

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi/The Journal of International Social Research

Cilt: 14 Sayı: 82 Kasım 2021 & Volume: 14 Issue: 82 November 2021

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

KARİYER PLANLAMA İLE KİŞİSEL BAŞARI ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİ VE DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN ROLÜ*

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER PLANNING AND PERCEPTION OF PERSONAL SUCCESS AND ROLE OF DEMOGRAPHIC FACTORS

Nazlı Ece BULGUR**
Doç. Dr. Yasemin BAL***

Öz

Bireysel Kariyer Planlama günümüzde sektörlerin bulunduğu rekabet ortamına göre işgörenlerin iş hayatındaki planlamaları için önemli bir rol oynamaktadır. Bireysel Kariyer Planlama işgörenlerin organizasyon içerisinde kariyer basamaklarını ilerlemesine yardımcı olmakla beraber organizasyonun da sürdürülebilir rekabet avantajını devam ettirmesine olanak tanımaktadır. Bireysel Kariyer Planlama bu nedenlerden ötürü işgörenlerin ve organizasyonda bulunan üst kademe yöneticileri için önem arz etmektedir. Kişisel başarı algısı kavramı bireysel kariyer planlama sürecinde ortaya çıkan ve kariyer planlamasını etkileyen bir etken olarak işgörenlerin karşısına çıkmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı kariyer planlama ile kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve demografik faktörlerin rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışma, Türkiye’de üniversitelerin İşletme Ana Bilim Dalında eğitim gören 232 lisansüstü öğrencilerinin katılım sağladığı anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anket yoluyla elde edilen veriler Jamovi programı yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma analizleri sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında, kariyer planlamanın kişisel başarı üzerinde etkisinin olduğuna, demografik değişkenlerin kişisel başarı algısı üzerinde etkisinin olmadığına, kişisel başarı algısının ve kariyer planlamanın demografik değişkenlere göre farklılık göstermediğine, kariyer planlama ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer planlama ile kişisel başarı algısı arasında demografik değişkenlerin analiz edilmesi ile teoriye ve uygulamaya önemli katkılar sağlanacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Planlaması, Bireysel Kariyer Planlama, Başarı, Kişisel Başarı Algısı.

Abstract

Individual Career Planning plays an important role in the planning of employees in business life according to the competitive environment in which the sectors are located today. Individual Career Planning allows employees to continue their sustainable competitive advantage in the organization as well as helping them to advance their career steps within the organization. For these reasons, Individual Career Planning is important for employees and senior managers in the organization. The concept of personal success perception emerges in the process of individual career planning and is a factor that affects career planning. The main purpose of this study is to examine the relationship between career planning and the perception of personal success and the role of demographic factors. For this purpose, the study was carried out with the survey method in which 232 graduate students studying in the Business Administration Department of universities in Turkey participated. The data obtained through the questionnaire were analyzed with the help of the Jamovi program. When the findings obtained as a result of the research analyzes are examined, it has been concluded that career planning has an effect on personal success, demographic variables have no effect on personal success perception, personal success perception and career planning do not differ according to demographic variables, and there is a significant relationship between career planning and personal success perception. It is thought that the analysis of demographic variables between career planning and personal success perception will make significant contributions to theory and practice.

Keywords: Career, Career Planning, Individual Career Planning, Success, Personal Success Perception.

*Bu çalışma, Nazlı Ece BULGUR’un Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü’nde Doç. Dr. Yasemin BAL danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** İşletme ABD, İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans, Yıldız Teknik Üniversitesi, ORCID NO: 0000-0001-6164-772X

***İşletme Ana Bilim Dalı Öğretim üyesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, ORCID NO: 0000-0002-3718-3424



1. GİRİŞ

Günümüzde organizasyonlar içerisinde kariyer planlama ve kariyer planlama uygulamaların yoğunlaştığı bir dönemden geçilmektedir. Kariyer planlamanın işletmelerde gündeme gelmesinin en temel nedenlerinden birisi örgütlerin nitelikli çalışanları daha vasıflı bir çalışan durumuna getirmek ve örgütlerin bulunduğu sektör içerisinde insan kaynağı açısından sürdürülebilir rekabet avantajını sürdürmek istemeleri olmaktadır. Kariyer planlama ile çalışanların yeteneklerinin gelişmesinin sağlanması ve vasıfları artan bireylerin işletmeden ayrılma durumunda elde ettikleri kazanımlarla diğer işletmelerinde rekabetlerin devam ettirilmesine olanak sağlamak ve işletmelerinde sahip olduğu insan kaynağı açısından itibarlarının yükselmesinin önünü açmakta yardımcı olmaktadır. Kariyer planlaması ile kişisel başarı algısı arasındaki ilişkisinde demografik faktörlerin rol oynaması bireyi kariyer hedeflerine ulaştırması için oldukça önemlidir. Bireyin çalışkanlığının, istediği hedefe ulaşmasının ve amaçları doğrultusunda ilerleyebilmesi için başarının getirdiği etkiler bu konuda asla göz ardı edilemez. Bir anlamda birey kariyeri için planlamalar yapmakta olduğunu kabul edersek bu planlamaların gerçekleşmesi için mutlaka kişisel başarı algısının olması gerektiği ve demografik faktörlerin oynadığı rol unutulmamalıdır. Kişisel başarı algısı olduğu noktada kariyer planlamalarından uzun vadede verim alınması mümkündür. Bireysel başarı algısının olmadığı bir çalışmada kariyerinde ilerlemek için yapmak istediği planlamaların somut bir hal alması birey açısından ulaşılabilir bir noktada da bulunmamaktadır. Bu durum Kişisel başarı algısının kariyer planlaması üzerinde etkisinin olduğunu işaret etmektedir.

Bu çalışmada, kariyer planlama ile kişisel başarı algısını arasındaki ilişkiler ve demografik faktörlerin rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın kavramsal çerçevesinde kariyer, kariyer planlama, başarı ve kişisel başarı algısı tanımları yapılmış, uygulama kısmında ise bu ilişkilerin test edilmesine yönelik yapılan araştırma ve sonuçları sunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Kavramı

Herhangi bir iş alanında ilerlemeyi, bireyin bulunduğu pozisyondaki yükselme ile eşdeğer olan terfiyi ifade eden, kariyer basamaklarını tırmanırken elde ettiği bilgiler, deneyimler ve beceriler olmakla beraber, bireyin kariyeri boyunca üstlendiği görevler dizisi olarak açıklanmıştır (Kocabaş, 2019, 25). Birçok tanımının yapılmasıyla birlikte bireyin kamu veya özel sektörler de kariyerinde başarıyı yakalamak amaçlı izlenmiş olduğu bir yoldur (Müftüoğlu, Erol, 2013, 38). İzlenmiş olan bu kariyer yolunun hem yaşam içerisinde hem iş yaşamı içerisinde elde edilen iş deneyimleri, kariyerinde ilerlemek için organizasyonel şemaya göre kariyer pozisyonlarında ilerlemeyi ifade etmektedir (Göncü Akbaş, Okutan, 2020, 160). Kariyer yollarında ilerleme sağlanırken bireyin etkin ve verimli bir şekilde kariyer amaçlarına ulaşabilmesi için organizasyonun da desteğinin olması gerekmektedir (Alyzoud, 2017, 24). Kariyer kavramı özetlenmek istenirse bireylerin tüm çalışma hayatları süresince yapmış oldukları tüm işlerin, elde ettikleri beceri ve deneyimlerinin bütünü olarak açıklanmaktadır (Kır, Er, 2017, 15).

2.2. Kariyer Boyutları

Bireylerin kariyerleri dışsal boyut ve içsel boyut olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Bireylerin kariyerlerinin oluşmasında etkili olan içsel boyut ve dışsal boyut genel anlamda insan odaklı olan kariyer kavramı ile örgütün merkezde olduğu kariyer boyutları olarak açıklanmaktadır. Kariyerin içsel boyutu ve dışsal boyutlarının tanımlamaları ayrı başlıklar altında incelenmiştir. İçsel Boyut, kariyer kavramı ile yakından ilişkilidir. Kariyerin merkezinde insan olması durumundan dolayı içsel boyut kariyerin şekillenmesinde önemli bir boyut halini almaktadır. İçsel boyut bireyin kişiliği ile ilişkilendirilmektedir. Bireyin algı ve davranışlarının da içsel boyut içerisinde olması kariyerin öznel boyutunu yansıtmaktadır. (Açıkgöz, 2019, 7). Dolayısıyla



bireyin kariyer basamaklarını tırmanırken beklentileri, hedefleri ve bireyin kurum içerisinde bulunduğu pozisyonda derinlemesine düşünerek sürekli kendini sorgulaması söz konusudur. Kariyerin dışsal boyutunun merkezini örgüt oluşturmaktadır. Örgüt amaçları, beklentileri ve hedefleri etrafında şekillenen bir boyut olma özelliği taşımaktadır. (Bayındır, 2019, 36).

2.3. Kariyer Aşamaları

Kariyer aşamaları, bireylerin iş hayatına başlangıcından, iş hayatının sonuna doğru geçen bir süreci kapsamaktadır. Bu aşamalar sırasıyla ifade etmek istenirse; keşif aşaması, Kurma aşaması, Kariyer ortası, Kariyer sonu ve Azalma (Emeklilik) olmak üzere beş başlık altında incelenmektedir.

2.3.1. Keşif Aşaması

Keşif sürecine bakıldığında bireylerin meslek hayatlarını oluşturmada ilk adım olarak görülmektedir. Bu ilk adım daha çok lise ve üniversite yıllarında belirginleşmeye başlayan bir süreç olma özelliğini taşımaktadır. Süreç içerisinde kariyer ile ilgili çalışmaların yapıldığı bir dönemi ifade eden kavram olarak nitelendirilmektedir (Dağlı, 2019, 81). Bireyin iş kimliğini oluşturma aşamasında olup farklı özellikleri barındırabilecek ve aynı zamanda kendi özelliklerini işin özellikleriyle bağdaştırmaya çalıştığı aşamadır (Cheung, Arnold, 2014,734).

2.3.2. Kurma Aşaması

Kurma dönemi ise başlangıcın olduğu dönemi kapsamakla beraber, en az beş yıl süren bir dönem olduğu, kendini ispatlama, örgüt içinde kabul edilme ve terfilerin olması için çaba gösterilen bir aşamadır (Burcu, 2018, 11). Bu aşamada bireylerin belirli bir işe başladıkları ve kariyerlerinde ilerlemek için adımlar atıldığının anlaşıldığı bir aşamadır. İlerlemek için atılan adımlarda bireylerin beklentileri ve örgütlerin beklentilerinin karşılaşıldığı bir süreci göstermektedir. Özellikle bireylerin iş hayatına yeni adım atmalarıyla beklentilerinin çok yüksek veya düşük olması söz konusudur. Bu doğrultuda örgütlerde çalışanların beklentilerini ve örgütün amaçlarını karşılaması açısından sorunların çıkabileceği bir dönemi kapsamaktadır (Şeyhanlıoğlu, 2018, 41). Birey ve örgüt ilişkisinde farklılıkların saptanabildiği bir dönem olma özelliği taşımaktadır (Göktaş, 2018, 34)

2.3.3. Kariyer Ortası Aşaması

Kariyer ortası dönemi bireylerin çalışma hayatlarında belirli bir uzmanlığa geldiğinin, sorumluluklarının diğer dönemlere göre oldukça artışının olduğu ve hatta çalışanlarına kılavuzluk yaptığı bir dönemi kapsamaktadır. (Gönül, 2018, 55). Bireyin danışmanlık veya kılavuzluk yapacağı seviyede bireyin kendini gerçekleştirmesinin tamamlandığı ve üstün deneyiminin olduğu bir seviyeden de bahsedilmektedir (Edinsel, 2018, 101). Dolayısıyla kariyer ortası dönem bireyin işinde uzmanlaştığı, ikinci kariyer planlarının yapıldığı dönemi kapsamakla beraber, elde edilen deneyimlerin üst pozisyonlara çıkmakta yardımcı olacağı bir süreçtir (Açıkgöz, 2019, 10). Kariyer ortası dönemi yalnızca tek bir kariyer planını içermemektedir. Aynı zamanda gelinen noktadan yeterince tatmin olduğunda ya da istenilen tatminlerin elde edilmemesinden dolayı yeni kariyer planlarının da yapıldığı süreci kapsar.

2.3.4. Kariyer Sonu Aşaması

Kariyer sonu dönemi bireylerin kariyerlerinde en üst konuma geldiğini ve bu evreden sonra kişilerin konumlarını koruma altına aldığı dönemdir (Bayındır, 2019, 38). Bu dönemde kişilerin yaşlarının ilerlemiş olmasıyla daha çok kendi kişiliklerine yöneldikleri ve motivasyonlarının düşüş seyrinde olduğu dönem ifade etmektedir. Düşüş trendinde olunan bu aşamada performanslarında belirli bir azalışta olduğu ve mobilizasyonların da azaldığı söylenmektedir (Özelkan, 2019, 19). Bu aşamada aynı zamanda bireylerin kariyerlerini tamamladıkları düşüncesi ile işten ayrılmaya hazırlandıkları süreç olarak da görülmektedir (Okutan, Akbaş, 2019, 35).



2.3.5. Azalma (emeklilik) Aşaması

Azalma bir diğer adı ile emeklilik dönemi, birey iş hayatının dışında yeni kariyer yollarının, yeni stratejilerin oluşturulduğu dönem olmakla beraber iş hayatının dışında da aktivitelere katılarak farklı kariyer yolları çizibilme potansiyeline sahip olduğu dönemi kapsamaktadır (Tunçer, 2012, 16). Emeklilik döneminde bireyler yeni kariyer yolları arayabilmekte koçluk, danışmanlık ve mentorluk gibi, aynı zamanda uzun soluklu yeni stratejilerinin oluşturulduğu bir aşamada olmaktadır. Bu nedenle farklı kariyer yollarının oluşturulabileceği bu aşama içerisinde göz önünde bulundurulmuş bir yol olmaktadır.

2.4. Kariyer Planlama Kavramı

Kariyer planlama eğitim hayatına başlayan, eğitim hayatı süresince geliştirilen ve kariyer seçeneklerin ortaya konulmasıyla şekillenen bir yaklaşımdır (Wei,Zhou, Hu, Chen,2021,2). Kariyer planlama bir kere yapılmayan, belirli bir süreç olan, amaç koyma, bireyin kendini değerlendirmesi anlamını taşımaktadır (Donner, Wheeler, 2001, 80). Bireyin kendini tanıma, engelleri, kendi ilgi alanlarını keşfettiği, çalışma hayatı için ve eğitim hayatını bu yönde belirleyerek amaçlarını başarabilme sürecidir (Adekola,2011,102). Bir başka tanıma göre bireyin fırsatları değerlendirme ve ihtiyaçları belirlemeyi amaçlayan ve amaçların sonuçlanmasıyla değerlendirmenin yapıldığı bir süreçtir (Antonü,2010,13-14). Süreç olmasıyla beraber en iyi iş seçeneklerinin oluşturulduğu ve kariyer kararlarının verilmesiyle oluşan plan özelliğini de taşımaktadır (Lent,2012,6).

2.4.1. Kariyer Planlaması Önemi

Kariyer planlama faaliyetleri bir örgüt için faaliyetlerini gerçekleştirme açısından oldukça önem taşımaktadır. Dolayısıyla kariyer planlama faaliyetleri ile personel dönüşüm oranı düşmekte, örgüt içi personel ihtiyaçlarının karşılanmasında yardımcı olma açısından önemlidir. (Eryiğit, 2007, 36). Bu doğrultuda çalışanların bilgi ve becerilerini analiz etmek, örgütün amaçlarını belirlemek ve bu amaçları çalışanların hedefleriyle birbirine entegre etmek kariyer planlamasının önemini daha da arttırmaktadır. Özellikle iş görenlerin fikirlerini açıkça ifade etmelerine yardımcı olmakta ve örgütün içinde kariyer yollarının şeffaf bir şekilde görülebilmesine olanak tanımaktadır (Ergün, 2007, 29).

2.4.2. Kariyer Planlaması Amacı

Kariyer planlamasının amaçlarından en önemlisi insan kaynaklarının etkili olarak kullanılmasına yardımcı olmak, örgüt içinde çalışanların kariyer basamaklarında ilerlemesini sağlamaktır (Demirbanka, 2018, 44). Bunlara ilaveten iş görenlerin motivasyon ve örgüte bağlılığını artırmasıyla beraber iş tatmininde doyumu sağlamak, mesleki gelişimsel faaliyetlerinin de ilerlemesine katkı sağlaması açısından oldukça önemli amaçları bulunmaktadır. Bireysel kariyer planlamalarının birçok amacı bulunmaktadır. Bu planla beraber kişi kendini analiz ederek bilgi ve becerilerinin farkına varması için çeşitli kariyer yolları oluşturup hedeflerine ulaşma amacını taşımaktadır (Yıldırım, 2019, 10). Bireysel kariyer planlamasında başarı olmak için çeşitli ilkelerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Öncelikle çalışanın örgüt içinde çalışanlarla uyumlu olması, çalışmak ve mücadele etmek gerektiğinin farkına varması, bireysel olarak performansının geliştirilmesi gerektiğini öğrenmesi, sorumluluktan kaçınmaması gerekliliğini ve karar alma aşamalarında aktif olarak ön plana çıkması gerektiğinin başarılı olmanın şartları olarak ortaya çıkmaktadır (Kocabaş, 2019, 28-29). Örgütsel kariyer planlamada amaç, örgütün ihtiyaçlarını ve amaçlarını gerçekleştirmektir (Eryiğit, 2007, 42). Bu doğrultuda önemli olan esas amaç örgütsel amaçlarla bireysel amaçların birbiriyle uyumlu hale getirilmesidir (Sabuncu, 2015, 34). Aynı zamanda kariyer planlaması örgütsel açıdan bakıldığında örgütün verimlilik ve etkinliğinin sağlanması, çalışanların yeteneklerinin gelişimini sağlayarak insan kaynaklarında rekabet üstünlüğünü sağlayabilmesidir (Gök, 2019, 63). Bireysel ve örgütsel kariyer planlamalarının kavramsal olarak içeriklerinin açıklanmasıyla aslında bu iki kariyer planlamasının da karşılaştırılabilir özellikler taşıdığı görülmektedir. Bireysel ve örgütsel kariyer planlamada her ikisini birbirinden ayıran özellikler taşıdığı söylenebilir. Dolayısıyla aşağıdaki tabloya bakıldığında temelde bu iki kariyer planlamasına ilişkin farklı özelliklerin karşılaştırılmasıyla daha kapsamlı bir şekilde bakılması farklılıkların görülmesine yardımcı olacaktır (Açıkgöz, 2019, 23). Bireysel Kariyer



Planlama; Bireysel yetenek ve ilginin belirlenmesi, İş ve günlük yaşam hedeflerinin planlanması, Örgüt içindeki ve dışındaki alternatif kariyer haritalarını, seçenekleri değerlendirme, İlgi ve amaçlarda değişmeye dikkat etme, İşletme içi ve dışı ile ilgili kariyer basamakları. Örgütsel Kariyer Planlama; Örgütün gelecekteki insan kaynağı ihtiyacını belirleme, Kariyer aşamalarını planlamak, Örgütsel gelişim fırsatları ile bireysel yetenek ve arzularını karşılaştırmak, Bireysel potansiyel ve eğitim ihtiyacının değerlendirilmesi, Kariyer sisteminin koordinasyonu, denetlenmesi, incelenmesi ve gözetimi şeklinde karşılaştırma yapılabilmektedir (Açıkgöz, 2019, 23).

2.5. Kariyer Yönetimi Kavramı

Kariyer yönetimi bireysel ihtiyaçları tatmin etmek, hedeflere ulaşmak için örgütler tarafından uygulanan dinamik bir süreci kapsamaktadır (Ünal, 2019, 3). Süreç içerisinde birey ile örgütün birbirlerini iyi tanuması, aynı amaca hizmet etmeleri önemlidir (Gönül, 2018, 57). Bu süreçte organizasyondaki yönetimin yaptığı faaliyetleri bireylerin kariyer hedeflerini karşılaması gerekmektedir. Kariyer yönetiminin örgütsel verimliliği ve bağlılığı artırmada oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla bireysel gelişimin organizasyonel verimliliği de desteklediği göz önünde bulundurulmalıdır (Hepsevim, 2019, 33-34). Kısacası, çalışanların kariyerlerinde başarılı olarak ilerlemesi için kariyer yönetimi oldukça önem taşımaktadır (Özelkan, 2019, 35).

Kariyer yönetiminin en önemli amaçlarından biri örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının birbirine uyumlu hale getirilmesidir (Güngör, 2016, 17). Kariyer yönetiminin diğer amaçlarını da çalışanlarına iyi davranmak, kurumla entegre edebilmek, çalışanları elinde tutmak, potansiyel çalışanları işletmeye çekmektir (Arabacı, 2019, 20-21). Aynı zamanda çalışanların motivasyonlarını ve iş doyumlarını yüksek seviyede tutabilmek ile çalışanların kendilerini işe adanmalarına yardımcı olmaktır (Noe,1996, 119).

Örgütsel kariyer yönetimi, bireylerin kariyer planlamalarına destek olmak hedefli uygulanan bu yöntem organizasyonel kariyer desteği olarak da adlandırılmakta (Verbruggen, Sels, Forrier,2007,70-71), kurumların çalışanlarının kariyer planlama süreçlerine destek olmak ve çalışanların kariyer amaçlarını gerçekleştirmek için var olan bir yöntemdir (Haridas, Ture, Nayanpally,2021). Özellikle bireylerin terfi etmelerinde, kariyer gelişimlerini sağlamada ve kariyer hayallerinde gerçekleşmesinde yardımcı olmaktadır (Bagdadli, Gianecchini,2019,354).

Bireysel kariyer yönetimi bireyin belirli amaçlar dahilinde kendisinin zayıf ve güçlü noktalarının farkına vararak, kariyerinde başarı sağlamak için ortaya koyduğu hedeflerin yönetimidir (Orpen,1994,28-29). Organizasyonun dahilinde olmayan sadece bireyin kendi kariyerini yönettiği ve yönlendirdiği bir kariyer yöntemidir (De Vos, Dewettinck, Buyens,2008,161). Son yıllarda bireyin kendi kariyerini yönetebilmesinde etkili olan kendini yönlendirme ve sorumluluk edinebilme özelliklerinin olması yönündedir (Park,2009,637). Bununla beraber bireyin kariyerindeki hedef ve amaçların organizasyonun hedef ve amaçlarıyla kesiştiği noktada bireyin kariyerinde almış olduğu kararlar bireyin memnuniyet derecesini artırmaktadır (Granrose, Portwood, 1987,700).

2.6. Başarı Kavramı

Başarı kavramının birçok tanımı çeşitli kaynaklarda farklı şekillerde yapılmaktadır. Başarı, belirli amaçlar belirleyerek, belirli bir pozisyonda atılan adımların pozitif olarak geri dönmesi ve belirli zorluklara karşı gösterilen azim, sebat olarak ifade edilmektedir (Andrews, 2017,18-19). Kişisel başarı kavramının birçok tanımı yapılmaktadır. Kişisel başarı bir işe başlayıp bu işin sonunu getirmek veya bu iş için harcanan çabayı pozitif bir sonuca çevirmek anlamında da kullanılmaktadır (Uslu, 2015, 38-39). Bununla beraber kişisel başarı sorunların üstesinden gelme ve sorunları çözerken kendi kendine yeterli olabilmeyi ifade etmektedir (Erdoğan, 2009, 76). Bunlara ilaveten bazı çalışmalarda kişisel başarının olabilmesi için bireyin liderlik ve yönetim vasıflarının olması gerektiği savunulmaktadır (McCartney, Campbell, 2005, 192). Kişisel başarı algısı ise bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacının karşılanmasını sağlamak, farklı olabilmek, kendine özgü olabilmek, zorlukların üstesinden gelmeyi ifade etmektedir.

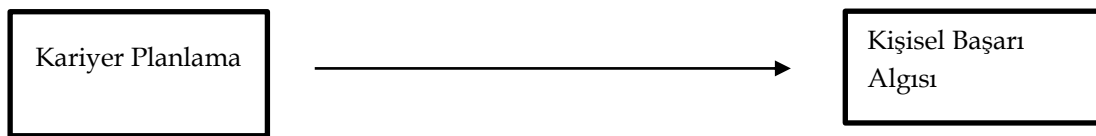


3. YÖNTEM

Araştırmanın kapsamı 'Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Demografik Faktörlerin Rolü var mıdır?' sorusuna cevap aramaktır. Bu noktada araştırmanın temel amacı kariyer planlaması ile kişisel başarı algısı ilişkisinde demografik faktörlerin rolünü saptamaktır. Ayrıca elde edilen bulguların cinsiyet, yaş ve sektör gibi demografik değişkenlerin kariyer planlama ve kişisel başarı algısı üzerindeki etkileri irdelenmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın değişkenlerinin oluşturduğu araştırma modeli aşağıda Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli.

Araştırma beş ana hipotez ve on alt hipotez üzerine kurulmuştur:
H1: Kariyer planlamanın kişisel başarı algısı üzerinde etkisi vardır.
H1a: Kendini Değerlendirme ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır.
H1b: Fırsatları tanımlama ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır.
H1c: Hedef Belirleme ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır.
H1d: Plan Oluşturma ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır.
H2: Demografik Değişkenlerin kişisel başarı algısı üzerinde etkisi vardır.
H3: Kişisel Başarı algısı demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.
H4: Kariyer planlama demografik faktörlere göre farklılık göstermektedir.
H5: Kariyer planlama ile kişisel başarı algısında anlamlı ilişki vardır.

3.2. Örneklem ve Sınırlılıklar

Araştırmanın örneklemini üniversitelerin İşletme Ana Bilim Dalında Lisansüstü öğrenciler oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olan Online Anket yöntemiyle 232 öğrenciye ulaşılmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları; araştırma üniversitelerin İşletme Anabilim Dalında Tezli Yüksek Lisans, Tezsiz Yüksek Lisans ve Doktora yapan öğrenciler ile yapılması sınırlılık olarak belirlenmiştir.

3.3. Ölçme Araçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan anketin ilk bölümünde; yaş, cinsiyet, Lisansüstü program bilgileri, çalışılan sektör ve öğrenmeye yönelik demografik sorular yer almıştır. Erdoğan (2009) tarafından hazırlanan ve Seçer (2013) ile Uslu (2015) tarafından da yapılan çalışmada Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı ölçeği kullanılmıştır. Bireysel Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutlarını; kendini değerlendirme, fırsatları tanımlama, plan oluşturma ve hedef belirleme olarak ifade edilmiştir. Kişisel Başarı Algısı Ölçeğinin alt boyutlarını; Hırslı olma ve başarma, bireysel sorumluluk alma, odaklan ve üstünlük ve farklı olma olarak ifade edilmektedir. Katılımcılara kariyer planlama ile ilgili 1-kesinlikle katılmıyorum ve 5-tamamen katılıyorum şeklinde 5'li Likert ölçeği kullanılarak oluşturulmuş yirmi adet soru yöneltilmiş ve kişisel başarı algısını ölçmeye yönelik 5'Lİ Likert ölçeği ile hazırlanmış on dört soruyu içermektedir.



4. BULGULAR

4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değerlendirmedeki sonuçlara bakılarak $0.00 \leq \alpha < 0.40$ güvenilir olduğunu, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ düşük güvenilirlikte olduğunu, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ oldukça güvenilir olduğunu, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ yüksek derecede güvenilir olduğu yorumu gösterir. Anket güvenilirlik istatistikleri Bireysel Kariyer Planlama boyutlarını oluşturan tüm maddeleri ve Kişisel Başarı Algısı boyutlarının tüm alt maddelerini oluşturmaktadır. Bireysel Kariyer Planlama boyutlarının güvenilirliği 0,869 olmakla beraber yüksek derecede güvenilirliğin olduğunu göstermektedir. Alt boyutlardan oluşan Kendini Değerlendirme maddelerinin güvenilirliği 0,687 olmakla beraber oldukça güvenilir olduğunu, Fırsatları Tanımlama maddelerinin güvenilirliği 0,433 olmakla beraber düşük güvenilirlik aralığında olduğu, Hedef Belirleme maddelerinin güvenilirliği 0,750 olmakla beraber oldukça güvenilir olduğunu, Plan Oluşturma maddelerinin güvenilirliği 0,730 olmakla beraber oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Kişisel Başarı Algısı boyutlarının tüm maddelerinin güvenilirlik analizi 0, 872 olmakla beraber yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Hırslı Olma ve Başarma boyutunun tüm maddelerinin 0,655 olmakla beraber oldukça güvenilir olduğu, Üstünlük ve Farklı Olma boyutunun tüm maddelerinin 0,822 olmakla beraber yüksek derecede güvenilir olduğu, Odaklanma boyutunun tüm maddelerinin 0,549 olmakla beraber düşük güvenilirlik olduğu, Bireysel Sorumluluk Alma boyutunun tüm maddelerinin 0,349 olmakla beraber güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Araştırmanın Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

En çok yüzdeye sahip olan yaş grubu 26-30, %40,9 ile oluşturmaktadır. En düşük yüzdeye sahip olan yaş grubunu %5,2 ile 41-50 yaş grubu oluşturmaktadır. Cinsiyete ilişkin bulgular Tablo 3'te tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre 232 kişiden 161'ini Kadınlar, 71'ini ise Erkekler oluşturmaktadır. Yüzde olarak ifade edildiğinde %69,4'ünü Kadınlar, %30,6'sını Erkekler oluşturmaktadır. Çalışılan sektörlere ilişkin bulgular bulunmuştur. Bu bulgulara göre Kamu sektöründe çalışan kişi sayısı 81, özel sektörde 60 kişi, kendi işini yapanlar 7 kişi, çalışmayan kişi sayısı 84 kişidir. Yüzdelerle bakıldığında %36,2 ile en çok herhangi bir sektörde çalışmayanlar oluşturmaktadır, %3,0 ile en düşük yüzdeye sahip olan kendi işini yapan kişiler oluşturmaktadır. Ankete katılan öğrencilerin okudukları programlara ilişkin bulgular bulunmuştur. Bu tabloya göre Tezli Yüksek Lisans programında okuyan kişi sayısı 154, Tezsiz Yüksek Lisans Programında okuyan kişi sayısı 56, Doktora programında okuyan kişi sayısı 22'dir.

4.3. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular

H1: Kariyer Planlamanın Kişisel Başarı algısı üzerinde etkisi vardır. Model analiz edildiğinde R kare değeri 0.361 olarak hesaplanmıştır. Bağımlı değişken olan kişisel başarı algısındaki değişimin %36,1'nin bağımsız değişken olan kariyer planlama tarafından açıklanmaktadır. Kariyer planlamanın Kişisel başarı algısı üzerindeki etkisini ölçümlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen 0,702 değeri kariyer planlama ortalamalarındaki değişim kişisel başarı algısı ortalamalarının değişiminde 0,702'lik bir ortalama artışına, değişime neden olduğunu Tablo 1'de göstermektedir. Hipotez 1 Kabul edilmiştir.

Model	Estimate	SE	t	P
Regresyon Modeli	0,702	0,0616	11,41	<.001

Tablo 1. Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Algısı Değişkenlerine Ait Basit Regresyon Analizi.

H1a: Kendini Değerlendirme ile Kişisel Başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır. Kendini Değerlendirme alt boyutunun ölçekteki ifadelerini belirten KD3, KD4, KD5 ile Kişisel Başarı Algısı arasında zayıf bir korelasyonun olduğu tespit edilmiştir. KD1 ve KD2 ile Kişisel Başarı Algısı arasında orta şiddette



korelasyon olduğu sonucuna varılmıştır. Kendini değerlendirme maddeleri ile Kişisel başarı algısı arasındaki anlamlı ilişki olup olmadığı sonucunu veren P değerleri <.005'ten küçük olması nedeniyle hipotez kabul edilmiştir. Kendini değerlendirme maddelerinin ortalamaları ile kişisel başarı algıları ortalamalarının analize tabi tutulduğunda aradaki ilişkinin 0,529 değeri ile orta şiddetli korelasyonun olduğu Tablo 2'de tespit edilmiştir. P değeri <.001 çıkması nedeniyle değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hipotez 1a kabul edilmiştir.

		KD ORT	KBA ORT
KD ORT	Spearman's rho	–	
	p-value	–	
	N	–	
KBA ORT	Spearman's rho	0.529	–
	p-value	<.001	–
	N	232	–

Tablo 2. Kendini Değerlendirme ile Kişisel Başarı Algısı Değişkenlerine Ait Ortalamalarının Spearman Korelasyon Analizi.

H1b: Fırsatları Tanımlama ile Kişisel Başarı algısı Arasında anlamlı ilişki vardır. Verilere göre FT1, FT2 ile Kişisel başarı algısı arasında zayıf korelasyon bulunmaktadır. FT3, FT4, FT5 ile Kişisel başarı algısı arasında çok zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. FT1, FT2, FT3 maddeleri ile Kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki mevcut iken, FT4, FT5 maddeleri ile arasında anlamlı ilişki yoktur. Fırsatları tanımlama maddelerinin ortalamaları ile kişisel başarı algısı ortalamalarının analize tabi tutulduğunda aradaki ilişkinin 0,346 değeri ile zayıf bir korelasyon olduğu Tablo 3'te tespit edilmiştir. P değeri (**P<0,05**) <.001 çıkması nedeniyle değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Hipotez 1b kabul edilmiştir.

		FT ORT	KBA ORT
FT ORT	Spearman's rho	–	
	p-value	–	
	N	–	
KBA ORT	Spearman's rho	0.346	–
	p-value	<.001	–
	N	232	–

Tablo 3. Fırsatları Tanımlama ile Kişisel Başarı Algısı Değişkenlerine Ait Ortalamalarının Spearman Korelasyon Analizi.



H1c: Hedef Belirleme ile Kişisel Başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır. Analize göre HB1, HB3 ile kişisel başarı algısı arasında zayıf bir korelasyonun olduğu görülmektedir. HB2, HB4, HB5 ile kişisel başarı algısı değişkeninin arasında orta şiddette korelasyonun olduğu görülmektedir. Kişisel başarı algısı ile HB1,HB2,HB3,HB4, HB5 maddelerinde P değerinin ($<.005$) $<.001$ çıkması nedeniyle bağımlı değişken ile alt boyutun maddeleri arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Hedef belirleme maddelerinin ortalamaları ile kişisel başarı algısı ortalamaları analize tabi tutulduğunda aradaki ilişkinin 0,524 değeri ile orta şiddetli korelasyona sahip olduğu Tablo 4'te görülmektedir. Orta şiddetli korelasyon olsa bile P değeri $<.001$ çıkması nedeniyle değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Hipotez 1c kabul edilmiştir.

		HB ORT	KBA ORT
HB ORT	Spearman's rho	—	
	p-value	—	
	N	—	
KBA ORT	Spearman's rho	0.524	—
	p-value	$<.001$	—
	N	232	—

Tablo 4. Hedef Belirleme ile Kişisel Başarı Algısı Değişkenlerine Ait Ortalamalarının Spearman Korelasyon Analizi.

H1d: Plan oluşturma ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır. Plan oluşturma alt boyutunun ölçekte temsil ettiği ifadeler görülmektedir. PO2 maddesinin PO3 ve PO4 ile anlamlı ilişki içerisindeyken PO2-PO3 arasındaki ilişkide çok zayıf bir korelasyon vardır. PO2-PO4 arasındaki ilişki ise orta şiddette korelasyon ilişkisinin olduğunu ifade etmektedir. Plan oluşturma alt boyutunun tüm maddelerinin ortalamaları ile kişisel başarı algısı ortalamalarına ait bilgiler sunulmuştur. Bu bilgilere göre Tablo 5'te bağımlı değişken olan kişisel başarı algısı ile bağımsız değişken olan plan oluşturma alt boyutu arasında orta şiddette korelasyon ilişkisi bulunmaktadır. Korelasyonun P değeri $<.001$, $P<.005$ değerinden küçük olduğu için değişkenler arası anlamlı bir ilişki vardır. Dolayısıyla Hipotez 1d kabul edilmiştir.

		PO ORT	KBA ORT
PO ORT	Spearman's rho	—	
	p-value	—	
	N	—	
KBA ORT	Spearman's rho	0.530	—
	p-value	$<.001$	—
	N	232	—

Tablo 5. Plan Oluşturma ile Kişisel Başarı Algısı Ortalamalarına ait Spearman Korelasyon Analizi.



H2: Demografik değişkenlerin kişisel başarı algısı üzerinde etkisi vardır. Yapılan basit regresyon sonucunda elde edilen analize göre Bağımlı değişken olan Kişisel başarı algısındaki değişimin %55,1'lik kısmının bağımsız değişken olan demografik değişkenler tarafından açıklandığını ifade etmektedir. Demografik değişkenlerin yaş üzerinde etkisi varken, cinsiyet ve çeşitli sektörlerde çalışanlar için anlamlılık olmadığı Tablo 6'da sonucuna varılmıştır. Hipotez 2 bu nedenle kabul edilmemiştir.

Bağımsız Değişkenler	Estimate	SE	t	P
Intercept ^a	36.504	0.1115	32.749	< .001
Yaş:				
26-30 - 20-25	0.2376	0.0996	2.386	0.018
31-35 - 20-25	0.2628	0.1234	2.129	0.034
36-40 - 20-25	0.4762	0.1709	2.786	0.006
41-50 - 20-25	0.3964	0.1935	2.049	0.042
Cinsiyet:				
Erkek - Kadın	0.0234	0.0893	0.262	0.794
Sektör:				
Kendi işi - Kamu	0.3038	0.2380	1.276	0.203
Çalışmıyor - Kamu	0.1054	0.1017	1.037	0.301
Özel - Kamu	0.0258	0.1020	0.253	0.801

Tablo 6. Demografik Değişkenler ile Kişisel Başarı Algısı Değişkenlerine ait Basit Regresyon Analizi.

H3a: Kişisel Başarı algısı yaşa göre farklılık göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre Tablo 7'de Kişisel başarı algısı bağımlı değişkeni yaşa göre farklılık göstermemektedir. P değeri (<0,05) 0,092 ile büyük olması sebebiyle farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Hipotez 3a bu sonuca göre reddedilmiştir

Kruskal Wallis Testi	χ^2	df	p
KBA ORT	8.00	4	0.092

Tablo 7. Kişisel Başarı Algısı Değişkeninin Yaşa Göre Farklılığına Ait Kruskal Wallis Testi.

H3b: Kişisel başarı algısı cinsiyete göre farklılık gösterir. Bu test sonucuna göre Tablo 8'de P değeri >0,05'ten büyük olması nedeniyle (0,761) kişisel başarı algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Hipotez 3b reddedilmiştir.

	Statistic	p
KBA ORT	Mann-Whitney U 5572	0.761

Tablo 8. Kişisel Başarı Algısı Değişkeninin Cinsiyete Göre Farklılığının Mann Whitney U Testi İle Analizi.



H3c: Kişisel başarı algısı sektöre göre farklılık gösterir. Tablo 9'a göre analiz sonucunda elde edilen 0,771 P değerine göre P değeri >0,05'ten büyük olmasıyla hipotezin kabul edilmemesiyle sonuçlanmıştır.

Kruskal Wallis Testi	χ^2	df	p
KBA ORT	8.00	3	0.771

Tablo 9. Kişisel Başarı Algısı Değişkeninin Sektöre Göre Farklılığının Kruskal Wallis Testi ile Analizi.

H4a: Kariyer planlama yaşa göre farklılık göstermektedir. Kariyer planlaması bağımlı değişkenin yaşa göre farklılığı analiz edilmek istenmiştir. Analiz sonucuna göre Tablo 10'da P değerinin (>0,05) 0,786 olduğu tespit edilmiştir ve P değerinden büyük olması nedeniyle kariyer planlamanın yaş değişkenine göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

Kruskal Wallis Testi			
	χ^2	df	p
KP ORT	1.72	4	0.786

Tablo 10: Kariyer Planlaması Değişkeninin Yaşa göre Farklılığının Kruskal Wallis Testi ile Analizi.

H4b: Kariyer planlama sektöre göre farklılık göstermektedir. Tablo 11'de Lisansüstü öğrencilerin kariyer planlamalarının çalışılan sektöre göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kamu, özel, kendi işi ve çalışmayan sektör değişkenlerinin kariyer planlaması üzerinde bir farklılık göstermektedir. P değeri 0,740, >0,05 değerinden büyük olması sebebiyle hipotez 4b reddedilmiştir.

Kruskal Wallis Testi			
	χ^2	df	p
KP ORT	1.25	3	0.740

Tablo 11. Kariyer Planlama Değişkeninin Sektör Değişkenine göre Farklılığının Kruskal wallis Tesiti ile Analizi.

H4c: Kariyer planlama cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Tablo 12'de P değerinin 0,342 olarak çıkması >0,05'ten büyük olması nedeniyle hipotezin kabul görmediğini ifade etmektedir. Lisansüstü öğrencilerin kariyer planlamalarının kadın veya erkek olmalarına göre farklılık göstermediği kanısına varılmıştır. Hipotez 4c reddedilmiştir.

Tablo 12: Kariyer Planlama Değişkeninin Cinsiyet Değişkenine göre Farklılığının Mann Whitney U Testi İle Analizi

Statistic		p
KP ORT	Mann-Whitney U 5268	0.342



H5: Kariyer planlama ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır. Kariyer planlama ile kişisel başarı algısı arasındaki anlamlı ilişki incelenmiştir. Analiz sonucuna göre Tablo 13'te P değeri $<.001$ belirlenen $<0,05$ değerinin altında olması sebebiyle kişisel başarı algısı ile kariyer planlama arasında korelasyonun olduğunu işaret etmektedir. Aradaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Spearman korelasyon katsayısının 0.579 olarak sonuç vermesi iki değişken arasındaki korelasyonun şiddetinin orta olduğunu göstermektedir.

Korelasyon Matrisi			
		KP ORT	KBA ORT
KP ORT	Spearman's rho	—	
	p-value	—	
KBA ORT	Spearman's rho	0.579	—
	p-value	$<.001$	—

Tablo 13. Kariyer Planlama Değişkeni ile Kişisel Başarı Algısı Değişkenlerinin Anlamlılıklarının Spearman Korelasyon Testi ile Analizi.

Sonuç olarak Tablo 14'te araştırmaya konu olan hipotezlerin ana hipotezlerden iki tanesi ve alt hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer ana hipotezler ve alt hipotezleri kabul edilmemiştir.

H1: Kariyer planlamanın kişisel başarı algısı üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi.
H1a: Kendini Değerlendirme ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul edildi.
H1b: Fırsatları tanımlama ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul edildi.
H1c: Hedef Belirleme ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul edildi.
H1d: Plan Oluşturma ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul edildi.
H2: Demografik Değişkenlerin kişisel başarı algısı üzerinde etkisi vardır.	Kabul edilmedi.
H3: Kişisel Başarı algısı demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.	Kabul edilmedi.
H4: Kariyer planlama demografik faktörlere göre farklılık göstermektedir.	Kabul edilmedi.
H5: Kariyer planlama ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul edildi.

Tablo 14. Araştırma Hipotezlerinin Özeti.

5. SONUÇ

Günümüzün değişen koşullarına göre bireylerin kariyer planlamaları da değişiklik göstermektedir. Bireysel kariyer planlamalarda çalışanlar organizasyon içerisinde belirli bir vadeye göre ilerlemek istenilen kariyer basamaklarının hedeflerini oluştururlar. Bu hedefler örgütlerin sağlayacağı araçlar olması bireyler kariyer merdivenlerinde üst kademelere ulaşmalarına imkân sağlamaktadır. Dolayısıyla bireysel kariyer planlama ve örgütsel planlamalarının birbiriyle uyumlu halde olması hem çalışan için hem de kurum için



olumlu bir durumu yansıtmaktadır. Birey-örgüt uyumu çerçevesinde hazırlanan kariyer planlamaları kişisel başarı algısı üzerinde etkisi olabilmektedir. Araştırmaya katılan lisansüstü öğrencilerin demografik ve tanıtıcı bilgileri incelendiğinde öğrencilerin yarısından fazlasını kadın katılımcıların oluşturduğu tespit edilmiştir. Lisansüstü öğrencilerin yirmi altı- otuz yaş arasında yoğunlaştığı ve herhangi bir işte çalışmayan kişilerin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer sonuç ise katılımcıların lisansüstü program bilgileri incelendiğinde tezli yüksek lisans yapan katılımcıların çoğunlukta olduğudur. Tezli yüksek lisans programını takiben tezsiz yüksek lisans ve doktora programında okuyan lisansüstü öğrenciler takip etmektedir. Araştırmaya katılan lisansüstü öğrencilerin kariyer planlamanın kişisel başarı algısı üzerinde etkisinin olduğu konusunda analiz sonucuna yer verilmiştir. Kariyer planlamanın alt boyutları ile kişisel başarı algısı arasındaki anlamlılık incelendiğinde; kendini değerlendirme, fırsatları tanımlama, hedef belirleme ile plan oluşturma alt boyutlarının kişisel başarı algısı değişkeniyle anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Başka araştırmalarda yalnızca kariyer planlama alt boyutları ile kişisel başarı algısı değerlendirmenin yanında her iki değişkenin alt boyutları arasında anlamlı ilişki aranmaya gidilmiştir. Erdoğan (2009)'ın akademisyenlerin katılımıyla hazırlanmış olduğu çalışmada bireysel kariyer planlamaları sayesinde sorumluluk alma, farklılık yaratma, odaklanma ile hırslı olma ve başarıma özelliklerini harekete geçirdiği sonucuna varılmıştır. Araştırmaya katılan lisansüstü öğrencilerin demografik faktörlerin kişisel başarı algısı üzerinde etkisinin olmadığı yönünde yapılan analiz sonucunda tespit edilmiştir. Katılımcıların cevaplarına göre analiz edilen yaş değişkeninin kişisel başarı algısı üzerinde etkisinin olduğu fakat cinsiyet ve sektör için kişisel başarı algısının üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan lisansüstü öğrencilerin kişisel başarı algılarını demografik faktörlere göre farklılık göstermediği analiz sonucunda tespit edilmiştir. Kişisel başarı algısının yaşa göre farklılığını tespit etmek amacıyla uygulanan test sonucunda farklılığın olmadığı katılımcıların verdikleri cevaplardan tespit edilmiştir. Bu doğrultuda kişisel başarı algısının cinsiyet değişkenine ve çalışılan sektör değişkenine göre farklılık göstermediği lisansüstü öğrencilerin ölçeklere verdikleri cevaplardan tespit edilmiştir. Yapılan diğer araştırmalarda demografik faktörlerin kişisel başarı algısı boyutları ile farklılıklarının olup olmadığı ortaya konulmuştur. Aydın (2021)'ün çalışmasına göre lisansüstü öğrenci örnekleminde farklı olarak yöneticilerin çalıştığı pozisyonda kişisel başarı algısının farklılığı incelenmiş. Kişisel başarı algısının her bir alt boyutunun analizlere tabi tutulmasıyla sorumluluk alma, uyum sağlama ve azimli olma boyutlarının yöneticilerin çalıştığı pozisyona göre farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Aynı şekilde demografik değişkenlerden olan yaş değişkeninin kişisel başarı algısının alt boyutlarında farklılık gösterdiği kabul edilmiştir. Seçer (2013)'ün çalışmasına göre yaş değişkeninin üstünlük ve farklı olma ile odaklanma boyutlarında farklılık göstermezken, hırslı olma ve başarıma ile bireysel sorumluluk alma boyutların yaş ile farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan lisansüstü öğrencilere göre kariyer planlama ile kişisel başarı algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Lisansüstü öğrencilerin hırslı olması ve başarıma duygusuna sahip olmaları bireylerin kariyer planlamalarıyla ilgili alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu yönünde görülmektedir. Kendini değerlendirme, hedef belirleyebilme ve bireyin karşısına çıkan fırsatları tanımlayabilme yeteneklerinin kişisel başarı algıları ile ilişki olduğu araştırmanın sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Söz konusu çalışmanın daha sonra yapılacak çalışmalara ışık tutabilmesi amacıyla kariyer planlamanın çeşitli demografik faktörler dahilinde incelenmesi ve kişisel başarı algısını farklı demografik değişkenler eklenerek ölçümlemek faydalı olacaktır. Diğer çalışmalara yön göstermesi sebebiyle örneklemin lisansüstü öğrenciler üzerinden yapılmasına ek olarak lisans öğrencileri açısından çalışma yapılabilir. Araştırmalarda fayda sağlaması amaçlı farklı sektörler üzerinde araştırma modelleri kurulup sektör bazlı sonuçlara varmak mümkün olabilir. Kuşaklar arası inceleme yapılabilir. Veri toplama aracı olarak nicel yöntem kullanılmıştır. Veri toplama araçlarında değişikliğe gidilerek diğer çalışmalarda nitel yöntemler kullanılarak sonuçlar elde edilebilir. Çalışmaya katılım sağlayacak olan katılımcılarla online anket yaparak veri toplama yerine yüz yüze sorular sorulup farklı araştırma yöntemleri kullanılabilir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre bu gibi sonuç ve önerilere gidilmiştir. Ancak daha fazla sonuç ve önerilere de gidilebileceği düşünülmektedir. Çünkü araştırmanın çalışma grubunun artırılması, yeni soruların eklenmesi, yeni soruların sorulması, bireylerin neden ilgili değerleri seçtikleri gibi daha da kapsamlı araştırmalar dahilinde yeni sonuçların çıkmasına olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- [Alyzoud, Adel Ali Yassin. \(2017\). The Predictors of Career Success. *International Review of Management and Marketing*. c.7 s.2: 22-26.](#)
- [Antoniu, Eliza. \(2010\). Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development. *Annals of the University of Petrosani, Economics*. c.10 s.2: 13-22.](#)
- [Adekola, Bola. \(2011\). Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction A Case Study of Nigerian Bank Employess. *Australian Journal of Business and Management Research*. c.1 s.2: 100-112](#)



- [Andrews, Benjamin D. \(2017\). Success by Failure. *About Campus*. c.22 s.4: 13-19.](#)
- [Açıkgöz, Hanife. \(2019\). Örgütlerde Kariyer Planlaması ve Örgütsel Bağlılık: Otomotiv ve Gıda Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. KTO Karatay Üniversitesi.](#)
- Arabacı, Mesut. (2019). Bireysel ve Örgütsel Kariyer Yönetiminin Çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi. Yüksek Lisans tezi. Ufuk Üniversitesi
- [Bayındır, Sena. \(2019\). Bireylerin Kişilik Tiplerinin Kariyer Planlama ve Geliştirme Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi.](#)
- Burcu, Gülçin. (2018). Kargo Sektöründe Kariyer Planlamasının Çalışan Bireyler Üzerindeki Etkisi: Özel kargo firmaları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans tezi. Ufuk Üniversitesi.
- [Bagdadli, Silvia, Martina Gianecchini. \(2019\). Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework. *Human Resource Management Review*. c.29 s.3:353-370.](#)
- [Cheung, Raysen, John Arnold. \(2014\). The Impact of Career Exploration on Career Development Among Hong Kong Chinese University Students. *Journal of College Student Development*. c.55 s.7: 732-748.](#)
- [Donner, G.J, Wheeler, W.W. \(2001\). Career planning and development for nurses: the time has come. *International Nursing Review*. c.48 s.2: 79-85](#)
- Demirbanka, Merve. (2018). Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Bankacılık sektöründe bir alan çalışması. Yüksek Lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- [De Vos, Ans, Koen Dewettinck, Dirk Buyens. \(2008\). To move or not to move? The relationship between career management and preferred career moves. *Employee Relations*. c.30 s.2 :156-175](#)
- [Erdoğan, Hasan Turgut. \(2009\). Bireysel Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Arasındaki ilişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi.](#)
- Ergün, Eda. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve bir uygulama. Yüksek Lisans tezi. Marmara Üniversitesi.
- Eryiğit, Nimet. (2007). Örgütsel kariyer planlama sürecinde insan kaynakları yönetiminin etkinliği. Yüksek Lisans tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Edinsel, Sercan. (2018). Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamasının Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe Y kuşağı üzerine bir araştırma. Doktora tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- [Hepsevim, Aydın. \(2019\). Otel Çalışanlarının Kariyer Planlama Hedeflerinin incelenmesi: İstanbul ili örneği. Yüksek Lisans tezi. İstanbul Arel Üniversitesi.](#)
- Haridas, Jyothilakshmy, Rameshwar Shivadas Ture, Ajith Kumar Nayanpally. (2021). Organizational career management and turnover intentions: mediating role of trust in management. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2020>.
- [Göncü Akbaş, Malike, Okutan, Elvan. \(2020\). Lise Öğrencilerinin Kariyer Kaygısına Yönelik Alan Araştırması: Antalya İli Örneği. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*. c.8 s.20: 158-187](#)
- Gönül, Bülent Kurtuluş. (2018). Öğrenilmiş Çaresizlik ve Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Ankara otel işletmeleri örneği. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Göktaş, Özlem. (2018). Yetkinliğe Dayalı Kariyer Planlama Süreci ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Gök, Kadriye. (2019). Mükemmeliyetçilik Algısının Kariyer Planlama Sürecindeki Etkisinin Araştırılması: Coca Cola içecek fabrikası örneği. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- [Güngör, Uğur. \(2016\). Kariyer yönetimi: Bir Güvenlik Kuruluşunda Sistem Modellemesi Yüksek Lisans tezi. Başkent Üniversitesi.](#)
- [Granrose, Cheryl Skromme, Portwood, James D.\(1987\). Matching Individual Career Plans and Organizational Career Management. *Academy of Management Journal*. c.30 s.4 :699-720](#)
- Kocabaş, Sevcan Ayan. (2019). Sosyal Hizmet Lisans Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Yalova Üniversitesi örneği. Yüksek Lisans tezi. Yalova Üniversitesi.
- Kır, Ayşe, Salkım Er, Arzu.(2017). Career Planning and Career Obstacles In Organizations. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*. c.7 s.2: 14-23
- [Lent, Robert W. \(2012\). Career-Life Preparedness:Revisiting Career Planning and Adjustment in the New Workplace. *The Career Development Quarterly*. c.61 s.1: 2-14.](#)
- McCartney, W. William, R. Campbell, Constance. (2005). Leadership, management, and derailment: A model of individual success and failure. *Leadership & Organization Development Journal*. c.27 s.3: 190-202.
- [Müftüoğlu, Yedigâr, Erol, İlknur. \(2013\). Career Concept and Career Choices for Mining Engineers. *Scientific Journal of Mining*. c.52 s.4: 37-43.](#)
- Noe, Raymond A. (1996). Is career management related to employees development and performance? *Journal of Organizational Behavior*. c.17 s.2:119-133
- Okutan, Elvan. Akbaş, Malike Göncü. (2019). "15-24 Yaş Arası Öğrencilerin Kariyer Kaygılarını İncelemeye Yönelik Literatür Araştırması". *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. c.7 s.1 : 33-41
- [Orpen, Christopher. \(1994\). The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success. *International Journal of Manpower*. c.15 s.1: 27-37](#)
- Özelkan, Emine. (2019). Uluslararası Akreditasyon Belgesi Almış Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamaları hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans tezi. Marmara Üniversitesi.
- [Park, Yongho.\(2009\). An integrative empirical approach to the predictors of self-directed career management. *Career Development International*. c.14 s.7: 636-654.](#)
- Seçer, Hasibe. (2013). Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki ilişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde bir araştırma. Yüksek Lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi.
- Şeyhanlıoğlu, Hasan Önal. (2018). Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm çalışanları örneği. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- [Sabuncu, Şerife. \(2015\). Eğitim Kurumlarında Uygulanan Kariyer Yönetimi Uygulamaları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki \(Kazan ilçesi örneği\). Yüksek Lisans tezi. Gazi Üniversitesi](#)
- Tunçer, Polat. (2012). Değişen İnsan kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer yönetimi. *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c.1 s.21: 203-233.
- [Uslu, Berat. \(2015\). Lisansüstü Eğitim Gören Öğrencilerde Kişisel Başarı ile Bireysel Kariyer Planlama Arasındaki Etkileşim: Bir vakıf üniversitesi örneği. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.](#)
- Önal, Aslı. (2019). Bireysel Kariyer Planlaması, Kişisel Faktörler ve İş Memnuniyeti: Kadın Polisler Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans tezi. Beykent Üniversitesi.



- [Yıldırım, Hesna. \(2019\). Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Temelinde İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik Düşüncelerinin Analizi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF'de bir araştırma. Yüksek Lisans tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.](#)
- [Verbruggen, Marijke, Luc Sels, Anneleen Forrier. \(2007\). Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling. *Journal of Vocational Behavior.* c.71 s.1: 69-83](#)
- [Wei, Li Zhen, Zhou, Shi-shuang, Hu, Shuang,Zhou, Zhan, Chen, Jia. \(2021\).Influences of nursing students' career planning, internship experience, and other factors on professional identity. *Nurse Education Today*,c.99: 2-7.](#)