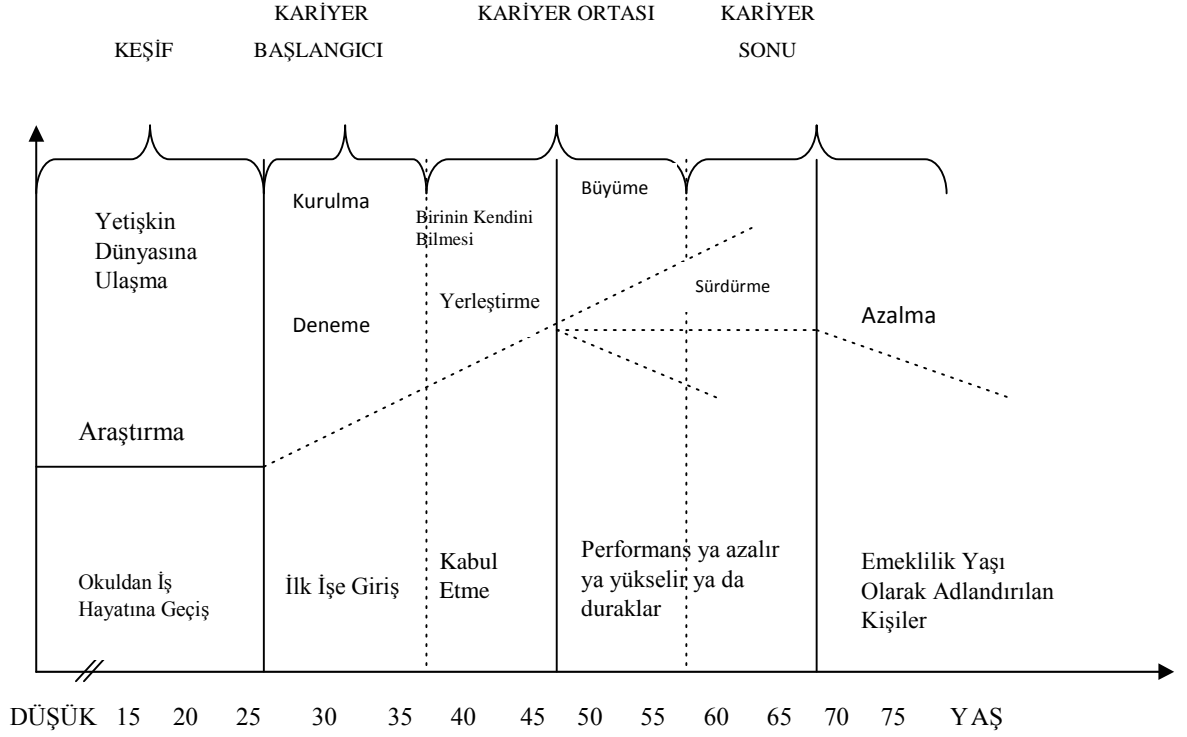
1.3. Kariyer Aşamaları

İnsan hayatının çeşitli dönemeçleri vardır. Çocukluktan gençliğe, gençlikten yetişkinliğe, yetişkinlikten yaşlılığa geçişimiz böyle bir dönemeçtir. İnsanların bu dönemeçleri, toplumların kültür yapılarıyla, sosyal yapılarıyla, biyolojik özellikleri ve kişilik yapılarıyla ilgilidir.¹⁰ Bu yapılarda kariyerin şekillenmesi, belirlenmesi ve geliştirilmesinde bireyin fiziksel, sosyolojik, psikolojik, cinsiyet, eğitim gibi birçok özelliği, kariyerin oluşmasında çok önemli birer etkindirler. Birey bu özelliklerinin etkisiyle kendisi için bir amaç belirler ve bu amaca ulaşmada ve ulaştığı noktada gelişmeye çaba sarf eder.

Kariyer aşamaları, bireyin bir işe başlangıcından bitimine değin yaşadığı süreçlerdir. Bu nedenle bireyin işe başlama yaşı, kariyer başlangıcı için önem oluşturmamaktadır. Bununla birlikte, birey bir işi, bir süre yaptıktan sonra farklı bir işe başladığında kariyer aşamalarını sırasıyla yaşayacaktır. Örneğin; 45 yaşında bir kişi kariyer yaşamında çok farklı bir karar alarak başka bir işe başlamakla, 25 yaşındaki bir kişi gibi “kurulma” aşamasına dönebilir.¹¹

¹⁰ Esra Sevinç, **Kariyer Planlama ve Yönetimi**, İstanbul, Etap Yayınevi, 2010, s.52.

¹¹ Temel Çalık ve Figen Ereş, **Kariyer Yönetimi**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2006, s.52-53.



Şekil 1.1. Kariyer Aşamaları Modeli

Kaynak: Serpil Aytacı, *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005, s.63

Kariyer aşamaları 5 bölümden oluşmaktadır. Bunlar; Keşif Aşaması, Kurulma Aşaması, Kariyer Ortası Aşaması, Kariyer Sonu Aşaması ve Azalma (emeklilik) Aşamasıdır. Kariyer Planlama Merkezleri iş hayatına atılmayı planlayan öğrencilere yönelik çalışması ve bu öğrencilerin kariyerin henüz keşif aşamasında olması nedeniyle bu bölümde Keşif Aşaması detaylı olarak ele alınacaktır.

1.3.1. Keşif Aşaması

Keşif aşaması bireyin mesleklere yönelik olarak zihinsel bir ön hazırlık ve kabul sürecinin yaşandığı bir aşamadır. Kariyer keşif aşaması, bireyin kendini ispatlama çabası içinde olduğu, kariyer alternatiflerini değerlendirdiği ve kişisel gözlemleri

sonucunda mesleğini seçtiği aşamadır.¹² Genelde 20'li yaşların ortasında sona eren, okuldan ilk işe başlayıncaya kadar geçen süre olarak tanımlanmaktadır. Schuler'e göre bu safha doğumdan 25 yaşına kadar olan dönemi kapsar. Bu dönem kendini ispatlama ve alternatifleri değerlendirme zamanıdır.¹³

Bu aşama bireyin çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik dönemlerini kapsamaktadır. Daha çocukluktan itibaren bireyler, çeşitli meslekler hakkında bilgi sahibi olmakta ve bilgilenmeye başlamaktadırlar. Çocukluk devresinde mesleki ilgileri sınırlı bilgiler çerçevesinde bir heves niteliğindedir. Ergenlik döneminde bireyler, çeşitli meslekler hakkında daha gerçekçi bilgiler edinirler. Bu dönem bireysel kariyer yönetimi açısından çok önemlidir. Çünkü birey mesleki eğitim veren liselere bu dönemde başlamaktadır. Bireyin bu dönemdeki seçimleri çok sınırlı bilgi ile aile ve yakın çevrenin etkisi altında yapılmaktadır. İlk yetişkinlik devresinde birey artık meslekler hakkında bilgi sahibi olmuştur. Bu aşamada birey ya yükseköğrenime, ya da çalışma yaşamına başlar.¹⁴

Bireylerin kariyerleri hakkında kritik kararların çoğu işe başlamadan önce verilir. Bireyler, kariyer seçimine; yakınları, öğretmenleri, arkadaşlarından etkilenecek yönlendirilir. Ailelerin ilgileri, bireye yönelik istekleri ve ekonomik durum, bireyin kariyer seçiminde çok önemli bir faktör olmaktadır. Aile dışında ise bireyin devam ettiği okullar, kariyer seçiminde etken olan diğer bir faktördür.¹⁵

Kariyer seçiminde ve ilgili alana yönelim sağlamasında okullar çerçevesinde bakıldığında, üniversitelerde bu görevi Kariyer Planlama Merkezleri görmektedir. Öğrencilerin iş hayatına adımlarını atmadan önce okumakta oldukları bölümler doğrultusunda onlara mesleki envanterler, danışmanlık hizmetleri, kişisel ve mesleki gelişim eğitimleri vb. birçok faaliyete katılmalarını sağlayarak hem kendilerini tanımalarını hem de çalışabilecekleri sektörleri öğrenmelerine yardımcı olur.

İleri ki bölümlerde Kariyer Planlama Merkezlerinin faaliyetlerinden bahsederken “keşif aşaması”na tekrar değinilecektir. Keşif aşamasından sonra birey örgüte giriş

¹² Robbins, S. 1994, **Örgütsel Davranışın Temelleri**, Akt: Sevtap Kabadayı, **Kariyer Yönetiminin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme**, Atılım Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2013, s.9.

¹³ Randall S. SCHULER, **Managing Human Resources**, 5th Edt. West Publ. Comp. 1995, s. 125; Akt: Serpil Aytaç, **Çalışma Yaşamında Kariyer**, İstanbul, Epsilon Yayınevi, 1997, s.63.

¹⁴ Ebru Kurtuluş, **Kariyer Yönetiminin Kamu Kurumlarının Etkinliği**, Hitit Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s. 9.

¹⁵ Temel Çalık ve Figen Ereş, **Kariyer Yönetimi**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2006, s. 53.

yapacağından yani iş hayatına atılacağından bu aşamadan sonrası ile İnsan Kaynakları birimleri ilgilenmektedir. Kariyer Planlama Merkezleri ise İnsan Kaynaklarının eğitim kurumdaki karşılığı olarak nitelendirilebilir. Bireyin erişkinlik dönemi ile keşif döneminin birlikte denk geldiği dönemde Kariyer Merkezleri devreye girmekte ve bireyi yönlendirmektedir.

1.4. Kariyer Planlama Tanımı

Kariyer planlamanın başlangıcına doğru inildiğinde aslında ilk olarak lise çağlarında belirlenmeye başlandığı, tüm yaşam boyunca devam eden bir süreç olduğu görülebilir. Lise yıllarında bireyler yavaş yavaş gelecekte sürdürmek istedikleri meslekler ile bağlantılı üniversite bölümlerini kazanmayı hedefler. Üniversitede okudukları bölüm eğer kendi kişisel tercihleriye bitirdikleri bölümle ilgili mesleklere yönelmek isterler.¹⁶

Kariyer planlaması; bireyin yetenek ve ilgilerinin değerlendirilmesini, kariyer fırsatlarını araştırmayı, kariyer amaçlarının oluşturulmasını ve uygun gelişim aktivitelerini planlamayı içerir. Kariyer planlaması temelde bireysel bir süreç olmasına rağmen örgüt de bireye kariyer danışmanları aracılığıyla kendilerini değerlendirmelerini ve diğer gelişimsel etkinlikleri düzenleyerek yardımcı olur.¹⁷

1.5. Kariyer Planlama Aşamaları

Bireyler çalışma yaşamlarından önce ve çalışma yaşamları boyunca buldukları dönemlerinin her aşamasında, meslekleriyle ilgili konularda ya da ihtisaslaşmayı planladıkları meslekte yetkinliklerini arttırabilmek ve bunun sonucunda kariyerlerini geliştirebilmek için gerek bireysel olarak gerekse örgütünün desteğiyle birtakım planlar yaparlar. Dolayısıyla, kariyer planlama sürecinin bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutundan söz edilebilmektedir. Başka bir ifade ile kariyer planlama sürecinin ilk boyutu kariyerini planlama durumunda olan bireyin kendi kişiliğinde oluşurken ikinci boyutu ise, bireysel kariyerin örgüt açısından irdelenmesi ve yönlendirilmesi sürecinde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, kariyer planlamanın bireysel yönü işten çok bireye

¹⁶ Temel Çalık ve Figen Ereş, **Kariyer Yönetimi**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2006, s. 92.

¹⁷ a.g.e., s. 92.

odaklanıp bireyin amaç ve yetenekleri üzerinde yoğunlaşmasını gerektirirken, örgütsel yönü ise, kişinin karakter ve hedeflerine uygun olan kariyer yollarının belirlenmesi ile ilgilenmektedir.¹⁸

1.5.1. Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel açıdan kariyer planlama; “kişinin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer amaçlarını ortaya koyması ve uygun, geliştirici faaliyetler planlaması aşamalarını” içerir. Bireylerin her dönemde kariyer planlaması yapmaları veya planları sık sık güncelleştirmeleri gerekir.¹⁹

Bireysel kariyer planlama öncelikle bireyin kendini tanımasını ve hedef oluşturmadan önce gerçekten neyi istediğine karar vermesini gerektirir. Kariyer planlama yapmadan önce aşağıdaki 4 unsur göz önünde bulundurulmalıdır.²⁰

Tarz: Birey tarzını belirlerken tercih ettiği bölümü ve mezuniyetten sonra uzmanlaşmak istediği alanı, çalışmak istediği sektörü, yönetim/liderlik stilini, sektörün koşullarını, meslektaşları, astları ve yöneticileriyle ilişkileri belirlemelidir.

Motivasyon: Birey yapmak istediklerini belirlerken ilgileri, ihtiyaçları, değerleri göz önüne almalıdır. Mezuniyetten sonra görev yapmayı planladığı alan ve pozisyonda onun için en önemli olanı belirlemelidir. Gerçekten yapmak isteyecekleriyle kesinlikle yapmak istemeyeceklerini belirgin bir şekilde birbirinden ayırmalıdır.

Beceriler: Birey neleri yapabileceğini, bunları yaparken gerçekten zorlanmayacağını, hangi işi her koşulda ve ortamda yapabileceğini, hangi becerilerini çalışma yaşamında en çok kullanabileceğini ortaya koymalıdır.

İç Engeller ve Gelişim İhtiyaçları: Birey kariyer planlama yaparken, düşünce ve davranışlarını istediği ve ihtiyaç duyduğu performansı başarmada nelerin engel

¹⁸ Eda Yeşil, **Kariyer Geliştirme Faaliyetlerinin Örgüt ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri**, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2011, s. 27.

¹⁹ Cemalettin Torun, **Kariyer Geliştirme ve Planlaması Uygulamalarının Analizi ve Kütahya İlinde Bir Uygulama**, Dumlupınar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2011, s.59.

²⁰ Eda Yeşil, **Kariyer Geliştirme Faaliyetlerinin Örgüt ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri**, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2011, s.29.

olabileceğini ortaya koymalıdır. Bunun için tarzı, motivasyonu ve becerilerini gelişimsel ihtiyaçlarıyla karşılaştırmalıdır.

1.5.2. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütsel kariyer planlama, kurumun çalışanlara kariyer hedeflerini gerçekçi belirlemelerinde ve gerçekleştirmelerinde de yardımcı olmak amacıyla yol göstermesidir. Çalışanlara sunabileceği kariyer fırsatlarını ve neler yapmaları gerektiği hususunda bilgi kaynağı oluşturmasıdır. Aynı zamanda belirlemiş olduğu planlar çerçevesinde, çalışanlara gelişim fırsatı yaratarak bu amaçla eğitim programları tasarlamasıdır. Sürekli gelişen iş çevresi ve rekabet ortamı içinde çalışanların beklentileri ile kurum hedeflerinin uyumlaştırılması gerekir. Kurumlar hem şimdiki ve gelecekteki nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak, hem de çalışanların kariyer geliştirme arzu ve beklentilerine yardımcı olmak amacıyla etkili bir planlama yapmaktadır.²¹ Örgütsel kariyer planlama, yönetimin çalışanlar için kariyer amaçlarını planlaması, örgütsel kariyer yollarını ve faaliyetlerini oluşturması süreci olarak tanımlanabilir. Bu süreçte örgütün yürüttüğü faaliyetler aşağıdaki şekilde özetlenebilir:²²

- Örgütün sahip olduğu insan kaynağının kurumsal olarak değerlendirilmesi ve çalışanların gelişme ihtiyaçlarının saptanması,
- Örgüt içerisindeki kariyer olanaklarının tespit edilmesi,
- Çalışanların performanslarının değerlendirilmesi,
- Çalışanlara kariyer olanakları ile ilgili danışmanlık faaliyetlerinin sunulması,
- Kariyer olanakları ve performans değerlendirme sonuçları doğrultusunda gerekli eğitimlerin verilmesidir.

²¹ Sevtap Kabadayı, **Kariyer Yönetiminin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme**, Atılım Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2013, s.56.

²² Habibe Mavisu, **Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s. 22.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KARIYER GELİŞİMİ VE KARIYER GELİŞTİRME

Kariyer gelişimi bireyin kendisinin kariyer görünümünü, kariyer geliştirme faaliyetlerini kapsamaktadır. Bireyin, yaşamının çeşitli dönemlerinde başarmaları gereken kariyer gelişim görevleri bulunmaktadır. Bireyin her dönemi farklıdır ve bu dönemin özellikleri onun kariyer gelişimini etkilemektedir.²³

Kariyer gelişimi, aşırı güdülenmiş fakat yeterli yönlendirilmemiş olan günümüz gençliği açısından yaşamsal bir önem arz etmektedir. Genç bireyler, üst düzey bir eğitim alma beklentisi ve mesleki kariyerlerinde ilerleme bakımından yüksek bir hırs içerisindedirler, fakat çeşitli araştırmalardan elde edilen bulgulara göre, genç bireylerden pek çoğunun hedeflerini geliştirmeye dönük tutarlı bir planları olmadığı anlaşılmaktadır.²⁴

Bireyin kariyer gelişimine katkı sağlayabilmesi onun kariyer geliştirme araçlarından faydalanmalarından geçmektedir. Kariyer gelişimi ancak kariyer geliştirme faaliyetleri ile gerçekleşeceği için bu bölümde kariyer geliştirme konusu detaylı olarak ele alınacaktır.

2.1. Kariyer Geliştirmenin Tanımı

Kariyer geliştirme kavramı literatürde çoğunlukla kişinin okul hayatını bitirip iş hayatına adımıyla başladığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Ancak araştırmanın konusu olan Kariyer Planlama Merkezlerine bakılacak olursa onların faaliyetleri kariyer

²³ Kamile Gamze Alçekiç, **Kariyer Gelişimi Açısından Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum ve Değerlerinin İncelenmesi**, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2011, s.16.

²⁴ Mustafa Sağdıç ve Hilmi Demirkaya, “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.26, 2009, s. 234.

gelişimi ve geliştirmenin okul hayatı döneminde başladığını ortaya koymaktadır. Çünkü özellikle üniversitedeki bireylerin gerek hedefleri doğrultusundaki çabaları gerekse öğrencilere bu aşamada yardımcı olan Kariyer Planlama Merkezleri gibi birimler öğrencileri iş hayatına adım atarken donanımlı olmasını sağlamayı amaç edinmektedir. Ayrıca literatürde kariyer geliştirmeye örgütsel açıdan ele alınmasından dolayı verilecek olan tanımlar bu yönde olacak olup açıklamalarda bunun üniversite ve öğrenci boyutundan tanımlaması yapılacaktır.

Kariyer geliştirme, çalışanlara yeteneklerini değerlendirme ve genişletme gücü vererek gerçek kariyer amaçları ve hedeflerini gerçekleştirmek için yardımcı olmayı ifade eder.²⁵

Kısaca, kariyer geliştirme, işletmenin çalışanlarına sunduğu, kariyerlerinin yönünü ve ilerlemesini etkileyen etmenlerden haberdar olmanın, bilginin veya kapasitelerin artmasını amaçlayan resmi, yapılanmış bir etkinliktir.²⁶

Örgütlerde çalışan olarak nitelendirilen bireylerin kariyer geliştirme süreçlerini İnsan Kaynakları birimini yürütmektedir. Bu birimin üniversitelerdeki karşılığı Kariyer Merkezleri, çalışanların karşılığı ise eğitimi devam eden öğrencilerdir.

Kariyer Merkezleri keşif döneminde olan bireylerin zihinlerinde belirlemiş oldukları hedeflere ve bölümlerine uygun olarak olası kariyer planlamalarının öngörülerini yapar ve bu yönde faaliyetlerde bulunur. Bireyleri çalışma hayatında karşılarına çıkabilecek olan olası teknik, idari, mesleki vb. konularda gelişmesine ve geliştirmesine yardımcı olur.

2.2. Kariyer Geliştirmenin Önemi

İnsan Kaynakları gözünden bakılacak olursa günümüzde bireyin kariyerindeki başarısını sadece yaptığı iş karşılığında iyi ücret alma, statü ve prestij kazanma, iş güvenliliğinin olması ile ölçmek yeterli değildir. Bundan başka, personel yeni

²⁵ W. Werther, K. Davis, **Human Resources and Personnel Management**, 4th Edt., Mc Graw Hill, 1993, s.10-30, Akt:Serpil Aytacı, **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Bursa, Ezgi Yayınevi, 2005, s. 197.

²⁶ Milkovich Glueck, **Personnel Management**, A. Diagnostic Approach, 4th Edition, Business Publ. 1985, s. 389, Akt: Serpil Aytacı, **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Bursa, Ezgi Yayınevi, 2005, s. 197.

teknolojiye uyum sağlamak için kendisini geliştirmek, yani bilgi ve beceriler elde etmek ve eğitmek arzusu duymaktadır. Ayrıca bireyler kendilerini kanıtlamak, işlerine ilişkin konularda bağımsız kararlar verip sorumluluk yüklenerek üst düzeyde, birçok sosyal ve psikolojik gereksinimlerini de çalışma yaşamlarında tatmin etmek istemektedirler. Bundan dolayı gerek mevcut çalışan ve gerekse işe yeni alınan personeli eğiterek çalıştırmak ve performansını değerlemek günümüzde yöneticilerin geliştirme işlerini tamamladığı anlamına gelmektedir.²⁷

Bireylerin eğitim düzeylerindeki genel artış, yaşam kalitesi beklentisinin çalışanlar için giderek daha fazla önem kazanmasına neden olmuştur. Çalışanlar, işten ne istediklerini ve işe nasıl verimlilik katabileceklerine yönelik olarak bilinçlenmeye başlamışlardır. Bu bilinçlenme sonucu kariyer geliştirme, bireyin iş yaşamına yön çizmede önemli bir rol oynamaktadır.²⁸

İnsan Kaynakları departmanı ve örgüt çalışanın bu anlayışını Kariyer Planlama Merkezleri ve öğrenciler perspektifinde açıklanacak olursa birey, üniversite dönemi boyunca bölümüne uygun eğitim, staj, mesleki gelişim, kişisel gelişim vb. birçok alanda iş hayatına adım atarken seçilebilir kişi olabilme adına araştırma içerisinde bulunmaktadır. Kariyer Planlama Merkezleri ise öğrencilerin bu arayışlarında onları yönlendirmede ve arayışlarını kolaylaştırmada yol gösterici olmaktadır. Hatta bireylerden gelebilecek birçok faaliyeti bünyesinde yürütmesinden dolayı onlara bu konuda en büyük desteği veren birim olduğu söylenebilir. Mesleki gelişim dışında da kariyer geliştirme çabaları bireyin topluma kendisini kabul ettirmede, statü kazanmasında ve özgüvenini geliştirmesinde büyük ölçüde destek sağlamakta bu da kariyer geliştirmenin bireyin gelişiminde önem arz ettiğini göstermektedir.

²⁷ Ebru Kurtoglu, **Kariyer Yönetimin Kamu Kurumlarının Etkinliği Üzerindeki Olası Sonuçlarının İncelenmesi ve Çorum Örneği**, Hitit Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s. 55-56.

²⁸ Zedeck, Stefan, Exploring the Domain of Work and Family Concens (Ed. S. Zedeck), Work, Families and Organizationss s.1-32. San Fransisco; Jossey-Bass, Akt: Temel Çalık ve Figen Ereş, **Kariyer Yönetimi**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2006, s.109.

2.3. Kariyer Geliştirmenin Amaçları

2.3.1. Örgütsel Kariyer Geliştirme Amaçları

Kariyer geliştirme çalışmalarının örgütsel amaçları şu şekilde sıralanabilir.²⁹

- Çalışanın işgücü verimliliğini arttırarak kurumun verim kaybını azaltmak,
- Belirlenmiş ve onaylanmış hedeflerin benimsenmesini sağlayarak amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak,
- Kurumun ihtiyacı olan bilgili yönetici kapasitesini arttırmak,
- Kurumun ihtiyacı olan bilgili yöneticileri ve yönetici potansiyelini yaratmak,
- Yetenek ve bilgi birikimi yüksek olan vasıflı çalışanların kurum içinde kalmasını sağlamak,
- Çalışanların gerginliğini azaltarak psikolojik tatmin sağlamak,
- Çalışanların gelişimlerini planlamasına destek olarak motive olmalarını sağlamak,
- Örgütsel yeteneği geliştirmek,
- Kültürel çeşitliliği arttırmak,
- Motivasyon ve sadakati arttırmak,
- İyi bir kurum iklimi yaratmak,
- Çalışanların beklentilerine cevap veren bir kurum yapısı oluşturmak,
- Kurum içinde çalışanların yaratıcılık düzeylerini arttırmak,
- Çalışanların kurum basamaklarını güvenle tırmanmasını sağlamak.

Sonuç olarak kariyer geliştirme; bireyin eğitim, geliştirme ve iş tecrübesi yoluyla kariyerinin planlanması ve kariyerine ilişkin yaptığı planların gerçekleşmesinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu anlamda örgüt, planlanmış eğitim programları ile çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi gibi amaçları gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır.³⁰

²⁹ Sevtap Kabadayı, **Kariyer Yönetiminin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme, Atılım Üniversitesi**, Yüksek Lisans Tezi, 2013, s.48-49.

³⁰ M. Şerif Şimşek ve Adnan Çelik, **Kariyer Yönetimi**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2004, s. 139.

2.3.2. Bireysel Kariyer Geliştirme Amaçları

Kariyer geliştirme çalışmalarının bireysel amaçları şu şekilde sıralanabilir;

- Hedef belirlemesi,
- Birey, kariyerinin sorumluluğunu üstlenmesi,
- Kişisel gelişimin hızlanmasının sağlanması,
- Meslek seçiminde bulunması,
- Seçilen meslek doğrultusunda eğitim ve öğretim programlarına dâhil olması,
- Kişisel gelişime önem verilmesi ve bu yönde girişimlerde bulunması vb.

2.4. Kariyer Geliştirme Program ve Yöntemleri

Kariyer geliştirme programları 12 programdan oluşmaktadır.³¹ Bunlar;

- Kariyer Haritaları,
- Kariyer Rehberliği (mentoring),
- Kariyer Danışmanlığı,
- Kariyer Planlama Merkezleri,
- Koçluk Desteği,
- Eğitim ve Geliştirme Programları,
- İş Rotasyonu,
- İş Zenginleştirme,
- Kariyer Planlama Grupları,
- Çifte (dual) Kariyer Yolu, Özel Programlar,
- Psiko-teknik Yöntem.

Ancak araştırmanın konusu bağlamında ele alınacak olursa keşif dönemi sürecinde bireye etkide bulunan Kariyer Planlama Merkezleri kariyer geliştirme programlarında detaylı olarak ele alınacak konu olacaktır.

³¹ M. Şerif Şimşek ve Adnan Çelik, **Kariyer Yönetimi**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2004, s. 151.

2.4.1. Kariyer Planlama Merkezleri

Kariyer Planlama Merkezleri bünyesinde kariyer rehberliği, kariyer danışmanlığı ve eğitim ve geliştirme programlarının faaliyetlerini de yürüttüğünden bu başlıkların tümünü Kariyer Planlama Merkezleri adı altında tanımlanacaktır.

Kariyer merkezleri, kariyer yönetimi uygulamalarına destek sağlamak üzere, bireylerin kendi kendilerini değerlendirmelerine katkıda bulunan, eğitim ve danışmanlık hizmeti veren kurum içi kuruluşlardır.³²

Kariyer merkezleri, genelde bireylerin geliştirdiği fonksiyonun bir parçası olarak kariyer geliştirme programlarını yönetme ve elde edilen bilgileri aktarmak için kurulmuş birimlerdir. Merkez, özellikle şunları sağlar;

- Grup atölyeleri, (workshoplar) oluşturmak,
- Yazılı okuma materyalleri ve kurslar düzenlemek,
- Kariyer yolları hakkında bilgi aktarmak,
- Beceri, yetenek testler uygulamak,
- Kurum içi ve dışı eğitim ve geliştirme programları oluşturmak. Örneğin; seminerler ve danışmanlık gibi.³³
- Bireye kariyerini belirleme de yardımcı olmak,
- Kariyer danışmanlığı yapmak,
- Kariyer rehberliğinde bulunmak,

Kariyer danışmanlığı, mevcut mesleki ve eğitim olanaklarından faydalanmak suretiyle bireylere kariyer gelişimlerinde yardımcı olmayı amaçlayan planlanmış bir müdahaledir. Kariyer danışmanlığı bireylerin kariyer amaçlarını oluşturmada kariyer basamaklarını uygulamada, kariyer hedeflerine yönelmede bireye yardımcı olur.³⁴

Kariyer danışmanlığı muhtemelen dört problemten birinin ortaya çıkmasıyla üstlenilir.

- Kariyer seçiminde eksiklik,
- Kariyer seçiminde belirsizlik,
- Uygun olmayan kariyer seçimi,

³² Esra Sevinç, **Kariyer Planlama ve Yönetimi**, İstanbul, Etap Yayınevi, 2010, s.226.

³³ Serpil Aytaç, **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005, s.215-216.

³⁴ a.g.e., s.218-219.

- İlgi ve tutumlar arasındaki anlaşmazlık.

Bilgi sağlama, değerlendirme, öneri sunma, rehberlik etme, kariyer eğitimi, yerleştirme, savunma, geri besleme ve takip etme gibi faaliyetler kurum içi kariyer danışmanlığı kapsamında yer almaktadır.³⁵

Kariyer rehberliği, önemli bir kariyer geliştirme etkinliğidir. Rehber, deneyimsiz bireye, kariyer gelişiminde ilerlemesinde yardımcı olan deneyimli kişidir. Rehberler genel itibarıyla Kariyer Planlama Merkezi* çalışanıdır. Bireye hangi kitapları okuyacakları, hangi kursları alacakları, hangi meslekleri seçecekleri, hangi işleri arayabilecekleri, belli yetenekleri geliştirmek için hangi danışmanların talimatlarına uymaları gerektiğini, kariyer olanaklarını, örgütlerin eğitim olanaklarını sunar. Amaç, herhangi bir iş-eleman uyumunda yeterlilik boşluğunu azaltmak için geliştirme önerileri oluşturmaktadır.³⁶

Kariyer rehberliği; bireyin kariyerleri ile ilgili yetenek, ilgi ve değerlerini, farklı kariyer imkânlarını tanımlamalarına yardımcı olarak bunları doğru şekilde değerlendirme ve üzerinde anlaşılmiş bir hedefe ulaşmak için strateji planlaması yapma olarak ifade edilebilir. Kariyer rehberliği, kariyer danışmanlığının tamamlayıcı bir unsurudur ki; genellikle Kariyer Planlama Merkezi personeli, aynı zamanda kariyer rehberi olarak da faaliyet göstermektedir. Rehberlik hizmetlerinin amaçları; eğitim sisteminin etkinliğini artırmak ve bireylerin geleceğine yön vermelerine yardımcı olmaktır.³⁷

³⁵ Melis Tuğçe Gürel, **Kariyer Planlamada Yetkinliklerin Önemi ve Bir Araştırma**, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s.33.

³⁶ James W. Walker, **Human Resource Planning**, Mc. Raw Hill. USA, 1980, s.345, Akt: Serpil Aytaç, **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005, s.215-217.

³⁷ Mustafa Şükrü Dilsiz, **Kariyer Yönetimi Ve Kırıkkale'deki Banka Şubelerinde Bir Uygulama**, Kırıkkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2011, s.18.

* Yapılan tanımlamada ilgili kaynaktaki İnsan Kaynakları birimi olarak belirtilmektedir. Ancak bu çalışma çerçevesinde rehberlik yapan kişiler Kariyer Planlama Merkezi bünyesinde çalıştığından ilgili terim Kariyer Planlama olarak kullanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KARIYER GELİŞTİRME ARACI OLARAK KARIYER PLANLAMA MERKEZLERİ

3.1. İstanbul'daki Vakıf Üniversitelerinin Kariyer Merkezleri

Acıbadem Üniversitesi; 2007 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin henüz bir Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır. Üniversite bünyesinde Mezunlar Derneği kurulmuş olup mezunlarla ilgilenmektedir. Ancak Mezunlar Derneğinin faaliyetleri ile ilgili detaylı bilgi bulunmamaktadır.³⁸

Bahçeşehir Üniversitesi; 1998 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi biriminin karşılığı CO-OP (Cooperative Education) ve BARC (Alumni Relations Center)'dir. CO-OP Direktörlüğü kariyer danışmanlığı, çözüm ortağı olan firmalarla "Markalı Dersler" programı yürütmekte ve bu program kapsamında öğrencilere eğitim verilmektedir. Eğitimin amacı; firmaların kendi alan, ürün, hizmet ve uygulamaları konusunda nitelikli işgücü yetiştirmesidir. Bir diğer faaliyet ise "CO-OP" (Cooperative Education) Üniversite - İş dünyası işbirliğine dayalı eğitimidir. CO-OP, öğrencinin lisans eğitimi sırasında bir iş yerinde çalışmasına dayalı bir eğitimidir.

Amaç; eğitim ile çalışma hayatını bütünleştirmektir. CO-OP Eğitimi'yle çalışma hayatına hazırlanan öğrencilerin mezun olduktan sonra iş yerindeki öğrenme süresini en aza indirmeye çalışmaktadır.³⁹

³⁸ www.acibadem.edu.tr [20 Aralık 2014]

³⁹ http://coop.bahcesehir.edu.tr/sayfa/kariyer_danismanligi [20 Aralık 2014]

BARC (Alumni Relations Center) birimi ise mezun festivali, mezun buluşmaları, paneller, konferanslar, workshoplar, turlar, mezun elçilik, mentorluk, eğitimler, kariyer gelişim tasarımı gibi çalışmalar yürütmektedir.⁴⁰

Beykent Üniversitesi Kariyer Merkezi; 1997 yılında eğitime başlayan üniversitesinin web sitesindeki duyurudan Kariyer Merkezi biriminin eğitim yaptığı tespit edilmiştir. Ancak birimin sayfası yoktur. Bu nedenle diğer bilgilere ulaşılamamıştır.⁴¹

Bezmîâlem Üniversitesi; 2010 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁴²

Doğuş Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi; 1997 yılında başlayan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi seminer, konferans, kariyer etkinlikleri gibi organizasyonlar yürütmektedir. Bunun dışında stajlar, bitirme projeleri, kamu ya da özel sektör kuruluşları ile işbirliği içinde sürdürülen ortak çalışmalar, öğretim üyelerinin yürüttüğü araştırma projeleri öğrenciler için deneyim olanağı oluşturmaya çalışmaktadır.⁴³

Fatih Üniversitesi Kariyer Merkezi; 1996 yılında başlayan üniversitenin Kariyer Merkezi öğrencilerine mesleki danışmanlık hizmeti vererek onların bireysel kariyer planlamalarında yardımcı olmaktadır. Var olan tüm lisans – ön lisans bölümlerine ait bilgilendirmelerde bulunarak bölümlerin görev tanımları, çalışma alanları, gerekli fiziki şartlar vb. konularda öğrencileri geleceğe hazırlamaktadır. Staj ve iş imkanı konusunda öğrencileri “global.com” adresine yönlendirerek başvuru yapmalarını sağlamaktadır. Kendileri ilan yayınlamamaktadır. Etkinlik olarak ise, kariyer günleri, sektörel mentörlük, kariyer ve sektör fuarı, yurtdışı eğitim günleri, yetiştirme programları ve eğitim sertifika programları düzenlemektedirler. Kişisel ve mesleki envanter çalışmalarında özgeçmiş ve mülakat teknikleri, meslek testi gibi uygulamalar ve eğitimler vermektedirler. Öğrencilerine Türkiye’de devletin ve vakıfların verdiği tüm burslar hakkında bilgilendirme yapmaktadır. Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş Sınavı (TEOG), Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı (YGS), Lisans Yerleştirme Sınavı (LYS), Seviye Belirleme Sınavı (SBS) vb. sınavların taban ve tavan puanlarının yayınlamak üzere üniversite ya da lise tercihi yapacak olan her öğrencinin elde ettiği puanlar

⁴⁰ <http://mezun.bahcesehir.edu.tr/> [20 Aralık 2014]

⁴¹ www.beykent.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁴² ww.bezmialem.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁴³ <http://dukar.dogus.edu.tr/> [20 Aralık 2014]

nelere yerleşebileceği hakkında bilgi veren bir sistem oluşturmuşlardır.⁴⁴ Mezun ilişkileri konusunda ise Mezunlar Derneği ilgilenmektedir.⁴⁵

Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi; 2010 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁴⁶

Gedik Üniversitesi; 2010 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁴⁷

Haliç Üniversitesi; 1998 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁴⁸ Mezun ilişkilerini Mezunlar Derneği yürütmektedir.⁴⁹

Işık Üniversitesi Kariyer Ofisi; 1996 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Ofisi kariyer danışmanlığı, kariyer günleri, kariyer planlama, kişisel gelişim seminerleri, sertifika programları, mezunlarla öğrencileri buluşturmak, sektör tanıtımları, staj ve iş ilanları yayınlanması, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, vb. konularda danışmanlık hizmeti vermektedir. Staj ve İş ilanlarında öğrencileri çeşitli ilan sitelerine yönlendirerek başvuru yapmalarını sağlamaktadır.⁵⁰ Kendileri ilan yayınlamamaktadır. Ayrıca mezunlarla ilişkileri Mezunlar Derneği yürütmektedir.⁵¹

İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi; 2010 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁵²

İstanbul Arel Üniversitesi Kariyer Merkezi; 2007 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Merkezi kariyer danışmanlığı, kariyer günleri, kişisel gelişim seminerleri, sertifika programları, mezunlarla öğrencileri buluşturmak, Sektör tanıtımları, staj ve iş ilanları yayınlanması, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, vb. konularda danışmanlık hizmeti vermektedir. Staj ve İş ilanlarında öğrencileri çeşitli ilan sitelerine

⁴⁴ <http://www.kariyerpenceresi.com/> [20 Aralık 2014]

⁴⁵ <http://fumed.fatih.edu.tr/> [20 Aralık 2014]

⁴⁶ www.fatihsultan.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁴⁷ www.gedik.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁴⁸ www.halic.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁴⁹ <http://www.halic.edu.tr/tr/halichte-yasam/mezunlar> [20 Aralık 2014]

⁵⁰ <http://www.isikun.edu.tr/kariyer-ofisi> [20 Aralık 2014]

⁵¹ <http://www.isumed.org/> [20 Aralık 2014]

⁵² www.29mayis.edu.tr [20 Aralık 2014]

yönlendirerek başvuru yapmalarını sağlamaktadır. Kendileri ilan yayınlamamaktadır. Ayrıca birim öğrencilerini iş dünyasına hazırlamak için bazı projeler yürütmektedir. Bunlardan biri ARELKAMP'dır. Amaç; başarılı öğrencilerin için mezuniyete hazırlık programıdır. ArelKamp'ta verilen eğitimler kişilerin profesyonel hayatlarında geliştirmeleri gereken yetkinliklerine yönelik NLP Teknikleri ve Takım Çalışması Eğitimleri gibi faaliyetlerdir. Bir diğeri ARELKET'tir (Kariyer Elçileri Takımı). Amaç; Kariyer Elçileri Takımı, İstanbul Arel Üniversitesi öğrencilerinin kariyer gelişimini desteklemek üzere Arelkam (Arel Üniversitesi Kariyer Merkezi) ile Arel öğrencilerinin ortaklaşa yürüttüğü bir programdır. Kariyer Elçisi olarak faaliyet gösteren öğrenciler akranlarına rehberlik yapma, kariyer gelişimlerinde rol model olma, mesleki çabalarında başarılı olmaları için akranlarını cesaretlendirme ve kaynaklar bulma gibi konularda destek faaliyetlerde bulunurlar.⁵³

İstanbul Aydın Üniversitesi; 2007 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁵⁴

İstanbul Bilgi Üniversitesi Kariyer Merkezi; 1996 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Merkezi özgeçmiş oluşturma, mülakat provaları, kariyer danışmanlığı ve koçluğu, sektörel sertifika programları, iş hayatına hazırlık seminerleri, kişisel gelişim seminerleri, sosyal sorumluluk seminerleri, meslek tanıtımları, mentörlük gibi faaliyetler yürütmektedir. Bunun dışında iş ve staj ilanları yayınlarak istihdam konusunda öğrenci ve mezunlarına destek olmaktadır.⁵⁵ Mezunlarla ilgili diğer konuları ise Mezunlar Derneği yürütmektedir.⁵⁶

İstanbul Bilim Üniversitesi; 2006 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁵⁷

İstanbul Gelişim Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi; 2011 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Geliştirme Merkezi öğrenci, mensup ve mezunlarının kariyer planlama becerilerinin geliştirilmesi genel amacı doğrultusunda, kariyer danışmanlığı yüksek lisans programı, ölçme ve değerlendirme, kariyer danışmanlığı,

⁵³ <http://arelkam.arel.edu.tr/> [20 Aralık 2014]

⁵⁴ www.aydin.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁵⁵ <http://www.bilgikariyer.com/> [20 Aralık 2014]

⁵⁶ <http://www.bilgim.org.tr/en/> [20 Aralık 2014]

⁵⁷ www.istanbulbilim.edu.tr [20 Aralık 2014]

eğitim programları, kariyer bilgi sistemi, iş hayatıyla ilişkiler, araştırma ve yayın ile öğrenci kulüpleri ve staj alanlarında hizmet vermeyi hedeflemektedir. Çeşitli envanterler uygulamakta yurtdışı eğitimleri hakkında bilgi vermektedir. Ancak staj ve istihdam alanında herhangi bir çalışma yapmamaktadır.⁵⁸

İstanbul Esenyurt Üniversitesi; 2013 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁵⁹

İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi 2011 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁶⁰

İstanbul Kültür Üniversitesi; 1997 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır. Ancak staj ve ilanlarını öğrenci ayağıyla yayınlamaktadırlar. Mezun ilişkileriyle ise Mezunlar Ofisi birimi ilgilenmektedir.⁶¹

İstanbul Medipol Üniversitesi; 2009 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁶²

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Kariyer Merkezi; 2005 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin bünyesinde bulunan birim, kariyer etkinlikleri faaliyetlerini yürütmektedir.⁶³

İstanbul Őehir Üniversitesi; 2010 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁶⁴

İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi; araştırma kapsamında olması nedeniyle bu üniversitenin bilgileri aşağıda detaylı olarak verilecektir.

Kadir Has Üniversitesi Kariyer Merkezi; 1992 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Merkezi kariyer gelişimine yönelik seminerler, kariyer günleri, kariyer

⁵⁸ <http://kariyer.istanbul.edu.tr/> [20 Aralık 2014]

⁵⁹ www.esenyurt.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁶⁰ www.kemerburgaz.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁶¹ www.iku.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁶² www.medipol.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁶³ <http://www.izu.edu.tr/tr-TR/sks/kariyer-merkezi/1455/Page.aspx> [20 Aralık 2014]

⁶⁴ www.sehir.edu.tr [20 Aralık 2014]

danışmanlığı, mülakat provası, iş ve staj olanaklarına dair faaliyetler yürütmekle birlikte mezunlarla temas kurabilme adına bir portal oluşturulmuştur.⁶⁵

Koç Üniversitesi Kariyer Gelişim Merkezi; 1992 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Gelişim Merkezi kampüste işe alım günleri, prova mülakat günleri, sektör tanıtım toplantıları gibi etkinlikler düzenlemektedir. Özgeçmiş ve mülakat teknikleri gibi eğitimler vermekle birlikte öğrencilerin tüm faaliyetleri görebileceği bir portal oluşturarak oradan destek olmaktadır. İş ve staj konusunda çeşitli duyurular yaparak öğrencilerin istihdamı konusunda yardımcı olmaktadır. İş dünyasına hazırlık projesi olarak ise Kariyer Koçluğu projesi yürüterek öğrencileri mezuniyet sonrasına hazırlamaktadır. Bu projenin amacı; mezunlar ile öğrencileri buluşturarak iş dünyasıyla ilgili bilgileri, deneyimleri ve görüşleri öğrencileriyle paylaşılmasıyla onlara yol gösterebilmeyi hedeflemektedir.⁶⁶

Maltepe Üniversitesi Mezunlarla İletişim ve Kariyer Araştırma Merkezi; 1992 yılında eğitime başlayan üniversitenin Mezunlarla İletişim ve Kariyer Araştırma Merkezi kariyer günleri, paneller, kişisel gelişim seminerleri, profesyonel yöneticiler ve meslek temsilcileri ile yapılan buluşmalarda öğrencilere ve mezunlara kariyer yollarını çizmek konusunda yaşanmış tecrübelerin aktarılması amaçlanmaktadır. Sanayi - üniversite iş birliği çerçevesinde ön lisans, lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin içinde yer aldığı iş yaşamına teması artırma amaçlı projeler yürütülmektedir. Staj ve istihdam konusunda öğrenci ve mezunlarına destek olmaktadır. Mezunlarla diyalog halinde olup mezun buluşmaları gibi etkinlikler düzenlemektedir. Mentorluk hizmeti ile öğrenciler danışman kişilere alanlarına göre sorular sorabilmekte ve bilgi edinebilmektedir. Başarı hikâyeleri adı altında bünyesinden mezun öğrencilerinin öykülerini web sitesinde paylaşmakta ve okumakta olan öğrencilerin tecrübe edinmesine katkı sağlamaktadır.⁶⁷

Nişantaşı Üniversitesi Kariyer Merkezi ve Sektör İlişkiler Birimi; 2012 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Merkezi ve Sektör İlişkiler birimi staj, danışmanlık hizmeti vermektedir. Ayrıca mezunlara sektör bilgilendirmesi yapar. 2010 yılında

⁶⁵ <http://www.khas.edu.tr/kariyer-merkezi> [20 Aralık 2014]

⁶⁶ <https://career.ku.edu.tr/tr/content/kariyer-yolculu%C4%9Funa-ba%C5%9Fla> [20 Aralık 2014]

⁶⁷ <http://mikam.maltepe.edu.tr/> [20 Aralık 2014]

eğitime başlamış olan üniversitenin sitesinde bu faaliyetler hakkında kısa bir metin dışında bir bilgi bulunamamıştır.⁶⁸

MEF Üniversitesi; 2014 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁶⁹

Murat Hüdavendigar Üniversitesi; 2012 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁷⁰

Okan Üniversitesi Kariyer Merkezi; 1999 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Merkezi birimi kariyer danışmanlığı, kariyer günleri, kariyer planlama, kişisel gelişim seminerleri, sertifika programları vb. konularda hizmet vermektedir. Staj ve İş ilanları yayınlarak öğrencilere bu alanda destek olmaktadır. Mezun öğrencilere mentörlük desteği Mezunlar Derneği aracılığıyla sağlanmaktadır. İş hayatına adaptasyon için ise Kariyer ve Yaşam Programı ile İşyeri Destekli Eğitim (CO-OP) program yapılmaktadır. Kariyer ve Yaşam Programının amacı; hazırlık sınıfından başlayarak mezuniyete kadar iş yaşamında başarı için gerekli olan sosyal, kültürel ve profesyonel becerileri kazanabilecekleri ortamı oluşturmaktır. Bu program kapsamında öğrenciler Hazırlık sınıfında Kariyer ve Yaşam dersini almaları gerekmekte, 1. Sınıfta yarı yarı zamanlı iş ya da gönüllü staj yapmalılar, 3 veya 4. Sınıfta Mezuniyete Hazırlık dersini almakla yükümlüdürler. Ayrıca okul hayatları boyunca Happy Life kapsamında sportif, sanatsal ve kültürel açılardan geliştirmeye yönelik dersi muhakkak almaları gerekmektedir. Ve son olarak öğrencilere Sosyal Sorumluluk dersini vererek onların sosyal yönünü de geliştirmeyi hedeflemektedir.

İşyeri Destekli Eğitim (CO-OP) programının amacı; öğrencilere işyerlerini yakından tanıtarak mezuniyet sonrası iş hayatına uyum sürelerini kısaltmak, öğrencilerin CO-OP Eğitimi gereği görev yapacakları iş yerlerindeki sorumluluklarını, ilişkileri, organizasyon ve üretim sürecini ve yeni teknolojileri tanımasını sağlamak, personeli ve müşterileri ile uyumlu çalışma ve iyi iletişim kurabilme alışkanlığını kazandırmaktır.⁷¹

⁶⁸ <http://www.nisantasi.edu.tr/fayda-merkezi/kariyer-ve-sektor-iliskileri> [20 Aralık 2014]

⁶⁹ www.mef.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁷⁰ www.mhu.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁷¹ <http://okm.okan.edu.tr/> [20 Aralık 2014]

Özyeğin Üniversitesi; 2005 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır. Web sitesinden alınan bilgilere göre mezun ilişkileri faaliyeti yürütülmekte ancak hangi birimin faaliyeti olduğu belirtilmemektedir.⁷²

Piri Reis Üniversitesi; 2008 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁷³

Sabancı Üniversitesi Kariyer ve Staj; 1994 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer ve Staj birimi kariyer gelişimine yönelik seminerler, kampüs işe alım günleri, kariyer etkinlikleri, kariyer danışmanlığı, vaka çalışmaları, mezunlarla kariyer sohbetleri, firma tanıtımları, yurtdışı üniversite tanıtımları gibi çalışmalar yürütmektedirler. Ayrıca staj ve iş olanakları sağlayarak öğrencilerini istihdam etmektedirler. Kariyer kitapçığı adı altında öğrencilere kişisel gelişim, özgeçmiş hazırlama ve iş arama stratejileri vb. bilgilendirmeler yapılmaktadır.⁷⁴

Süleyman Şah Üniversitesi Uygulamalı Sektörel Eğitim ve Kariyer Koordinatörlüğü; 2010 yılında eğitime başlayan üniversitenin Uygulamalı Sektörel Eğitim ve Kariyer Koordinatörlüğü birimi kariyer gelişimine yönelik seminerler, kariyer günleri, kariyer danışmanlığı, özgeçmiş ve mülakat eğitimleri, yapılmaktadır. Ayrıca danışmanlık hizmeti kapsamında akademik ve sektörel danışmanlık hizmetleri ayrı ayrı verilmektedir. Staj olanaklarına dair duyuruların yayınlanmaktadır. Lisans düzeyinde tüm bölümlerin mesleki tanımı ve çalışabilecekleri hakkında bilgi verilmektedir. Öğrencileri iş hayatına hazırlık kapsamında ise Kariyer Koçluğu ve Mentörlük projeleri yapılmaktadır. Koordinatörlüğün web sitesinde ayrıca öğrencilerin yıllık ÖSYM sınav takvimini takip edebilmeleri adına duyurular yayınlanmaktadır.⁷⁵

Üsküdar Üniversitesi Kariyer Merkezi; 2011 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Merkezi birimi öğrencilerin ve mezunların kariyer planlaması, uygulaması ve geliştirilmesi ile ilgili çalışmalar yapmaktır. Web sitesinde yer alan metinde bu açıklama dışında herhangi bir bilgi bulunmamaktadır.⁷⁶

⁷² www.ozyegin.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁷³ www.pirireis.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁷⁴ <http://career.sabanciuniv.edu/> [20 Aralık 2014]

⁷⁵ <http://ssu.edu.tr/kariyerplanlama/> [20 Aralık 2014]

⁷⁶ <http://www.uskudar.edu.tr/kariyer-merkezi.php> [20 Aralık 2014]

Yeditepe Üniversitesi Kariyer ve Bireysel Gelişim Ofisi; 1996 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer ve Bireysel Gelişim Ofisi birimi kariyer gelişimine yönelik seminerler, kariyer günleri, workshop ve seminler, kariyer fuarları, kişisel gelişim seminerler, kariyer danışmanlığı gibi çalışmalar yapılmaktadır. Özgeçmiş ve mülakat teknikleri eğitimleri verilerek öğrenciler mezuniyet sonrasına hazırlanmaktadır. İş ve staj olanaklarına dair araştırma ve başvuru süreci ile ilgili bilgilendirme yapılmakta sonrasında duyurulara yer vererek öğrencilere yardımcı olunmaktadır. Öğrencileri iş hayatına hazırlama kapsamında ise Ağ Kurmak ve Kariyer Koçluğu yapılmaktadır. Ağ kurmak ilgi duyulan konularda bilgi toplamak ve gelecekte bilgi akışını sağlamak için bağlantı kurmaktır. Kariyer koçluğu, öğrenci ve mezun arasında kurulan birebir iletişimidir. Mezunlar bir yandan deneyimlerini öğrencilerle paylaşır, diğer yandan da kendi liderlik yetilerini geliştirirler.⁷⁷

Yeni Yüzyıl Üniversitesi; 2009 yılında eğitime başlamış olan üniversitenin Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁷⁸

Avrupa Meslek Yüksekokulu; 2013 yılında eğitime başlamış olan yüksekokulun Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁷⁹

Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu; 2008 yılında eğitime başlamış olan yüksekokulun Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁸⁰

İstanbul Kavram Meslek Yüksekokulu Kariyer Planlama Merkezi; 2008 yılında eğitime başlamış olan yüksekokulda Kariyer Planlama Merkezi staj faaliyetleri yürütmektedir.⁸¹

Plato Meslek Yüksek Okulu Kariyer Merkezi; 2010 yılında eğitime başlayan üniversitenin Kariyer Merkezi birimi kariyer gelişimine yönelik seminerler, kariyer günleri, sektör günleri, kariyer danışmanlığı, özgeçmiş ve mülakat eğitimleri yapılmaktadır. Ayrıca iş ve staj olanaklarına dair duyuruların yayınlandığı bir portal oluşturulmuştur.⁸²

⁷⁷ <http://kariyerdestekmerkezi.yeditepe.edu.tr/index.aspx> [20 Aralık 2014]

⁷⁸ www.yeniuyuzyl.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁷⁹ www.avrupa.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁸⁰ www.beykoz.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁸¹ <http://www.kavram.edu.tr/sayfa.aspx?mid=320> [20 Aralık 2014]

⁸² <http://kariyer.plato.edu.tr/> [20 Aralık 2014]

Şişli Meslek Yüksek Okulu; 2012 yılında eğitime başlamış olan yüksekokulun Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır.⁸³

Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksek Okulu; 2012 yılında eğitime başlamış olan yüksekokulun Kariyer Planlama Merkezi birimi bulunmamaktadır. Staj süreçleriyle Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı birimi ilgilenmektedir.⁸⁴

3.2. İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi

3.2.1. İstanbul Ticaret Üniversitesi Tarihçesi

İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul Ticaret Odası Eğitim ve Sosyal Hizmetler Vakfı tarafından 2001 yılında kurulmuş olup bünyesinde 6 fakülte (Fen Edebiyat, Ticari Bilimler, Hukuk, İletişim, Mühendislik ve Tasarım ile Uygulamalı Bilimler), İngilizce Hazırlık Bölümü ve Meslek Yüksek Okulu ile 3 enstitü (Dış Ticaret, Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri) ve 19 araştırma ve uygulama merkezi yer almaktadır. Üniversite, 73 öğrenci ile başladığı eğitim-öğretim hayatına 7 bin öğrencisi ve 300'ü aşkın akademisyeni ile devam etmektedir.⁸⁵

3.2.2. İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi

İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi, öncelikli olarak 2013 yılı Eylül ayı itibariyle içyapısında büyük bir değişime gitmiş ve alanında birçok projeler başlatmaya bu tarihten itibaren başlamıştır.

Kariyer Planlama Merkezi; öğrencilerinin kişisel gelişimlerine katkıda bulunarak, onları mezuniyet sonrası iş hayatına çok yönlü hazırlamak ve onlara başarılı olacakları meslek seçimlerinde yol göstermek amacıyla kurulmuş bir birimdir.

Kariyer Planlama Merkezinin ana amacı; üniversite öğrencilerinin kendi bilgi, beceri, ilgi ve değerlerine uygun işe yerleşmelerine yardımcı olmaktır.

⁸³ www.sisli.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁸⁴ www.adiguzel.edu.tr [20 Aralık 2014]

⁸⁵ <http://www.ticaret.edu.tr/tr/Sayfa/Universitemiz/Tarihce-Kurulus> [20 Aralık 2014]

İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezinin faaliyetlerine ait bilgiler, biriminin öğrencilerine yapmış olduğu broşür ve ilgili birimin personelinden alınan bilgiler doğrultusunda oluşturulmuştur.

3.2.2.1. Kariyer Planlama Merkezi Faaliyetleri

3.2.2.1.1. Kariyer Danışmanlığı

Öğrencilerin ve mezunların bir kariyer planı oluşturabilmeleri ve bu plan çerçevesinde gerekli yetkinlikleri kazanabilmeleri için yapmaları gerekenlerin anlatıldığı bire bir görüşmeleri kapsamaktadır. Öğrenciler kariyer danışmanlığı hizmeti kanalıyla; kendi potansiyellerini tahlil edebilmeyi, alternatif kariyer yolları belirleyebilmeyi ve doğru işle eşleşebilmek için gerekli yol haritaları oluşturabilmeyi öğreneceklerdir. Yol haritalarının oluşturulması yardımcı olan bazı envanterler uygulanmaktadır. Bunlar;

Holland Mesleki Tercih Envanteri: Öğrencilerin kişilik özelliklerini değerlendirerek ilgi alanlarını ve tercih edebilecekleri meslek gruplarını belirlemelerinde yardımcı olur.

Kariyer Geleceği Ölçeği: Öğrencilerin olumlu kariyer planlama tutumlarını değerlendirmektedir.

Kendini Değerlendirme Envanteri: Öğrencilerin ilgi, yetenek ve değerlerini tanımaya yönelik kullanılan bir envanteredir.

Problem Tarama Ölçeği: Öğrencilerin hangi alanlarda problem ve ihtiyaçlarının olduğunu saptamaya yönelik kullanılan bir ölçektir.

Bu uygulamalar 2014 Nisan ayı itibari ile Kariyer Planlama Merkezi faaliyetleri arasına girmiştir.

3.2.2.1.2. Staj

Üniversitenin lisans ve yüksek lisans yönetmeliği uyarınca, öğrencilerin zorunlu stajlarının organizasyonunu kapsar. Bu kapsamda staj yapma yükümlülüğü olan

öğrencilere staj yeri bulma ve staj sigortalarını karşılamaktadır. Zorunlu stajı bulunan bölümlerin bilgileri aşağıdaki gibidir;

Tablo 1.1.: Fen Edebiyat Fakültesi Staj Yapan Bölümler

FEN - EDEBİYAT FAKÜLTESİ		
BÖLÜM	STAJ TÜRÜ - STAJ YAPILAN DÖNEM	İŞ GÜNÜ SAYISI
PSİKOLOJİ	TEMEL GELİŞİM PSİKOLOJİSİ STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	KLİNİK/ENDÜSTRİ UYGULAMALI PSİKOLOJİ STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
İSTATİSTİK	TEMEL İSTATİSTİK STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	UYGULAMALI İSTATİSTİK STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ

Tablo 1.2.: İletişim Fakültesi Staj Yapan Bölümler

İLETİŞİM FAKÜLTESİ		
BÖLÜM	STAJ TÜRÜ - STAJ YAPILAN DÖNEM	İŞ GÜNÜ SAYISI
HALKLA İLİŞKİLER	STAJ (YAZ TATİLİ)	45 İŞ GÜNÜ
GÖRSEL İLETİŞİM TASARIMI	STAJ (YAZ TATİLİ)	45 İŞ GÜNÜ
MEDYA VE İLETİŞİM SİSTEMLERİ	STAJ (YAZ TATİLİ)	45 İŞ GÜNÜ

Tablo 1.3.: Ticari Bilimler Fakültesi Staj Yapan Bölümler

TİCARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ		
BÖLÜM	STAJ TÜRÜ - STAJ YAPILAN DÖNEM	İŞ GÜNÜ SAYISI
MUHASEBE VE DENETİM	TEMEL MUHASEBE VE DENETİM STAJI (SÖMESTR TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	İLERİ MUHASEBE VE DENETİM STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ

Tablo 1.4: Mühendislik ve Tasarım Fakültesi Staj Yapan Bölümler

MÜHENDİSLİK VE TASARIM FAKÜLTESİ		
BÖLÜM	STAJ TÜRÜ - STAJ YAPILAN DÖNEM	İŞ GÜNÜ SAYISI
BİLGİSAYAR MÜHENDİSLİĞİ	DONANIM STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	YAZILIM STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ	ÜRETİM STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	YÖNETİM STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
İÇ MİMARLIK VE ÇEVRE TASARIMI	BÜRO STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	ŞANTIYE STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
ELEKTRİK-ELEKTRONİK MÜHENDİSLİĞİ	STAJ (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	STAJ (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
MEKATRONİK MÜHENDİSLİĞİ	STAJ (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	STAJ (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
MÜCEVHERAT MÜHENDİSLİĞİ	STAJ (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	STAJ (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
MODA VE TEKSTİL TASARIMI	STAJ (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	STAJ (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
TEKSTİL MÜHENDİSLİĞİ	STAJ (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	STAJ (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ

Tablo 1.5.: Uygulamalı Bilimler Fakültesi Staj Yapan Bölümler

UYGULAMALI BİLİMLER FAKÜLTESİ		
BÖLÜM	STAJ TÜRÜ - STAJ YAPILAN DÖNEM	İŞ GÜNÜ SAYISI
BASIM YAYIN ÜRETİM TEKNOLOJİLERİ	BASIM STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	REKLAM AJANSI STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
ULUSLARARASI LOJİSTİK	TAŞIMACILIK STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	DEPOLAMA STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
SİVİL HAVA ULAŞTIRMA İŞLETMECİLİĞİ	YER HİZMETLERİ STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
	HAVA KARGO STAJI (YAZ TATİLİ)	20 İŞ GÜNÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ	TEMEL İŞLETME STAJI (YAZ TATİLİ)	40 İŞ GÜNÜ
	İLERİ İŞLETME STAJI (YAZ TATİLİ)	50 İŞ GÜNÜ

Tablo 1.6.: Meslek Yüksek Okulu Staj Yapan Bölümler

MESLEK YÜKSEKOKULU		
BÖLÜM	STAJ TÜRÜ - STAJ YAPILAN DÖNEM	İŞ GÜNÜ SAYISI
DIŞ TİCARET	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ
	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ
LOJİSTİK	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ
	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ
BİLGİSAYAR PROGRAMCILIĞI	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ
	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ

Tablo 1.6.’nın Devamı: Meslek Yüksek Okulu Staj Yapan Bölümler

MESLEK YÜKSEKOKULU		
BÖLÜM	STAJ TÜRÜ - STAJ YAPILAN DÖNEM	İŞ GÜNÜ SAYISI
HAVACILIKTA YER HİZMETLERİ YÖNETİMİ	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ
	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ
HAVA LOJİSTİĞİ	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ
	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ
PERAKENDE SATIŞ VE MAĞAZA YÖNETİMİ	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ
	STAJ (YAZ TATİLİ)	25 İŞ GÜNÜ

NOT: Zorunlu stajı olan bölümleri ve staj gün sayılarını belirtmemizin nedeni anketin yorumlanması kısmında yardımcı olacaktır.

3.2.2.1.3. İstihdam

Kamu ve özel sektör kuruluşlarının ihtiyaç duyacağı nitelikli insan kaynağında üniversitenin mezunlarının tercih edilmesi; insan kaynağı talebi olan firmaların web sitemizde duyurularının yapılması; yılın belli bir döneminde yapılan “Kariyer Etkinlikleri” dışında, mezunların firmalarla iletişiminin sağlanması; bölümler bazında insan kaynağı veri tabanı oluşturulması; meslek kuruluşları/birlikleri aracılığıyla işletmelerin genel anlamda bilgilerinin bulunduğu envanterlerin oluşturulması faaliyetlerini kapsar.

Tam zamanlı iş imkânı sağlamanın yanında eğitimi devam etmekte olan öğrencilere part time iş imkânı sağlayarak onların derslerinden arta kalan vakitlerinde iş hayatına dair tecrübe sağlamalarını ve harçlıklarını çıkarmada yardımcı olur.

Bu uygulama 2014 Ocak ayı itibari ile Kariyer Planlama Merkezi’nde daha etkin olarak faaliyet göstermektedir.

3.2.2.1.4. Kariyer Etkinlikleri

Çözüm ortağı olunan firmaların üniversiteye davet edilerek stant açtıkları, kendilerini tanıttıkları, ilgili firma yetkililerinin kişisel deneyimlerini mezun ve mensuplarına aktardıkları seminer, firma sunumu, mülakat, eğitim ve atölye çalışmalarının yapıldığı; öğrencilerin ve mezunların firmalara staj ve iş başvurusu yapabilmelerinin sağlandığı, yılın belli bir döneminde yapılan belirli süreli organizasyondur. Her yıl düzenli olarak yapılmaktadır. 2013 ve 2014 yıllarında da yapılmıştır.

3.2.2.1.5. Kişisel ve Mesleki Gelişim Programları

Öğrencilerin mezuniyetlerinden sonra iş hayatlarında karşılaşılabilecekleri problemleri yenmeye yardımcı olacak nitelikte bir dizi eğitimi kapsar. Öğrencilerden gelen talebe göre gruplar oluşturulur ve grup çalışmalarının sonunda öğrencilere katılım belgesi verilir. Bu eğitimler;

- Kişisel Gelişim ve Motivasyon,
- Etkili İletişim ve Sunum Teknikleri,
- Problem Çözme ve Karar Verme,
- Zaman Yönetimi,
- Stres Yönetimi,
- Takım Çalışması,
- Yöneticilik ve Liderlik,
- Duygusal Zekâ,
- Psikodrama Eğitimi
- Özgeçmiş Oluşturma ve İş Arama,
- Mülakat Teknikleri,
- İşaret Dili Eğitimi,
- İnsan Kaynakları ve Yönetimi Eğitimi gibi temel konulardır.

Bu uygulamalar 2013 Eylül ayı itibari ile Kariyer Planlama Merkezi faaliyetleri arasına girmiştir.

3.2.2.1.6. Proje Bazlı Çalışmalar

3.2.2.1.6.1. Girişimci Koçluğu Projesi

İstanbul Ticaret Odası (İTO); kurumsal sosyal sorumluluğunun gereği ve bir prestij projesi olarak kurmuş olduğu İstanbul Ticaret Üniversitesi öğrencilerinin gerek girişimcilik gerekse yöneticilik becerilerinin geliştirilip artırılmasına katkıda bulunmak amacıyla ortaya koyduğu “Öğrenci Girişimci Koçluğu” projesi ile, İTO meclis üyelerinin girişimcilik ve yöneticilik bağlamında sahip olduğu tecrübe, yetenek ve birikimin üniversite öğrencilerine aktarılmasını, dolayısıyla iş yaşamlarında başarılarını artıracak becerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Bu proje; bir boyutuyla destekleyicilik ve rehberlik aracılığıyla iş dünyasının deneyimli bir üyesi ile henüz iş dünyasına adım atmamış deneyimsiz bir öğrenci arasında yaşanacak, bireysel ve profesyonel gelişimi sağlayacak birebir ilişkiyi kurdurmayı amaçlamaktadır. Diğer boyutuyla ise; öğrencilerin, deneyimli bir danışmanın ya da yönlendiricinin yol göstericiliğinde, güçlü ve eksik yanlarını keşfetmesine, yetkinliklerini geliştirip yanlışlarını düzeltmesine dayalı, kendini ve koşullarını sorgulayan, çözümlerini üreten, içinde bulunduğu şartları yeniden yapılandıran girişimci adaylarını desteklemektedir.

Bu proje 2014 Mayıs ayı itibari ile Kariyer Planlama Merkezi faaliyetleri arasına girmiştir.

3.2.2.1.6.2. İhracata İlk Adım Programı

Bu programla “İTO” tarafından yürütülen İhracata İlk Adım Programının sadece “İTO” üyesi firmalara değil, aynı zamanda geleceğin ihracatçıları ve dış ticaret uzmanları olmak üzere üniversitede de yetiştirilen başarılı öğrencilere de fayda sağlaması öngörülmektedir. Ayrıca öğrencilerin program boyunca eğitilmeleri ve program dâhilinde alacakları eğitimleri hayat boyu kullanmaları da amaçlanmaktadır. Programı başarıyla tamamlayan öğrencilere sertifika verilmektedir.

Bu proje 2014 Mayıs ayı itibari ile Kariyer Planlama Merkezi faaliyetleri arasına girmiştir.

3.2.2.1.6.3. İTO Fuar Tanıtım Takımı

İTO'nun düzenlediği fuarların satışlarını arttırmak amacıyla, üniversite öğrencileri ile bir fuar pazarlaması işbirliği gerçekleştirilmesi ve bu işbirliği kapsamında en çok satış yapan öğrencilerin söz konusu fuarlara iştiraki konusunu kapsayan çalışmadır.

Bu proje 2014 Mayıs ayı itibari ile Kariyer Planlama Merkezi faaliyetleri arasına girmiştir.

3.2.2.1.7. İş Dünyası İle İlişkileri Güçlendirme Ve Geliştirme Çalışmaları

3.2.2.1.7.1. Meclis-i Muhabbet

İTO üyelerinin aylık olarak yapılan meclis toplantılarına öğrencilerinde katılımı sağlanarak onların iş dünyasına adım atmalarına yardımcı olan programdır. Bu toplantı sayesinde öğrenciler mezun olduklarında iş dünyasından kişilerle diyalog kurma fırsatını yakalamış olmaktadır. Bu da onların iş hayatına adım atmalarını ve adapte olmalarını kolaylaştırmaktadır.

Bu proje 2013 Kasım ayı itibari ile Kariyer Planlama Merkezi faaliyetleri arasına girmiştir.

3.2.2.7.2. İş Dünyası Gezileri

Öğrencilerin kariyer yapmak istedikleri sektörleri yakından tanımalarını sağlayan muhtelif programları; sektörde faaliyet gösteren firmaları, faaliyet alanlarını ve firmaların organizasyonel yapılarını yakından tanımalarını sağlayan “İş Dünyası Gezileri”; firmaların İK yöneticileriyle buluşmalar düzenleyerek, ilgili sektörlerdeki son trendler hakkında bilgi sahibi olmayı sağlayan “İK Yöneticileriyle Buluşma” programlarını kapsar. Okumakta olan öğrencilerin bölümlerine yönelik kurum/kuruluşlara yapılan sektörel bazdaki ziyaretlerdir (Adliye, Konsolosluk, Holding vb.). Ziyaretlerin amacı öğrencilerin bölümlerine ilişkin uygulamadaki yansımalarını görmelerini sağlamaktır.

Bu çalışma 2013 Ekim ayı itibari ile Kariyer Planlama Merkezi faaliyetleri arasına girmiştir.

3.2.2.7.3. Mesleki Danışmanlık

İŞKUR ile Kariyer Planlama Merkezinin birlikte yürüttüğü, üniversite öğrencileri ve mezunlarına yönelik iş ve meslek danışmanlığı yapan iş koçluğu hizmetidir.

Bu çalışma 2014 Şubat ayı itibari ile Kariyer Planlama Merkezi faaliyetleri arasına girmiştir.

3.2.2.7.4. Psikolojik Danışmanlık

Kariyer Planlama Merkezi bünyesinde bulundurduğu psikolojik danışman ile öğrencilerin kişisel sorunları veya adaptasyonda onlara yardımcı olmaya yönelik yapmış olduğu danışmanlık hizmetidir.

Bu çalışma 2014 Nisan ayı itibari ile Kariyer Planlama Merkezi faaliyetleri arasına girmiştir.

3.2.2.7.5. Mezun İlişkileri

Kariyer Planlama Merkezi yapmış olduğu tüm faaliyetlerden mezunlarında haberdar olup öncelikli faaliyetlerinden biri olan istihdam konusunda mezunların faydalanabilmesi için tüm mezunlar aranarak bilgileri güncellenmiştir. Ve yapılan tüm faaliyetler mezunlara ulaştırılarak hem onlara mezuniyetten sonra da yardımcı olmakta hem de mezunlarıyla diyalogu devam ettirmeye çalışmaktadır.

Bu çalışma 2013 yılında da yapılmakla birlikte o tarihte sadece mezunlar aranarak bilgileri güncellenmiştir. Sonrasında herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Ancak 2013 Eylül ayı itibariyle istihdam konusuna ve mezunlarında kendini geliştirmesine destek sağlamayı hedefleyen Kariyer Planlama Merkezi yapılan tüm etkinlikler ve eğitimlerin bilgilerini mezunlara mail göndererek ulaştırmak ve onları bilgilendirmektedir. Ayrıca

mezunlara da kariyer danışmanlığı hizmetiyle birlikte tüm hizmetler verilmektedir.
Uygulama hala devam etmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER GELİŞİMİNDE KARIYER PLANLAMA MERKEZLERİNİN ROLÜ: İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin iş hayatına başladıklarında Kariyer Planlama Merkezlerinin onlara kariyer gelişimi evresinde kattığı değeri ve beklentilerini ölçmektir. Yüksek Lisans eğitimini yapmakta olduğum üniversitenin aynı zamanda Kariyer Planlama Merkezi idari çalışanı olmam nedeniyle çıkacak sonuçlar doğrultusunda birimin kendini geliştirmesinde yardımcı olmasını ve bu alanda araştırma yapılmaması nedeniyle literatüre katkı sağlamayı hedeflemekteyim.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın veri toplama aracı olan anketin hazırlanmasında önce kariyer geliştirme ve Kariyer Planlama Merkezlerinin öğrenciler tarafından algısına dair araştırmaya dayalı yayınlar üzerinde literatür taraması yapılmış ve konuyla ilgili araştırmalarda kullanılan veri toplama araçları incelenmiştir. Araştırmanın veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette, araştırmanın amacına uygun olarak eğitim sektöründeki Kariyer Planlama Merkezleri uygulamalarının bireysel kariyer planlama üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkilerinin tespitine yardımcı olacağı düşünülen, Kariyer Planlama Merkezlerinin faaliyetleri üzerine önermeler bulunmaktadır. Sorular hazırlanırken, çalışmadan faydalanabilecek herkes dikkate alınarak, sorular ile ilgili teknik terimlerin tanımlamaları yapılmıştır. Bu aşamada anketi cevaplayacak kişilerin

zamanlarının da sınırlı olduğu düşünülerek kısa, anlaşılır ve amaca yönelik sorular sorulmaya çalışılmıştır.

Anket 13 ana soru ve 42 alt sorudan oluşmaktadır. Likert Sistemi 5 noktalı ölçek kullanılmıştır. “Kesinlikle Katılıyorum (5)”, “Katılmıyorum (4)”, “Kararsızım (3)”, “Katılmıyorum (2)”, Kesinlikle Katılmıyorum (1)” şeklinde beşli cevap tekniği içeren bir sistemdir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Anket; İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi veri tabanından 2013 ve 2014 yılı mezunlarının mail adresleri alınarak online ortamda anket mezunlara ulaştırılmıştır. Mezunlardan anketi online olarak doldurması talep edilmiştir.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Üniversitenin 2013 ve 2014 mezunlarının bilgileri Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı’ndan alınmıştır. Alınan bilgiler doğrultusunda mezunlar Kariyer Planlama Merkezi tarafından aranmıştır. Ancak mezunlar üniversiteye girdikleri yıl verdikleri bilgileri daha sonraki yıllarda güncellemedikleri için onlara ulaşma ve mail gönderimi konusunda bazı sıkıntılar ortaya çıkmıştır.

Verilen mail adreslerinin kimi doğru değilken kimi mezunların telefon numaraları güncel olmaması nedeniyle kendisine ulaşamamış ve mail adresleri alınamamış toplamda 1013 mezuna ulaşamadığından bilgileri güncellenememiş ve araştırmanın anketi gönderilememiştir.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise; tezin konusu üzerinde yapılmış olan çalışmaların çoğunun örgüt ve çalışan üzerinden tanımlamalar yapması bu nedenle literatür taramasında kaynak kısıntısının yaşanmasına neden olmuştur. Özellikle bireysel kariyer ve kariyer geliştirme konularında yazılmış birçok eser bireyin çalışma hayatındaki kariyeriyle ilgili gelişiminden bahsetmiş ve kariyer yolculuğunu bu aşamadan itibaren

ele almıştır. Bu durumda araştırmanın alanında yapılmış ender çalışmalardan biri olmasıyla birlikte tanımlamalarda zorluklar yaşatmıştır.

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

- Büyük ölçekli şirketlerle küçük ölçekli şirketlerde çalışan mezunlar arasında KPM'den faydalanma bakımından anlamlı bir fark vardır.
- 2013 yılı mezunları ve 2014 yılı mezunları arasında işe yerleşme oranı bakımından anlamlı bir fark vardır.
- Çalışan mezunlar ile çalışmayan mezunlar arasında KPM'den faydalanma bakımından anlamlı bir fark vardır.
- KPM'den yararlanma ile işe girme arasında anlamlı bir fark vardır.
- Zorunlu stajın bulunduğu bölümlerden mezun olan öğrenciler ile zorunlu stajın bulunmadığı bölümlerden mezun olan öğrenciler arasında KPM'den faydalanma bakımından anlamlı bir fark vardır.
- KPM'den faydalanmada cinsiyet bakımından anlamlı bir fark vardır.
- KPM'den faydalanmada başarı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark vardır.
- KPM'den yararlanan mezunların KPM'den yararlanma düzeyleri ile KPM hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

4.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul Ticaret Üniversitesi'dir. Ana kütesini 2013 ve 2014 mezunları oluşturmaktadır. Bu mezunların toplam sayısı 1944'dir. İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi çalışmalarından biri olan "Mezun İlişkileri"

kapsamında telefonla görüşülerek iletişim bilgileri güncellenen toplamda 931 mezun öğrenci çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklem dağılımı ise 298 kişi 2014 yılı mezunu, 633 kişi ise 2013 yılında mezun olmuştur. 139 kişi anketi cevaplamıştır.

4.7. Bulgular

4.7.1. Güvenirlik Analizi

Güvenirlik Analizi, ölçeğin tutarlılığını ortaya koyma amacıyla yapılmıştır. Çalışmada kullanılan anketin güvenilirliğinin test edilmesinde, güvenilirlik analizlerinde sıkça kullanılan katsayılardan birisi olan alfa katsayısı (Cronbach's Alpha) kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin bütünlük oluşturup oluşturmadıklarına bakılmıştır.

Tablo 2.1.: Değişkenlerin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	42

Tablo 2.1.'de araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış ve sonucu 0,961 bulunmuştur. Araştırmalarda Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Bu da araştırmanın yüksek ölçekte güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.2.: Anket Soruların Güvenirlik Analizi Sonuçları*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V11	107,19	867,762	,292	,961
V12	107,54	867,163	,347	,961
V13	107,76	869,921	,344	,961
V14	107,19	872,259	,206	,962
V15	107,76	872,791	,281	,961
V16	107,49	863,904	,371	,961
V17	107,40	855,458	,465	,961
V18	107,09	863,825	,280	,962

Tablo 2.2.'nin Devamı: Anket Soruların Güvenirlik Analizi Sonuçları*

V19	107,69	870,099	,266	,961
V20	107,68	866,887	,318	,961
V21	106,21	833,934	,748	,959
V22	106,17	839,212	,713	,959
V23	106,64	837,928	,749	,959
V24	106,76	840,124	,717	,959
V25	106,41	837,649	,682	,960
V26	106,75	845,755	,630	,960
V27	105,65	837,126	,631	,960
V28	106,46	836,482	,724	,959
V29	106,50	838,368	,741	,959
V30	106,71	836,482	,755	,959
V31	106,04	833,354	,742	,959
V32	106,19	851,013	,499	,960
V33	106,60	839,299	,724	,959
V34	106,29	835,311	,736	,959
V35	106,47	834,947	,754	,959
V36	106,55	839,568	,713	,959
V37	106,40	837,373	,718	,959
V38	106,36	857,870	,406	,961
V39	106,70	839,169	,716	,959
V40	105,96	830,839	,742	,959
V41	106,40	840,576	,724	,959
V42	105,93	831,328	,753	,959
V43	105,40	845,139	,526	,960
V44	106,63	837,308	,755	,959
V45	105,53	848,918	,490	,961
V46	106,32	835,754	,750	,959
V47	106,46	835,236	,760	,959
V48	106,32	832,247	,769	,959
V49	106,55	836,829	,776	,959
V50	106,54	857,018	,468	,961
V51	105,57	844,943	,535	,960
V52	105,52	842,237	,580	,960

Yapılan anket çalışmasında elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22 istatistik programı yardımıyla analiz edilerek değerlendirilmiştir. Anket bulguları, SPSS 22 programı ile bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Araştırma verileri üzerinde genel olarak güvenilirliğe bakıldıktan sonra sorular içinde de güvenilirlik analizi bakılmış ve sorular

güvenilir bulunmuştur. Soruların güvenilirlik analizi sonucu ise Tablo 2’de yer almaktadır.

4.7.2. Cinsiyete Göre Dağılım

Ankete katılan mezunların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 2.3.’de yer almaktadır.

Tablo 2.3.: Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadın	76	54,7	54,7	54,7
	Erkek	63	45,3	45,3	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Toplam katılımcı arasından ankete yanıt veren kadın katılımcıların sayısı 76 olup oranı %54,7’dir. Erkek katılımcıların sayısı ise 63 olup oranı %45,3’dür.

4.7.3. Yaşa Göre Dağılım

Ankete katılan mezunların yaşa göre dağılımı Tablo 2.4.’de yer almaktadır.

Tablo 2.4.: Yaşa Göre Dağılım

Yaş					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-24	98	70,5	70,5	70,5
	25-27	31	22,3	22,3	92,8
	28+	10	7,2	7,2	100,0
Total		139	100,0	100,0	

Tablo 2.4.’de görüldüğü gibi ankete katılan mezunların yaşları 3 gruba ayrılarak incelenmiştir. Buna göre, toplam katılımcı içinde 98 kişi ile 21-24 yaş grubu en kalabalık yaş grubunu oluşturmaktadır. Bu grupta ankete yanıt verenlerin oranı

%70,5'dir. 25-27 yaş grubu ise, 31 katılımcı ile %22,3 orana sahiptir. Son olarak 28+ yaş grubu ise 10 katılımcı ile %7,2 orana sahiptir.

4.7.4. Mezuniyet Yılına Göre Dağılım

Ankete katılan katılımcıların mezun oldukları yıla göre dağılımı Tablo 2.5.'de yer almaktadır.

Tablo 2.5.: Mezuniyet Yılına Göre Dağılım

Mezuniyet					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2013	86	61,9	61,9	61,9
	2014	53	38,1	38,1	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Tablo 2.5.'de görüldüğü gibi ankete katılan 2013 yılı mezunlarının sayısı 86 olup oranı %61,9'dur. Ankete katılan 2014 yılı mezunlarının sayısı ise 53 olup oranı ise %38,1'dir. Anket çalışmasında bu yılların mezunlarından yararlanılmasının nedeni Kariyer Planlama Merkezinin bu yıllardan sonra giderek aktif olarak çalışmaya başlamasından dolayı tercih edilmiştir.

4.7.5. Başarı Düzeyine Göre Dağılım

Ankete katılan katılımcıların başarı düzeylerine göre dağılımı Tablo 2.6.'da yer almaktadır.

Tablo 2.6.: Başarı Düzeyine Göre Dağılım

Başarı					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00-2,50	38	27,3	27,3	27,3
	2,51-3,00	50	36,0	36,0	63,3
	3,01-3,50	35	25,2	25,2	88,5
	3,51-4,00	16	11,5	11,5	100,0
	Total		139	100,0	100,0

Tablo 2.6.'da belirtildiği gibi katılımcıların başarı düzeylerine göre sayılarına bakıldığında en büyük sayı 50 mezun katılımcı ile 2,51-3,00 arası mezuniyet notuna sahip katılımcılara aittir. Bu katılımcıların oranı %36,0'dır. Sonra sırasıyla 2. en çok katılımcılar 2,00-2,50 not ortalaması arasında bulunan katılımcılardır. Sayıları 38 olup oranı %27,3'dür. 35 katılımcı ile 3. sırada olan 3,01-3,50 not ortalaması arasındaki katılımcılardır. Bu katılımcıların oranı %25,2'dir. Son sırada ise 3,51-4,00 not ortalaması arasında bulunan katılımcıların sayısı 16 olup oranı %11,5'dir.

4.7.6. Akademik Bölümlere Göre Dağılım

Ankete katılan katılımcıların mezun oldukları bölümlere göre dağılımı Tablo 2.7.'de yer almaktadır.

Tablo 2.7.: Akademik Bölümlere Göre Dağılım

		Bölüm			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bankacılık ve Finans	8	5,8	5,8	5,8
	Bilgisayar Mühendisliği	12	8,6	8,6	14,4
	Bilgisayar Programcılığı	3	2,2	2,2	16,5
	Dış Ticaret	12	8,6	8,6	25,2
	Endüstri Mühendisliği	3	2,2	2,2	27,3
	Görsel İletişim Tasarımı	7	5,0	5,0	32,4
	Halka İlişkiler	3	2,2	2,2	34,5
	Hava Lojistiği	1	,7	,7	35,3
	Havacılıkta Yer Hizmetleri	3	2,2	2,2	37,4
	Hukuk	20	14,4	14,4	51,8
	İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	8	5,8	5,8	57,6
	İstatistik	6	4,3	4,3	61,9
	İşletme	11	7,9	7,9	69,8
	Lojistik	6	4,3	4,3	74,1
	Matematik	4	2,9	2,9	77,0
	Medya ve İletişim Sistemleri	4	2,9	2,9	79,9
	Moda ve Tekstil Tasarımı	1	,7	,7	80,6
	Muhasebe	3	2,2	2,2	82,7

Tablo 2.7.’nin Devamı: Akademik Bölümlere Göre Dağılım

Psikoloji	7	5,0	5,0	87,8
Turizm İşletmeciliği	2	1,4	1,4	89,2
Uluslararası İlişkiler	8	5,8	5,8	95,0
Uluslararası Ticaret	7	5,0	5,0	100,0
Total	139	100,0	100,0	

Tablo 2.7’de belirtildiği gibi katılımcıların bölümlerine göre dağılım oranı şu şekildedir; ankete en çok yanıt veren mezun öğrenciler Hukuk Fakültesi’nde yer almaktadır. Katılımcı sayısı 20 olup oranı %14,’dür. Sırasıyla diğerleri; Dış Ticaret bölümü 12 katılımcı %8,6 oran, Bilgisayar Mühendisliği bölümü 12 katılımcı %8,6 oran, Dış Ticaret bölümü 12 katılımcı %8,6 oran, İşletme bölümü 11 katılımcı %7,9 oran, Uluslararası İlişkiler bölümü 8 katılımcı %5,8 oran, İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı bölümü 8 katılımcı %5,8 oran, Bankacılık ve Finans bölümü 8 katılımcı %5,8 oran, Uluslararası Ticaret bölümü 7 katılımcı %5,0 oran, Psikoloji bölümü 7 katılımcı %5,0 oran, Görsel İletişim Tasarım bölümü 7 katılımcı %5,0 oran, İstatistik bölümü 6 katılımcı %4,3 oran, Lojistik bölümü 6 katılımcı %4,3 oran, Matematik bölümü 4 katılımcı %2,9 oran, Medya ve İletişim Sistemleri bölümü 4 katılımcı %2,9 oran, Bilgisayar Mühendisliği bölümü 3 katılımcı %2,2 oran, Havacılıkta Yer Hizmetleri bölümü 3 katılımcı %2,2 oran, Muhasebe 3 katılımcı %2,2 oran, Turizm İşletmeciliği bölümü 2 katılımcı %1,4 oran, Hava Lojistiği bölümü 1 katılımcı %0,7 oran, Moda ve Tekstil Tasarımı bölümü 1 katılımcı %0,7 orana sahiptir.

4.7.7. Staj Durumuna Göre Dağılım

Ankete katılan katılımcıların staj durumuna göre dağılımı Tablo 2.8.’de yer almaktadır.

Tablo 2.8.: Staj Durumuna Göre Dağılım

Staj					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	117	84,2	84,2	84,2
	Hayır	22	15,8	15,8	100,0
Total		139	100,0	100,0	

Tablo 2.8.'de belirtildiği üzere ankete katılan katılımcıların eğitim gördükleri dönemde staj durumlarıyla ilgili vermiş oldukları yanıtlara göre toplam 139 katılımcıdan 117'si staj yapmıştır. Staj yapanların oranı ise %84,2'dir. Staj yapmayan öğrenciler ise 22 katılımcı olup oranı %15,8'dir.

4.7.8. Staj Türüne Göre Dağılım

Ankete katılan katılımcıların staj türüne durumuna göre dağılımı Tablo 2.9.'da yer almaktadır.

Tablo 2.9.: Staj Türüne Göre Dağılım

Staj Türü				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	15,1	15,1	15,1
Zorunlu Staj	71	51,1	51,1	66,2
Gönüllü Staj	16	11,5	11,5	77,7
Her ikisi	30	22,3	22,3	100,0
Total	139	100,0	100,0	

Tablo 2.9.'da belirtilmiş olduğu gibi staj yapmayan ve dolayısıyla soruyu geçen katılımcı sayısı 22 olup oranı %15,1'dir. Zorunlu staj yapan katılımcıların sayısı 71 oranı ise %51,1 ile en büyük orana sahiptir. Gönüllü staj yapan katılımcıların sayısı 16 olup oranı ise %11,5'dir. Hem gönüllü hem de zorunlu staj yapan katılımcıların sayısı 30 olup oranı ise %22,3'dür.

4.7.9. Çalışma Durumuna Göre Dağılım

Ankete katılan katılımcıların çalışma durumuna göre dağılımı Tablo 2.10.'da yer almaktadır.

Tablo 2.10.: Çalışma Durumuna Göre Dağılım

Çalışma Durumu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	82	59,0	59,0	59,0
	Hayır	57	41,0	41,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Tablo 2.10’da görüldüğü üzere, katılımcıların 82’si iş hayatına adım atılmıştır. Bu da %59 oranına tekabül etmektedir. 57 katılımcı ise çalışmıyor olup oranları %41,0’dır.

4.7.10. Çalışanların Çalıştıkları Şirket Büyüklüklerine Göre Dağılımı

Ankete katılan katılımcıların çalışanların çalıştıkları şirketlerin büyüklük durumuna göre dağılımı Tablo 2.11.’de yer almaktadır.

Tablo 2.11.: Çalışanların Çalıştıkları Şirket Büyüklüklerine Göre Dağılım

Şirket					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		57	37,4	37,4	37,4
	Mikro İşletme (1-10 çalışan)	15	10,8	10,8	48,2
	Küçük İşletme (11-50 çalışan)	14	11,5	11,5	59,7
	Orta Büyüklükte İşletme (51-250 çalışan)	21	16,5	16,5	76,3
	Büyük İşletme (251+ çalışan)	32	23,7	23,7	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Tablo 2.11.’de görüldüğü üzere çalışan katılımcılardan 32 kişi büyük işletmede çalışmakta olup bu katılımcıların oranı %23,7’dir. Orta büyüklükte işletmede çalışan katılımcıların sayısı 21 olup oranı %16,5’dir. Küçük işletmede çalışan katılımcıların sayısı 14 olup oranı %11,5’dir. Mikro işletmede çalışan katılımcıların sayısı 15 olup oranı %10,8’dir. Çalışmayan katılımcıların oranı ise bu tabloya göre %37,4’dür. Bu sorunun sorulmasının amacı Kariyer Planlama Merkezlerinin istihdam faaliyetleriyle çalışmakta olan mezunların bağlantısını kurmaktır. Bu bağlantıyı kurarken aynı

zamanda belirtilen yıllarda işsizlik ve açılıp kapanan şirketlerin durumları da incelenecektir.

4.7.11. KPM Faaliyetleri ile Çalışma Durumu Arasındaki İlişki

Tablo 2.12.'de görüldüğü üzere %10 anlamlılık düzeyine göre KPM faaliyetleri ile çalışma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 2.12: KPM Faaliyetleri ile Çalışma Durumu Arasındaki İlişkinin Güvenirlik Analizi

Pearson Chi-Square Tests		
		Çalışma Durumu
KPM	Chi-square	10,369
Faaliyetleri	df	5
	Sig.	,065

Tablo 2.13.'de görüldüğü üzere “bazen, nadiren ve sık” yanıtını verenlerin oranının toplamı %50'yi geçmektedir. Bu da KPM'nin bazı faaliyetlerinin spesifik olmasına rağmen öğrenci kitlesine büyük oranda hitap ettiğini ve onlarla temasta olduğunu göstermektedir. Özellikle çalışan ve KPM faaliyetlerine katılma sıklığı sorularına yanıt veren mezunların oranlarına bakılacak olursa çalışan katılımcıların KPM faaliyetlerinden daha fazla yararlandığını görmekteyiz. Bununla birlikte çalışmayan ve KPM faaliyetlerine çok sık katıldığını belirten katılımcılarında KPM hizmetlerinin kariyer yolunda destek olacağını bekledikleri ve bu yönde kendilerini geliştirmek için KPM'den yararlanmak istediklerini görebilmekteyiz.

Tablo 2.13.: KPM Faaliyetleri ile Çalışma Durumu Arasındaki İlişki

		Çalışma Durumu					
		Evet		Hayır		Total	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
KPM Faaliyetleri	Hiç	77	60,2%	51	39,8%	128	100,0%
	Bazen	33	50,8%	32	49,2%	65	100,0%
	Nadiren	49	59,8%	33	40,2%	82	100,0%
	Sık	20	60,6%	13	39,4%	33	100,0%
	Çok Sık	4	28,6%	10	71,4%	14	100,0%
	Total	82	59,0%	57	41,0%	139	100,0%

Ayrıca EK- 3’de yer alan tablolarındaki verilere bakılacak olursa 2013 yılında işsizlik oranı %12 olarak gerçekleşmiştir.⁸⁶ 2014 Eylül ayı itibari ile ise işsizlik oranında %10,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu da beklentinin üzerinde bir orandır.⁸⁷ Bununla birlikte yıl bazında kurulan ve kapanan firma sayılarına bakılırsa (EK- 2) her ay açılan firmaların yarıya yakını kapanmaktadır. Ayrıca açılan şirketlerin türlerinde ise kalifiye çalışan mezun veren bir eğitim kurumu olan İstanbul Ticaret Üniversitesi bu bağlamda en çok iletişimde olacağı firma türü şirkettir. Diğerleri kooperatif ve kişi şirketleridir. Bu da yeni açılan bir firmaya çok fazla alım olmayacağı gibi kurumsallığı oturmamış olacağından ne lisans mezunlarının ne de üniversitenin bu türde firmalarda iletişimde olma talebi olmayacaktır. Açılan şirket oranlarında ise büyük değişimler olmaktadır. Kurulan şirketlerde de kapananların oranı yüksektir. Bu durum üniversitenin çözüm ortağı olarak işbirliği yapacağı şirket kitlesini epey daraltmaktadır.

Bu oranlamalara rağmen İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezinden alınan bilgilere göre 2014 yılında part time ve full time istihdam konusunda 100’e yakın öğrenci ve mezun istihdam etmiştir. Bu sonuçlar da gösteriyor ki işsizlik oranında var olan artışa ve kapanan şirket sayılarının yüksek olmasına rağmen Kariyer Planlama Merkezi bağlı bulunduğu üniversitenin öğrenci ve mezunları için gerekli işbirlikleri ve çalışmaları yapmaktadır. Tablo 2.13.’de de görüleceği üzere Kariyer Planlama Merkezi faaliyetlerine katılım oranlarında çalışan kesimin katılımı daha fazla olmakla birlikte işsizlik ve kapanan firma oranların bu yıllarda yüksek olmasına karşın KPM’nin bu alandaki hizmeti karşılığını bulmuştur.

4.7.12. KPM Faaliyetleri İle Cinsiyet Arasındaki İlişki

Tablo 2.14.’de görüldüğü üzere %10 anlamlılık düzeyine göre KPM faaliyetleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

⁸⁶ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16015> [01 Ocak 2015]

⁸⁷ <http://www.bloomberght.com/haberler/haber/1683871-issizlik-beklentinin-uzerinde-105> [01 Ocak 2015]

Tablo 2.14.: KPM Faaliyetleri İle Cinsiyet Arasındaki İlişkinin Güvenirlik Analizi

Pearson Chi-Square Tests		
		Cinsiyet
KPM	Chi-square	2,308
Faaliyetleri	df	5
	Sig.	,805

Tablo 2.15.'e bakılacak olursa bayan katılımcılardan KPM faaliyetlerine katılma sıklığı sorusuna “hiç” yanıtını verenlerin oranı %54,7 erkeklerin oranı ise %45,3’dür. “bazen” yanıtını veren bayanların oranı %55,4 erkeklerin oranı %44,6’dur. “nadiren” yanıtını veren bayanların oranı %54,9 erkeklerin oranı %45,1’dir. “sık” yanıtını veren bayanların oranı %63,6 erkeklerin oranı %36,4’dür. “çok sık” yanıtını veren bayanların oranı %42,9 erkeklerin oranı %55,1’dir.

Anlamlılık düzeyi; KPM faaliyetlerine katılım sıklığı ile cinsiyet arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Bu da Kariyer Planlama Merkezinin pozitif ayrımcılık diye bilinen bayanlara öncelik veya ilginin olmadığı her öğrenciye eşit ve destekleyici tutumda bulunduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2.15.: KPM Faaliyetleri İle Cinsiyet Arasındaki İlişki

		Cinsiyet					
		Bayan		Erkek		Total	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
KPM	Hiç	70	54,7%	58	45,3%	128	100,0%
Faaliyetleri	Bazen	36	55,4%	29	44,6%	65	100,0%
	Nadiren	45	54,9%	37	45,1%	82	100,0%
	Sık	21	63,6%	12	36,4%	33	100,0%
	Çok Sık	6	42,9%	8	57,1%	14	100,0%
	Total	76	54,7%	63	45,3%	139	100,0%

4.7.13. KPM Faaliyetleri İle Başarı Düzeyi Arasındaki İlişki

Tablo 2.16.'da görüldüğü üzere %10 anlamlılık düzeyine göre KPM faaliyetleri ile başarı düzeyi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 2.16.: KPM Faaliyetleri İle Başarı Düzeyi Arasındaki İlişkinin Güvenirlik Analizi

Pearson Chi-Square Tests		
		Başarı
KPM	Chi-square	6,571
Faaliyetleri	df	15
	Sig.	,968 ^a

Tablo 2.17.'ye bakılırsa 3.00 ve aşağı ortalama düzeyinde olan mezunların KPM faaliyetlerine katılma sıklığı %50 oranını geçmektedir. Bu da Kariyer Planlama Merkezinin sadece başarılı öğrencilere hizmet vermediğini her başarı düzeyindeki öğrencilere destek olup kariyerlerini geliştirmede yardımcı olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 2.17.: KPM Faaliyetleri İle Başarı Düzeyi Arasındaki İlişki

	Başarı										
	2,00-2,50		2,51-3,00		3,01-3,50		3,51-4,00		Total		
	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	
KPM Faaliyetleri	Hiç	36	28,1%	44	34,4%	33	25,8%	15	11,7%	128	100,0%
	Bazen	16	24,6%	26	40,0%	15	23,1%	8	12,3%	65	100,0%
	Nadiren	26	31,7%	28	34,1%	20	24,4%	8	9,8%	82	100,0%
	Sık	8	24,2%	13	39,4%	7	21,2%	5	15,2%	33	100,0%
	Çok Sık	3	21,4%	5	35,7%	4	28,6%	2	14,3%	14	100,0%
	Total	38	27,3%	50	36,0%	35	25,2%	16	11,5%	139	100,0%

4.7.14. KPM Faaliyetleri İle Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişki

Tablo 2.18.'de görüldüğü üzere %10 anlamlılık düzeyine göre KPM faaliyetleri ile mezuniyet yılı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 2.18.: KPM Faaliyetleri İle Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişkinin Güvenirlik Analizi

Pearson Chi-Square Tests		
		mezuny
KPM	Chi-square	11,018
Faaliyetleri	df	5
	Sig.	,051

Tablo 2.19.'da KPM faaliyetlerine katılma sıklığında 2013 yılı mezunlarından “hiç” yanıtı verenlerin oranı %63,3, 2014 yılı mezunların oranı %36,7'dir. “bazen” yanıtını veren 2013 yılı mezunların oranı %52,3, 2014 yılı mezunlarının oranı %47,7'dir. “nadiren” yanıtını veren 2013 yılı mezunların oranı %61,0, 2014 yılı mezunlarının oranı %39,0'dır. “sık” yanıtını veren 2013 yılı mezunlarının oranı %57,6, 2014 yılı mezunlarının oranı %42,4'dür. “çok sık” yanıtını veren 2013 yılı mezunlarının oranı %35,7, 2014 yılı mezunlarının oranı %64,3'dür.

Bu oranlara göre bakılırsa İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi faaliyetlerinin tümünü detaylı olarak anlatıldığı bölümde 2013 yılı Eylül ayı itibari ile bir değişime gidildiği ve bu tarihten sonra faaliyetlerde değişmeler olduğu belirtilmişti. Bu tablo ile de durumun şekli daha belirginleşmiştir. 2013 yılında KPM faaliyetlerine katılma sıklığında “hiç” yanıtını verenlerin oranı %63,3 iken 2014 mezunlarında bu oran %36,7'dir. Yine KPM faaliyetlerine katılma sıklığı sorusuna “çok sık” yanıtını verenlerin oranı %35,7 iken 2014 64,3'dür. Oranlardan anlaşılacağı üzere “hiç” yanıtını verenlerde yaklaşık iki kat azalma olurken “çok sık” yanıtını verenlerde ise yaklaşık iki katı bir artış olmuştur. Kariyer Planlama Merkezinin yaşamış olduğu değişimin doğru olduğunu ve bu yönde devam edilmesinin doğru olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 2.19.: KPM Faaliyetleri İle Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişki

		Mezuniyet					
		2013		2014		Total	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
KPM Faaliyetleri	Hiç	81	63,3%	47	36,7%	128	100,0%
	Bazen	34	52,3%	31	47,7%	65	100,0%
	Nadiren	50	61,0%	32	39,0%	82	100,0%
	Sık	19	57,6%	14	42,4%	33	100,0%
	Çok Sık	5	35,7%	9	64,3%	14	100,0%
	Total	86	61,9%	53	38,1%	139	100,0%

4.7.15. KPM Faaliyetleri İle KPM'nin Yapmış Olduğu Hizmetlerin Mezunlar Üzerindeki Algısı Arasındaki İlişki

Tablo 2.20.'de görüldüğü üzere %10 anlamlılık düzeyine göre KPM Faaliyetleri İle KPM'nin yapmış olduğu hizmetlerin mezunlar üzerindeki algısı arasındaki ilişki %100 anlamlıdır.

Tablo 2.20.: KPM Faaliyetleri İle KPM'nin Yapmış Olduğu Hizmetlerin Mezunlar

Üzerindeki Algısı Arasındaki İlişki

Pearson Chi-Square Tests		
		\$likert
KPM	Chi-square	79,221
Faaliyetleri	df	25
	Sig.	,000*

Tablo 2.21.'de KPM hizmetlerine olan algı sorularına “kesinlikle katılmıyorum” diyen ve KPM hizmetlerinde katılmak sıklığı sorusuna “hiç” yanıtını verenlerin oranı %57,8'dir. KPM hizmetlerine olan algı sorularına “kesinlikle katılıyorum” diyen ve KPM hizmetlerinde katılmak sıklığı sorusuna “çok sık” yanıtını verenlerin oranı %69,7'dir. KPM faaliyetlerine katılma oranı ile KPM hizmetlerine olan algı oranında bir paralellik bulunmaktadır. Ancak mezunların Kariyer Planlama Merkezinin herhangi bir faaliyetine katılmadığını belirtmesine rağmen Kariyer Planlama Merkezinin hizmetlerini değerlendirirken de hizmetlerinin yeterli olmadığını belirtip “kesinlikle katılmıyorum” yanıtını vermeleri bir çelişkiye neden olmaktadır. Bu durumdan çıkabilecek sonuç mezunların hizmetini almadıkları halde ilgili birimi bilmeden yorumlamış olmalarıdır. Hizmetin alınmadığı bir birimi ya da faaliyeti değerlendirmek mümkün değildir. Katılımcılar soruları yanıtlarken yanlı bir tavır seçme ihtimalleri yüksektir. Ancak “kesinlikle katılıyorum” diyenler ile KPM Faaliyetlerine “çok sık” yanıtını verenlerin oranına bakacak olunursa mezunların faaliyetlerden yararlanma ölçüsüyle olumlu yönde yanıt vermeleri paralellik göstermektedir. Bu yanıtlarda İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi biriminin yapmış olduğu kariyere yönelik hizmetlerinin doğru yönde yaptığını göstermektedir. Ayrıca “katılıyorum” yanıtını verenler ile “çok sık” ve “sık” yanıtını verenlerin oranı da gözle görülür düzeyde yüksektir. Burada eleştirebilecek tek nokta İstanbul Ticaret

Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezinin mezun olsun veya olmasın öğrencilerine daha fazla temasta bulunmalı ve taleplerini dinleyerek bu yönde faaliyette bulunmalıdır.

Tablo 2.21.: KPM Faaliyetleri İle KPM Hizmetlerinin Mezunlar Üzerindeki Algısı

		KPM Hizmetlerine Olan Algı											
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Total	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
KPM Faaliyetleri	Hiç	74	57,8%	98	76,6%	104	81,3%	94	73,4%	71	55,5%	128	100,0%
	Bazen	36	55,4%	53	81,5%	55	84,6%	56	86,2%	40	61,5%	65	100,0%
	Nadiren	47	57,3%	67	81,7%	69	84,1%	56	68,3%	45	54,9%	82	100,0%
	Sık	21	63,6%	27	81,8%	28	84,8%	30	90,9%	23	69,7%	33	100,0%
	Çok Sık	6	42,9%	9	64,3%	9	64,3%	10	71,4%	10	71,4%	14	100,0%

4.7.16. KPM Hizmetlerine Olan Algı ile Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişki

Tablo 2.22.'de görüldüğü üzere %10 anlamlılık düzeyine göre KPM hizmetleri ile mezuniyet yılı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 2.22.: KPM Hizmetlerine Olan Algı ile Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişkinin

Güvenirlilik Analizi

Pearson Chi-Square Tests		
		Mezuniyet
KPM	Chi-square	1,743
Hizmetlerine	df	5
Olan Algı	Sig.	,883

Tablo 2.23.'de görüldüğü üzere KPM hizmetlerinde olan algıyı ölçmede sorulan sorulara verilen yanıtlar doğrultusunda 2013 yılı mezunu olup “kesinlikle katılmıyorum” diyenlerin oranı %62,3 iken 2014 yılı mezunlarının oranı %34,7’dir. 2013 yılı mezunu olup “katılmıyorum” diyenlerin oranı %60,2 iken 2014 yılı mezunlarının oranı %39,8’dir. 2013 yılı mezunu olup “kararsızım” diyenlerin oranı %62,7 iken 2014 yılı mezunlarının oranı %37,3’dir. 2013 yılı mezunu olup “katılıyorum” diyenlerin oranı %60,6 iken 2014 yılı mezunlarının oranı %39,4’dür.

2013 yılı mezunu olup “kesinlikle katılıyorum” diyenlerin oranı %62,7 iken 2014 yılı mezunlarının oranı %37,3’dir.

Tablo 2.23.: KPM Hizmetlerine Olan Algı ile Mezuniyet Yılı Arasındaki İlişki

		Mezuniyet					
		2013		2014		Total	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
KPM Hizmetlerine Olan Algı	Kesinlikle Katılmıyorum	49	65,3%	26	34,7%	75	100,0%
	Katılmıyorum	62	60,2%	41	39,8%	103	100,0%
	Kararsızım	69	62,7%	41	37,3%	110	100,0%
	Katılıyorum	60	60,6%	39	39,4%	99	100,0%
	Kesinlikle Katılıyorum	47	62,7%	28	37,3%	75	100,0%

4.7.17. KPM Hizmetleri ile Çalışanların Şirket Büyüklüğüne Göre İlişkisi

Tablo 2.24.’de görüldüğü üzere %10 anlamlılık düzeyine göre KPM hizmetleri ile çalışanların çalıştıkları şirket büyüklüğüne göre arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 2.24.: KPM Hizmetleri ile Çalışanların Şirket Büyüklüğüne Göre İlişkisinin

Güvenirlilik Analizi

Pearson Chi-Square Tests

Çalışma Durumu: Evet

		şirket2
KPM Hizmetleri	Chi-square	1,109
	df	5
	Sig.	,953 ^a

Tablo 2.25.’de küçük işletmelerde çalışan ve KPM Hizmetlerine katılma sıklığı sorusuna “hiç” yanıtı verenlerin oranı %63,8 iken büyük işletmelerde çalışanların oranı %36,2’dir. Küçük işletmelerde çalışıp “bazen” yanıtı verenlerin oranı %72,2 iken büyük işletmelerde çalışanların oranı %27,8’dir. Küçük işletmelerde çalışıp “nadiren” yanıtı verenlerin oranı %65,5 iken büyük işletmelerde çalışanları oranı %34,5’dir. Küçük işletmelerde çalışıp “sık” yanıtı verenlerin oranı %70,0 iken büyük

işletmelerde çalışanların oranı %30,0'dur. Küçük işletmelerde çalışıp “çok sık” yanıtı verenlerin oranı %66,7 iken büyük işletmelerde çalışanlar ise %33,3'dür.

Tablo 2.25.: KPM Hizmetleri ile Çalışanların Şirket Büyüklüğüne Göre İlişkisi

Çalışma Durumu: Evet		Şirket Büyüklükleri					
		Küçük		Büyük		Total	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
KPM	Hiç	30	63,8%	17	36,2%	47	100,0%
Hizmetleri	Bazen	13	72,2%	5	27,8%	18	100,0%
	Nadiren	19	65,5%	10	34,5%	29	100,0%
	Sık	7	70,0%	3	30,0%	10	100,0%
	Çok Sık	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%

Not: Mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletmelerin tümü küçük ölçekli şirket kategorisinde alınmıştır.

4.7.18. KPM Faaliyetleri İle Staj Türü Arasındaki İlişki

Tablo 2.26.'da görüldüğü üzere %10 anlamlılık düzeyine göre KPM faaliyetleri ile staj türü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 2.26.: KPM Faaliyetleri ile Staj Türü Arasındaki İlişkinin Güvenirlilik Analizi

Pearson Chi-Square Tests		
		Staj Türü
KPM	Chi-square	17,252
Hizmetleri	df	15
	Sig.	,304 ^a

Tablo 2.27.'de staj türü ve KPM faaliyetleri arasındaki oranlara bakılacak olursa zorunlu stajı olan ve KPM hizmetlerine “hiç” yanıtı verenlerin oranı %51,6 iken “çok sık” yanıtı verenlerin oranı %57,1'dir. Gönüllü staj yapan ve KPM hizmetlerine “hiç” katılmayanların oranı %11,7 iken “çok sık” yanıtı verenlerin oranı %7,1'dir. Hem zorunlu hem gönüllü staj yapan ve KPM hizmetlerine “hiç” katılmayanların oranı %20,3 iken “çok sık” yanıtı verenlerin oranı %35,7'dir.

Tablo 2.27.: KPM Faaliyetleri ile Staj Türü Arasındaki İlişki

		Staj Türü							
		Zorunlu Staj		Gönüllü Staj		Her İkisi		Total	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
KPM Hizmetleri	Hiç	66	51,6%	15	11,7%	26	20,3%	128	100,0%
	Bazen	31	47,7%	10	15,4%	15	23,1%	65	100,0%
	Nadiren	42	51,2%	8	9,8%	22	26,8%	82	100,0%
	Sık	18	54,5%	4	12,1%	9	27,3%	33	100,0%
	Çok Sık	8	57,1%	1	7,1%	5	35,7%	14	100,0%

4.7.19. KPM Faaliyetlerine Katılma Sıklığı İle KPM Hizmetlerine Olan Algının Mezuniyet Yılına Göre İlişkisi

Tablo 2.28.'de görüldüğü üzere %10 anlamlılık düzeyine göre KPM faaliyetlerine katılma sıklığı ile KPM hizmetlerine olan algının mezuniyet yılıyla arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu oran her yıl için %100 anlamlılık ifade etmektedir.

Tablo 2.28.: KPM Faaliyetlerine Katılma Sıklığı İle KPM Hizmetlerine Olan Algının Mezuniyet Yılına Göre İlişkisinin Güvenirlilik Analizi

Pearson Chi-Square Tests				
				KPM Hizmetlerine Olan Algı
Mezuniyet	2013	KPM	Chi-square	56,352
		Faaliyetleri	df	25
			Sig.	,000*.b
2014	KPM	Faaliyetleri	Chi-square	60,234
			df	25
			Sig.	,000*

Tablo 2.29.'da 2013 yılını mezunu olup KPM hizmetlerine katılma sıklığına “hiç” yanıtını verip KPM hizmetlerine olan algıya yönelik sorulara “kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %59,3 iken 2014 mezunların oranı %55,3'dür. 2013 yılını mezunu olup KPM hizmetlerine katılma sıklığına “bazen” yanıtını verip KPM hizmetlerine olan algıya yönelik sorulara “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %72,8 iken 2014 mezunların oranı %80,0'dir. 2013 yılını mezunu olup KPM

hizmetlerine katılma sıklığına “nadiren” yanıtını verip KPM hizmetlerine olan algıya yönelik sorulara “kararsızım” yanıtını verenlerin oranı %80,2 iken 2014 mezunların oranı %81,3’dür. 2013 yılını mezunu olup KPM hizmetlerine katılma sıklığına “sık” yanıtını verip KPM hizmetlerine olan algıya yönelik sorulara “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %94,7 iken 2014 mezunların oranı %85,7’dür. 2013 yılını mezunu olup KPM hizmetlerine katılma sıklığına “çok sık” yanıtını verip KPM hizmetlerine olan algıya yönelik sorulara “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %80,0 iken 2014 mezunların oranı %66,7’dir.

Bulguların oranlarına bakılırsa hangi yıl mezunu olursan olsun KPM hizmetlerine katılan öğrencilerin KPM hizmetlerine olan algısı hep olumlu yöndedir. Bu da göstermektedir ki İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi ulaşabildiği öğrenci kitlesinde olumlu yönde algı bırakmaktadır. Önceki bulgularda belirtmiş olduğumuz İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezine mezun veyahut öğrenciye ulaşma noktasında daha fazla çaba içerisinde bulunması gerektiğini söylerken aynı zamanda öğrencilerinde Kariyer Planlama Merkezine talepte ve başvuruda bulunmaları gerektiğini söyleyebiliriz. Tablo sonuçlarında da görüleceği üzere ankete katılım gösteren mezunların KPM faaliyetlerinden yararlanmamasına rağmen hizmetlere yönelik algı sorularına olumsuz yanıt vermiştir. Bu da çelişkiye neden olmaktadır. Öğrencilerin bu noktada daha girişken ve diyalogu devam ettirmeye yönelik davranış içerisinde olması gerekmektedir. Son olarak belirtmek gerekir ki İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi 2013 Eylül ayı itibariyle değişime gittiğinden 2013 yılı mezunlarıyla sadece bir yıl bir arada bulunmuştur. Var olan üç yıl öğrencilerin algılarını olumsuz yönde etkilemek için uzun bir süredir. 2014 mezunlarıyla ise iki yıl bir arada bulunmuş olup onlara 2013 mezunlarına oranla daha fazla bir arada bulunmuştur. Ancak bu da algıları yeterli düzeyde değiştirip istenilen faaliyetlerden yararlanabilmeleri için yeterli süre değildir. Bu çalışmanın tekrarı ileri ki yıllarda yeniden yapılacak olursa eminiz ki algı ve memnuniyet üzerinden gözle görülür bir değişme olacaktır.

Tablo 2.29.: KPM Faaliyetlerine Katılma Sıklığı İle KPM Hizmetlerine Olan Algının Mezuniyet Yılına Göre İlişkisi

		KPM Hizmetlerine Olan Algı												
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Total		
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	
Mezuniyet	2013	Hiç	48	59,3%	59	72,8%	65	80,2%	58	71,6%	46	56,8%	81	100,0%
		Bazen	22	64,7%	28	82,4%	31	91,2%	29	85,3%	21	61,8%	34	100,0%
		Nadiren	29	58,0%	39	78,0%	43	86,0%	34	68,0%	25	50,0%	50	100,0%
		Sık	14	73,7%	17	89,5%	18	94,7%	18	94,7%	14	73,7%	19	100,0%
		Çok Sık	2	40,0%	4	80,0%	5	100,0%	5	100,0%	4	80,0%	5	100,0%
	2014	Hiç	26	55,3%	39	83,0%	39	83,0%	36	76,6%	25	53,2%	47	100,0%
		Bazen	14	45,2%	25	80,6%	24	77,4%	27	87,1%	19	61,3%	31	100,0%
		Nadiren	18	56,3%	28	87,5%	26	81,3%	22	68,8%	20	62,5%	32	100,0%
		Sık	7	50,0%	10	71,4%	10	71,4%	12	85,7%	9	64,3%	14	100,0%
		Çok Sık	4	44,4%	5	55,6%	4	44,4%	5	55,6%	6	66,7%	9	100,0%

SONUÇ VE ÖNERİLER

Artan istihdam edilebilir nüfus ile birlikte iş dünyası da çalışan personel seçiminde daha fazla titiz olmaya başlamıştır. Bu da öğrencileri daha eğitim dönemlerinde rekabetçi ve gelişime önem veren bireyler haline gelmelerini neden olmuştur. Ancak bu gelişimi öğrenciler kimi zaman kendileri üstesinden gelmeye çalışarak kimi zamanda bir bilene danışarak üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Ancak gerek öğrencinin tatmin olmaması gerekse eğitim kurumlarının öğrencilere gelişimlerinde uzmanlardan destek almalarının onlara daha fazla fayda sağlayacağını düşünmesinden dolayı Kariyer Planlama Merkezleri gibi gelişim merkezleri kurarak onları iş dünyasına hazırlamaya çalışmaktadır.

Kariyer Merkezleri bireyin hem sosyal hem de iş yaşamına ait gelişiminde yardımcı ve yönlendirici birimdir.

Araştırmanın literatür kısmında anlatılanlar doğrultusunda uygulamada yapılan İstanbul Ticaret Üniversitesi 2013 ve 2014 mezunlarının eğitim gördükleri dönemde ve sonrasında hangi hizmetlerden faydalandıklarını ve bu hizmetlere olan algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Yapılan araştırma sonuçlarında İstanbul Ticaret Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi yapmış olduğu faaliyetlerde cinsiyet ayrımı yapmadığı her öğrenciye eşit davrandığı ortaya çıkmıştır. Bu da öğrencilerin birime karşı olan algısını olumlu yönde etkilemek için önemli bir faktördür. Ayrıca sonuçlarda başarı düzeyi ile de bir bağlantı çıkmaması ilgili birimin her başarı düzeyinden öğrenciye hitap ettiğini ve kariyer gelişimlerine yardımcı olduğunu göstermektedir.

KPM faaliyetleri ile mezuniyet yılı arasındaki bağlantıya bakıldığında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Bu da araştırmanın başında ilgili birim hakkında vermiş olduğumuz bilgileri doğrular nitelikte bir sonuçtur. İlgili birim 2013 yılı Eylül ayı itibari ile revizyon geçirmiş ve hizmetleri belirtilen tarihten sonra ivme kazanmıştır. Bu da

sonuca fark edilir bir algı farklılığı katmıştır. 2013 yılı mezunları hizmetlerden yararlanamadan mezun olmaları nedeniyle KPM'ye olan algıları biraz daha olumsuz yöndedir. Ancak 2014 yılı mezunlarında bu algı önceki yıla oranla belirli düzeyde kırılmıştır. Anketin açık uçlu sorusunda da bu durumu pekiştirecek açıklamalar bulunmaktadır. Özellikle 2014 mezunları KPM'nin destekleyici politika içerisinde olduğu ve bundan memnun oldukları belirtilmiştir. 2013 yılı mezunlarından alınan yorumlar ise KPM'nin bir değişim geçirdiğinden geç haberdar olduklarını ancak doğru bir adım atıldığını belirterek bu değişim daha önce yapılmış olmasının onlara da daha erken fayda sağlamış olacağını belirtmişlerdir.

KPM'nin hizmetleri ile katılımcıların bu hizmetlere olan algısına bakıldığında ise hizmetlerden yararlananların algısı iyi iken hizmetlerden yararlanmayanlar bu hizmetler hakkında fikirleri olmamasına rağmen algı sorularına olumsuz yanıt vermişlerdir. Bu da katılımcıların ilgili birime önyargılı ve birim hakkında detaylı bilgiye sahip olmadıklarını göstermektedir. Çünkü hizmet alınmayan bir kurum/kuruluş hakkında bireyin fikri de olmaması beklenir. Algı ancak hizmet aldıktan sonra belirlenir. Faaliyet ve algı arasındaki ilişkiye bakılırsa hizmetler doğru verilmektedir. Ancak yeterli kişiye ulaştırılamamıştır.

Bir diğer bulgu olan KPM hizmetleri ile staj arasında ilişki çıkmamasıdır. Araştırmaya başlamadan önce beklenti staj ile KPM hizmetlerinin anlamlı bir ilişki çıkması yönündeydi. İlgili birim hakkında verilmiş olan bilgilere bakılacak olursa yönetmelikleri gereği bölümlerin zorunlu staj uygulamaları bulunmakla birlikte öğrencilerin zorunlu stajlarına ait iş kazası sigortalarını üniversite karşılamakta ve sigorta işlemleri KPM tarafından yapılmaktadır. Bu da demek oluyor ki zorunlu stajı bulunan her öğrenci muhakkak KPM'ne bir kere dahi olsa uğramış olması gerekmektedir.

Gerek literatür araştırması gerekse anket sonuçları ve açık uçlu sorudan alınan bilgiler doğrultusunda verilebilecek öneriler şöyledir;

- Araştırmanın sınırlılıklarında da bahsedildiği üzere kariyer gelişimi ve geliştirmesi üzerine yazılmış kitapların çoğu konuyu örgütsel açıdan ele almıştır. Öğrenci ve eğitim tarafından bakılmadığından bu konuda kaynak bulmakta sıkıntı

yaşanmıştır. Yeni yazılacak eserlerin örgütsel açıdan ele almakta birlikte bireyin eğitim gördüğü dönemleri de kariyer gelişimi içerisine alınması önerilebilir.

- Kariyer Planlama Merkezinin yapmış olduğu değişim yerinde bir karar olduğu ve katılımcıların görüşü de bu yönde olduğu bilgisi edinilmiştir. Bununla birlikte katılımcılarında söylemiş olduğu gibi bu değişime önceden gidilmiş olması daha fazla mezunun kazanılmasına olanak sağlayabilirdi.
- Katılımcıların en çok talepte bulunmuş olduğu hizmet istihdamdır. İlgili merkezin bu alanda daha fazla çalışma yaparak mezunlarına yardımcı olması önerilebilir.
- Katılımcıların diğer bir talebi olan bölümlere özel kişisel ve mesleki gelişim eğitimleri yapılmalı ve bu eğitimlerin sıklığı artırılması önerilebilir.
- İstanbul Ticaret Üniversitesi mezunlarına ulaşmada ve yapılan faaliyetlerin duyurusunda mezunların iletişim bilgilerinin güncel olmaması onlara ulaşmada zorluk yaşatmaktadır. İlgili üniversitenin mezunları, okullarıyla olan diyalogunu geliştirebilmesi ve hizmetlerinden yararlanabilmesi adına bilgilerini güncel tutması önerilebilir.

* V11 – Kariyer Etkinlikleri

V12 – Kariyer Danışmanlığı

V13 – Mezunlarla Kariyer Sohbetleri

V14 – Firma Tanıtımları

V15 – İş Dünyası Gezileri

V16 – Kişisel Gelişim

V17 – Mesleki Gelişim

V18 – Staj

V19 – İstihdam (Part time – Full Time)

V20 – İTO ile Yürütülen Projeler (İİAP, İTO Fuar Takımı, Girişimcilik Koçluğu vb.)

V21 – KPM öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik ilgilenir.

V22 - KPM öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik sorunlarıyla ilgilenir.

V23 - KPM tarafından öğrencilerin kişisel gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir.

V24 - KPM tarafından öğrencilerin akademik gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir.

V25 - KPM'nin staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağladığı imkânlar yeterlidir.

V26 - KPM'nin iş bulma konusunda öğrencilere sağladığı imkânlar yeterlidir.

V27 - Kariyer gelişimi için yapılan etkinliklere iş dünyasını temsil eden daha fazla misafir davet edilmelidir.

V28 - KPM staj konusunda yeteri kadar bilgilendirme yapmaktadır.

V29 - KPM öğrencilerin fikirleri, projeleri vb. konularda yönlendirir ve teşvik eder.

V30 - KPM tarafından öğrencilerin kariyer gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir. (CV Hazırlama, İK Eğitimleri vb.)

V31 - Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günleri etkili bir faaliyettir.

V32 - KPM öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik ihtiyaçları ile yeteri kadar ilgili değildir.

V33 - KPM'nin part time iş bulma konusunda öğrencilere verdiği hizmetler yeterlidir.

V34 - KPM'nin part time iş bulma konusunda öğrencilere verdiği hizmetler faydalıdır.

V35 - KPM öğrencilerin çalışma hayatıyla ilgili etkinlik düzenlemelerine yardımcı olur.

V36 - KPM'nin sektörler hakkında yaptığı bilgilendirmeler yeterlidir.

V37 - KPM'nin iş ilanlarına dair yapmış olduğu bilgilendirmeler yeterlidir.

V38 - Gerçekleştirilen kariyer etkinlikleri kariyer gelişimime yeterince katkısı yoktur.

V39 - Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik yapılan firma gezileri yeterlidir.

V40 - Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik yapılan firma gezileri faydalıdır.

V41 - Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik davet edilen konuşmacılar yeterlidir.

V42 - Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik davet edilen konuşmacılar faydalıdır.

V43 - KPM öğrencilerin iş bulmalarına daha fazla yardımcı olmalıdır.

V44 - KPM tüm sektörler hakkında yeterli bilgilendirme yapmaktadır.

V45 - KPM staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olmalıdır.

V46 - KPM öğrencileri iş başvuruları konusunda cesaretlendirir.

V47 - KPM öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive eder.

V48 - İTO ile birlikte yürütülen projeler iş dünyasına hazırlık açısından yeterli ve verimlidir (İhracata İlk Adım Programı, Fuar Tanıtım Takımı vb.)

V49 - KPM öğrencilere kariyer planlamaları ve kariyerlerini yönlendirmeleri için yeterli fikir sağlar.

V50 - KPM staj esnasında sorunları dikkate almaz.

V51 - KPM part time iş bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olmalıdır.

V52 - KPM öğrencilerin iş dünyasına yönelik etkinlik düzenlemelerine daha fazla katkıda bulunmalıdır.

EK-1 ANKET FORMU

KARİYER PLANLAMA MERKEZİ FAALİYETLERİ, ÖĞRENCİLERİN ALGI VE BEKLENTİLERİNİ DEĞERLENDİRME ANKETİ

Sayın Katılımcı,

Elinizdeki anket, Üniversitemiz Kariyer Planlama Merkezi'nin öğrencilerimizin kariyer yolculuklarında yapmış olduğu katkıyı ölçme ve sonrasında elde edilen bulgulardan hareketle çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlayan akademik bir araştırmadır. Ayrıca Üniversitemiz Kariyer Planlama Merkezi'nde çalışıyor olmam ve yüksek lisansımı yine Üniversitemiz bünyesi yapıyor olmam elde edilecek bulguların uygulamasında, sizin geri bildirimlerinizle daha kolay olacaktır. Bu çalışmanın başarısı sizlerin katılımınıza bağlıdır. Bu yüzden katılımınızı esirgemeyeceğimizi umar, teşekkürlerimi sunarım.

Sümeyye AYDIN

- 1) Cinsiyetiniz:** Kadın Erkek
- 2) Yaşınız:** 21-24 25-27 28+
- 3) Mezun Olduğunuz Yıl:** 2013 2014
- 4) Diploma Notunuz:** 2,00 - 2,50 2,51 – 3,00 3.01 – 3,50 3,51 – 4,00
- 5) Mezun Olduğunuz Bölüm:**
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> İstatistik | <input type="checkbox"/> Bilgisayar Programcılığı |
| <input type="checkbox"/> Matematik | <input type="checkbox"/> Dış Ticaret |
| <input type="checkbox"/> Psikoloji | <input type="checkbox"/> Havacılıkta Yer Hizmetleri |
| <input type="checkbox"/> Hukuk | <input type="checkbox"/> Hava Lojistiği |
| <input type="checkbox"/> Görsel İletişim Tasarımı | <input type="checkbox"/> Lojistik |
| <input type="checkbox"/> Halka İlişkiler | <input type="checkbox"/> Muhasebe |
| <input type="checkbox"/> Medya ve İletişim Sistemleri | <input type="checkbox"/> Perakende Satış ve Mağaza Yönetimi |
| <input type="checkbox"/> Bilgisayar Mühendisliği | <input type="checkbox"/> Endüstri Mühendisliği |
| <input type="checkbox"/> İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı | <input type="checkbox"/> Moda ve Tekstil Tasarımı |
| <input type="checkbox"/> Bankacılık ve Finans | <input type="checkbox"/> İktisat |
| <input type="checkbox"/> İşletme | <input type="checkbox"/> Uluslararası İlişkiler |
| <input type="checkbox"/> Uluslararası Ticaret | <input type="checkbox"/> Turizm İşletmeciliği |

6) Okuduğunuz dönemde staj yaptınız mı?(Yanıtınız evet ise 8. Soruyu cevaplayınız.)

Evet Hayır

7) Okuduğunuz dönemde hangi türde staj yaptınız?

Gönüllü Staj Zorunlu staj Her ikisi

8) Şuanda çalışıyor musunuz?

Evet Hayır

9) Çalıştığınız firmanın büyüklüğü nedir? (Çalışmıyor iseniz 9. Sorudan devam ediniz)

Mikro İşletme (1-10 çalışan) Küçük İşletme (11-50 çalışan)
 Orta Büyüklükte İşletme (51-250 çalışan) Büyük İşletme (251+ çalışan)

10)Kariyer Planlama Merkezinin (KPM) düzenlemiş olduğu faaliyetlerden öğrenim gördüğünüz dönemde nasıl haberdar oluyorsunuz?

Okulun web sitesinden Pano ilanlarından Sosyal Medya
 Arkadaşlarımla sayesinde Diğer (.....)

11) Aşağıda belirtilmiş olan Kariyer Planlama Merkezinin (KPM) düzenlemiş olduğu faaliyetlere öğrenim gördüğünüz dönemde katılma sıklığınızı belirtiniz.

	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık	Çok Sık
Kariyer Etkinlikleri					
Kariyer Danışmanlığı					
Mezunlarla Kariyer Sohbetleri					
Firma Tanıtımları					
İş Dünyası Gezileri					
Kişisel Gelişim					
Mesleki Gelişim					
Staj					
İstihdam (Part time – Full time iş)					
İTO ile yürütülen projeler (İİAP, İTO Fuar Takımı, Girişimcilik Koçluğu vb.)					

12) KPM'nin vermiş olduğu hizmetleri değerlendiriniz

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
KPM öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik ilgilenir.					
KPM öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik sorunlarıyla ilgilenir					
KPM tarafından öğrencilerin kişisel gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir.					
KPM tarafından öğrencilerin akademik gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir.					
KPM'nin staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağladığı imkânlar yeterlidir.					
KPM'nin iş bulma konusunda öğrencilere sağladığı imkânlar yeterlidir.					
Kariyer gelişimi için yapılan etkinliklere iş dünyasını temsil eden daha fazla misafir davet edilmelidir.					
KPM staj konusunda yeteri kadar bilgilendirme yapmaktadır.					
KPM öğrencilerin fikirleri, projeleri vb. konularda yönlendirir ve teşvik eder.					
KPM tarafından öğrencilerin kariyer gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir. (CV Hazırlama, İK Eğitimleri vb.)					
Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günleri etkili bir faaliyettir.					
KPM öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik ihtiyaçları ile yeteri kadar ilgili değildir.					
KPM'nin part time iş bulma konusunda öğrencilere verdiği hizmetler yeterlidir.					
KPM'nin part time iş bulma konusunda öğrencilere verdiği hizmetler faydalıdır.					
KPM öğrencilerin çalışma hayatıyla ilgili etkinlik düzenlemelerine yardımcı olur.					
KPM'nin sektörler hakkında yaptığı bilgilendirmeler yeterlidir.					
KPM'nin iş ilanlarına dair yapmış olduğu bilgilendirmeler yeterlidir.					
Gerçekleştirilen kariyer etkinlikleri kariyer gelişimime yeterince katkısı yoktur.					
Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik yapılan firma gezileri yeterlidir.					
Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik yapılan firma gezileri faydalıdır.					
Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik davet edilen konuşmacılar yeterlidir.					
Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik davet edilen konuşmacılar faydalıdır.					
KPM öğrencilerin iş bulmalarına daha fazla yardımcı olmalıdır.					
KPM tüm sektörler hakkında yeterli bilgilendirme yapmaktadır.					
KPM staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olmalıdır.					
KPM öğrencileri iş başvuruları konusunda cesaretlendirir.					
KPM öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive eder.					

İTO ile birlikte yürütülen projeler iş dünyasına hazırlık açısından yeterli ve verimlidir (İhracata İlk Adım Programı, Fuar Tanıtım Takımı vb.)					
KPM öğrencilere kariyer planlamaları ve kariyerlerini yönlendirmeleri için yeterli fikir sağlar.					
KPM staj esnasında sorunları dikkate almaz.					
KPM part time iş bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olmalıdır.					
KPM öğrencilerin iş dünyasına yönelik etkinlik düzenlemelerine daha fazla katkıda bulunmalıdır.					

13) KPM'nin başka ne tür hizmetler vermesini isterdiniz?

EK - 2

2013 ve 2014 YILLARINDA KURULAN VE KAPANAN ŞİRKET TABLOLARI

2013 ve 2014 yıllarında İstanbul’da kurulan ve kapanan şirket sayıları türüne göre ay ay karşılaştırmalı olarak aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 1

2014 OCAK (BİR AYLIK)									2013 OCAK (BİR AYLIK)								
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN				KURULAN			TASFİYE		KAPANAN			
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.		
2462	5	6618	676	3	1199	26	969	1786	6	2101	1354	8	1333	31	985		

Tablo 2

2014 ŞUBAT (BİR AYLIK)									2013 ŞUBAT (BİR AYLIK)								
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN				KURULAN			TASFİYE		KAPANAN			
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.		
1953	6	2748	367	4	493	9	624	1719	8	1795	596	15	497	9	566		

Tablo 3

2014 MART (BİR AYLIK)									2013 MART (BİR AYLIK)								
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN				KURULAN			TASFİYE		KAPANAN			
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.		
1780	5	1942	350	4	498	8	433	1762	8	1991	677	15	555	6	420		

Tablo 4

2014 NİSAN (BİR AYLIK)									2013 NİSAN (BİR AYLIK)							
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN				KURULAN			TASFİYE		KAPANAN		
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	
1956	2	2014	298	7	435	9	385	1778	5	1989	685	11	479	7	462	

Tablo 5

2014 MAYIS (BİR AYLIK)									2013 MAYIS (BİR AYLIK)							
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN				KURULAN			TASFİYE		KAPANAN		
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	
1866	6	1763	256	8	408	7	420	1789	3	1972	683	2 7	536	2 2	449	

Tablo 6

2014 HAZİRAN (BİR AYLIK)									2013 HAZİRAN (BİR AYLIK)							
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN				KURULAN			TASFİYE		KAPANAN		
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	
1973	2	1668	302	9	495	21	464	1546	2	1616	624	41	524	22	482	

Tablo 7

2014 TEMMUZ (BİR AYLIK)									2013 TEMMUZ (BİR AYLIK)							
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN				KURULAN			TASFİYE		KAPANAN		
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	
1744	2	1460	337	18	438	25	611	1572	3	1589	762	37	648	32	659	

Tablo 8

2014 AĞUSTOS (BİR AYLIK)								2013 AĞUSTOS (BİR AYLIK)							
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN			KURULAN			TASFİYE		KAPANAN		
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.
1550	1	1180	178	6	354	10	419	1204	5	1079	456	11	425	18	335

Tablo 9

2014 EYLÜL (BİR AYLIK)								2013 EYLÜL (BİR AYLIK)							
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN			KURULAN			TASFİYE		KAPANAN		
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.
2056	3	1707	418	18	440	4	438	1634	1	1550	597	17	525	7	453

Tablo 10

2014 EKİM (BİR AYLIK)								2013 EKİM (BİR AYLIK)							
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN			KURULAN			TASFİYE		KAPANAN		
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.
1703	3	1294	213	1	469	15	455	1381	4	1311	491	11	441	10	394

Tablo 11

2014 KASIM (BİR AYLIK)								2013 KASIM (BİR AYLIK)							
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN			KURULAN			TASFİYE		KAPANAN		
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.
1986	4	1577	274	4	459	18	607	1809	1	1801	933	35	525	16	503

Tablo 12

2013 ARALIK (BİR AYLIK)								
KURULAN			TASFİYE		KAPANAN			
ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	ŞİRKET	KOOP.	ŞİRKET	KOOP.	GER. KİŞİ TİC. İŞL.	
1728	2	2408	579	6	1332	23	707	

Tablo Kaynak: Tablo (1-12 arası) www.tobb.org.tr [01 Ocak 2015]

2013 ve 2014 yıllarında Türkiye ve İstanbul kurulan ve kapan şirketlerin sayıları karşılaştırmalı olarak tabloları aşağıda yer almaktadır.

2013 Ocak Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.238	3.113	1.792	1.364

Tablo 13

2013 Şubat Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
5.510	1.854	1.795	566

Tablo 14

2013 Mart Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.538	1.123	1.770	561

Tablo 15

2013 Nisan Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.576	1.093	1.783	486

Tablo 16

2013 Mayıs Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.475	1.184	1.792	558

Tablo 17

2013 Haziran Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.000	1.203	1.548	546

Tablo 18

2013 Temmuz Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.064	1.548	1.575	680

Tablo 19**2013 Eylül Ayı**

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.061	1.117	1.635	532

Tablo 21**2013 Kasım Ayı**

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.715	1.163	1.810	541

Tablo 23**2014 Ocak Ayı**

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
5.916	2.892	2.467	1.225

Tablo 25**2014 Mart Ayı**

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
5.026	1.073	1.785	506

Tablo 27**2013 Ağustos Ayı**

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
3.082	1.038	1.209	443

Tablo 20**2013 Ekim Ayı**

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
3.533	1.022	1.385	451

Tablo 22**2013 Aralık Ayı**

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.351	2.610	1.730	1.355

Tablo 24**2014 Şubat Ayı**

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.771	1.181	1.959	502

Tablo 26**2014 Nisan Ayı**

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.959	937	1.958	444

Tablo 28

2014 Mayıs Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.768	968	1.872	415

Tablo 29

2014 Haziran Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.851	1.120	1.975	516

Tablo 30

2014 Temmuz Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.394	1.136	1.746	463

Tablo 31

2014 Ağustos Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.067	874	1.551	364

Tablo 32

2014 Eylül Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
5.206	995	2.059	444

Tablo 33

2014 Ekim Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.397	1.002	1.706	484

Tablo 34

2014 Kasım Ayı

Türkiye		İstanbul	
Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
4.974	1.083	1.990	477

Tablo 35

Tablo Kaynak: (13-35 arası) www.tobb.org.tr [01 Ocak 2015]

EK – 3

2013 ve 2014 YILLARI İŞSİZLİK ORANI

2013 ve 2014 yıllarında işsizlik oranları ay ay karşılaştırmalı olarak aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu

[15+ yaş]

(Bin kişi)

Yıllar		15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne dâhil olmayan nüfus	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)
2013	Ocak	55 480	26 256	23 704	2 552	29 224	47,3	9,7	11,6	42,7
	Şubat	55 574	26 241	23 703	2 539	29 332	47,2	9,7	11,6	42,7
	Mart	55 658	26 597	24 101	2 496	29 061	47,8	9,4	11,2	43,3
	Nisan	55 751	27 140	24 774	2 366	28 611	48,7	8,7	10,5	44,4
	Mayıs	55 842	27 450	25 186	2 263	28 392	49,2	8,2	10,0	45,1
	Haziran	55 935	27 606	25 366	2 240	28 329	49,4	8,1	10,0	45,3
	Temmuz	56 025	27 518	25 148	2 370	28 507	49,1	8,6	10,7	44,9
	Ağustos	56 119	27 537	25 055	2 482	28 582	49,1	9,0	11,2	44,6
	Eylül	56 212	27 426	24 899	2 527	28 786	48,8	9,2	11,3	44,3
	Ekim	56 302	27 252	24 782	2 470	29 050	48,4	9,1	10,9	44,0
	Kasım	56 395	26 958	24 461	2 497	29 437	47,8	9,3	11,0	43,4
	Aralık	56 486	26 902	24 320	2 582	29 584	47,6	9,6	11,3	43,1
	Yıllık	55 982	27 046	24 601	2 445	28 936	48,3	9,0	10,9	43,9
2014	Ocak	56 571	27 261	24 456	2 805	29 310	48,2	10,3	12,1	43,2
	Şubat	56 648	27 824	24 999	2 825	28 824	49,1	10,2	12,1	44,1
	Mart	56 718	28 330	25 583	2 747	28 388	49,9	9,7	11,6	45,1
	Nisan	56 795	28 773	26 194	2 579	28 022	50,7	9,0	10,8	46,1
	Mayıs	56 869	29 089	26 538	2 551	27 780	51,2	8,8	10,7	46,7
	Haziran	56 946	29 240	26 586	2 654	27 706	51,3	9,1	11,1	46,7
	Temmuz	57 021	29 276	26 410	2 867	27 745	51,3	9,8	12,0	46,3
	Ağustos	57 098	29 257	26 313	2 944	27 841	51,2	10,1	12,3	46,1
Eylül	57 175	29 233	26 169	3 064	27 942	51,1	10,5	12,7	45,8	

Tablo 1

Kaynak: www.tuik.gov.tr [01 Ocak 2015]

KAYNAKÇA

AKSOY, M. (2008) **Hayat Boyu Öğrenme ve Kariyer Rehberliği İlkelerinin İstihdam Edilebilirliğe Etkileri: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama.** Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi.

ALÇEKİÇ, K. G. (2011). **Kariyer Gelişimi Açısından Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum ve Değerlerinin İncelenmesi,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.

AYDIN, E.B. (2007). **Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi

AYTAÇ, . **Çalışma Yaşamında Kariyer.** Epsilon Yayıncılık. İstanbul. 1997.

AYTAÇ, S. **Çalışma Yaşamında Kariyer.** Ezgi Kitabevi. Bursa.2005.

ÇALIK, T. ve EREŞ F. **Kariyer Yönetimi.** Gazi Kitabevi. Ankara. 2006.

DAMAŞ, G. (2010). **Kariyer Geliştirme Aracı Olarak Koçluk ve Yönetim Becerilerini Geliştirmeye Yönelik Örnek Bir Koçluk Uygulaması.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.

DİLSİZ, M.Ş. (2011). **Kariyer Yönetimi ve Kırıkkale'deki Banka Şubelerinde Bir Uygulama,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi.

GÖKSEL, N. (2012). **Bilişim Sektöründe Kariyer Planlamasının Motivasyona Etkisi Türk Telekom Bursa Bölge Müdürlüğü Örneği.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.

GÜREL, M.T. (2010). **Kariyer Planlamada Yetkinliklerin Önemi ve Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.

KABADAYI, S. (2013). **Kariyer Yönetimin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi.

KARATAŞ, A. **Bireysel Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yöntemleri**. Etap Yayınevi. İstanbul. 2010.

KOL, E. N. (2011). **İktisadi Etkinlik-İstihdam-Kariyer Planlaması İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Üzerine Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi.

KURTER, M.F. (2011). **Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişimine Yönelik Nitel Bir İnceleme**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.

KURTOĞLU, E. (2010). **Kariyer Yönetiminin Kamu Kurumlarının Etkinliği Üzerindeki Olası Sonuçlarının İncelenmesi ve Çorum Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hitit Üniversitesi.

MAVİSU, H. (2010). **Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme Ve Kariyer Başarısı İlişkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.

ÖNER, M. **Kişisel Kariyer Planlaması**. Kariyer Yayıncılık. İstanbul. 2001.

ÖZDEN, M.C. **Üniversitede Okurken Kariyer**. Akis Kitap. İstanbul. 2007.

ÖZEN, Y. (2011). **Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler**. Eğitim-Bir-Sen Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi. Cilt.2. S.3. 81-96.

PEHLİVANLI, F. (2004). **Kariyer Yönetimi ve Bir İşletme Uygulaması**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi.

SAGDIÇ, M. DEMİRKAYA, H. (2009). **Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları**, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:26.

SAV, D. (2008). **Bireysel Kariyer Planlamada Etkili olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi.

SEVİNÇ. E. (2010). **Kariyer Planlama ve Yönetimi**. Etap Yayınevi. İstanbul.

ŞİMŞEK, M. Ş. ve ÇELİK A. (2004). **Kariyer Yönetimi**. Gazi Kitabevi. Ankara.

TORUN, C. (2011). **Kariyer Geliştirme ve Planlaması Uygulamalarının Analizi ve Kütahya İlinde Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi.

TÜRKAY, O. ERYILMAZ B. (2010). **Kariyer Değerleri ve Kariyer Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler**. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (İLKE). S. 24. 179-199.

YEŞİL. E. (2011). **Kariyer Geliştirme Faaliyetlerinin örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.

İnternet Kaynakları

www.acibadem.edu.tr [20.12.2014]

http://coop.bahcesehir.edu.tr/sayfa/kariyer_danismanligi [20.12.2014]

<http://mezun.bahcesehir.edu.tr/> [20 Aralık 2014]

www.beykent.edu.tr [20.12.2014]

www.bezmialem.edu.tr [20.12.2014]

<http://dukar.dogus.edu.tr/> [20.12.2014]

<http://www.kariyerpenceresi.com/> [20.12.2014]

<http://fumed.fatih.edu.tr/> [20 Aralık 2014]

www.fatihsultan.edu.tr [20.12.2014]

www.gedik.edu.tr [20.12.2014]

<http://www.halic.edu.tr/tr/halictе-yasam/mezunlar> [20.12.2014]

<http://www.isikun.edu.tr/kariyer-ofisi> [20.12.2014]

<http://www.isumed.org/> [20 Aralık 2014]

www.29mayis.edu.tr [20.12.2014]

<http://arelkam.arel.edu.tr/> [20.12.2014]

www.aydin.edu.tr [20.12.2014]

<http://www.bilgikariyer.com/> [20.12.2014]

<http://www.bilgim.org.tr/en/> [20 Aralık 2014]

www.istanbulbilim.edu.tr [20.12.2014]

<http://kariyer.istanbul.edu.tr/> [20.12.2014]

www.esenyurt.edu.tr [20.12.2014]

www.kemberburgazedu.tr [20.12.2014]

www.iku.edu.tr [20.12.2014]

www.medipol.edu.tr [20.12.2014]

<http://www.izu.edu.tr/tr-TR/sks/kariyer-merkezi/1455/Page.aspx> [20.12.2014]

www.sehir.edu.tr [20.12.2014]

<http://www.ticaret.edu.tr/tr/Sayfa/Universitemiz/Tarihce-Kurulus> [20.12.2014]

<http://www.khas.edu.tr/kariyer-merkezi> [20.12.2014]

<https://career.ku.edu.tr/tr/content/kariyer-yolculu%C4%9Funa-ba%C5%9Fla>
[20.12.2014]

<http://mikam.maltepe.edu.tr/> [20.12.2014]

<http://www.nisantasi.edu.tr/fayda-merkezi/kariyer-ve-sektor-iliskileri> [20.12.2014]

www.mef.edu.tr [20.12.2014]

www.mhu.edu.tr [20.12.2014]

<http://okm.okan.edu.tr/> [20.12.2014]

www.ozyegin.edu.tr [20.12.2014]

www.pirireis.edu.tr [20.12.2014]

<http://career.sabanciuniv.edu/> [20.12.2014]

<http://ssu.edu.tr/kariyerplanlama/> [20.12.2014]

<http://www.uskudar.edu.tr/kariyer-merkezi.php> [20.12.2014]

www.yeditepe.edu.tr [20.12.2014]

www.yeniyuzyil.edu.tr [20.12.2014]

www.avrupa.edu.tr [20.12.2014]

www.beykoz.edu.tr [20.12.2014]

<http://www.kavram.edu.tr/sayfa.aspx?mid=320> [20.12.2014]

<http://kariyer.plato.edu.tr/> [20.12.2014]

www.sisli.edu.tr [20.12.2014]

www.adiguzel.edu.tr [20.12.2014]

www.tobb.org.tr [01.01.2015]

www.tuik.gov.tr [01.01.2015]

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16015> [01.01.2015]

<http://www.bloomberght.com/haberler/haber/1683871-issizlik-beklentinin-uzerinde-105>
[01.01.2015]