

AZERBAYCAN CUMHURİYETİ EĞİTİM BAKANLIĞI
AZERBAYCAN DEVLET İKTİSAT ÜNİVERSİTESİ
TÜRK DÜNYASI İKTİSAT FAKÜLTESİ
İŞLETME BÖLÜMÜ

LİSANS BİTİRME TEZİ

ÜNİVERSİTELERDE ÖĞRENCİLERİN KARIYER
PLANLAMASI AÇISINDAN KARIYER MERKEZLERİNİN
FAALİYETLERİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

Hazırlayan
Şahin HASANOV
15.17.01.021

BAKÜ 2019

AZERBAYCAN CUMHURİYETİ EĞİTİM BAKANLIĞI
AZERBAYCAN DEVLET İKTİSAT ÜNİVERSİTESİ
TÜRK DÜNYASI İKTİSAT FAKÜLTESİ
İŞLETME BÖLÜMÜ

LİSANS BİTİRME TEZİ

ÜNİVERSİTELERDE ÖĞRENCİLERİN KARIYER
PLANLAMASI AÇISINDAN KARIYER MERKEZLERİNİN
FAALİYETLERİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

Hazırlayan

Şahin HASANOV

1517.01021

DANIŞMAN

Öğr.Gör. Famil MƏCİDLİ

BAKÜ 2019

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

Kafedra “İqtisadiyyat və İşlətmə”

TƏSDİQ EDİRƏM

“ ___ ” _____ 2019

BURAXILIŞ İŞİ ÜZRƏ VERİLMİŞ TAPŞIRIQ

“Türk Dünyası İqtisad” fakültəsinin **Biznesin İdarəedilməsi (İşletmə)**
ixtisası üzrə

təhsil alan tələbəsi

Şahin Həsənov Fərman

(adı, soyadı, atasının adı)

Diplom işinin rəhbəri

Öğr.Gör. Famil Məcidli Sərdar

(adı, soyadı, atasının adı, elmi adı və

dərəcəsi)

Endüstri İlişkier Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Programı , 23-33..

5. Özlem Özbay, E. B. (2009). Koçluk Yaklaşımının Yönetici ve İş Gören Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Arştırma. *Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi , 49.*
6. Sav, D. (2008). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *T.C Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilimi , 45-46.*
7. Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018). Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği. *T.C Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı , 48.*
8. Toprak, C. (2005). Kariyer ve Geliştirme Amacına Yönelik XZL Enerji ve üretim Şirketi Terfi ve Yedek Planlaması Modeli. *T.C Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Estitüsü İşletme Ana Bilim Dalı , 77-79.*
9. VURAL, A. B. (2015). Kariyer Geliştirme ve Kariyer Planlamanın Kişilerin İş Tatmini Üzerine Etkisi. *T.C Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı , 42-47.*
10. Yasemin Özdemir, S. M. (2012). Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikde Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi , 90.*

5. Qrafik materiallarının siyahısı dəqiq göstəricilərlə (vacib cədvəl, çertyojlar, yaxud qrafiklər, nümunələr və s.) 16 tablo

6. Buraxılış işi üzrə məsləhətçinin soyadı, adı, atasının adı, elmi adı və dərəcəsi (diplom işinin ona aid olan hissəsini göstərməklə)

7. Buraxılış işinin təqdimi üzrə təqvim planı:

Sıra No	İşin hissələrinin adı yerinə yetirilməsi müddəti	Qurtarma faizi (yerinə yetirilmə)	İşin
---------	--	--------------------------------------	------

faktiki

plan

üzrə

1. Bölüm (Ekim 2018 – Aralık 2018)
2. Bölüm (Ocak 2019 – Mart 2019)
3. Bölüm (Nisan 2019 – Mayıs 2019)

Buraxılış işinin rəhbəri _____

imza

Məsləhətçi _____

imza

Tapşırığı imza üçün qəbul etdim _____

(tələbənin imzası)

Tapşırığın qaytarılması tarixi “ _____ ” _____ 2019-ci il

Qeyd 1. Buraxılış işi üzrə verilmiş tapşırıq 2 nüsxədən ibarətdir.

Nüsxənin biri tələbəyə verilir, ikincisi kafedrada qalır.

2. Hazırlanmış buraxılış işini tapşırıqla birlikdə tələbə DAK təqdim edir.

BURAXILIŞ İŞİNİN PLANI

TUTANAK

ÖZET

İÇİNDEKİLER

TABLULAR LİSTESİ

GİRİŞ

BİRİNCİ BÖLÜM: KARİYER KAVRAMI İLE İLGİLİ TEORİK ÇERÇEVE

1.1 KARİYER KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ

1.2. KARİYER PLANLAMA

1.2.1. Kariyer Planlama Kavramı

1.2.2. Kariyer Planlama Aşamaları

1.2.2.1. Kendini Değerlendirmek

1.2.2.2. Kariyer olanaklarının değerlendirilmesi – mevcut iş fırsatlarını öğrenmek

1.2.2.3. Hedeflerin Belirlenmesi- bir plan oluşturma

1.2.2.4. Planı Uygulamak – planı eyleme geçirmek

1.2.2.5. Geribildirim

1.2.3. Kariyer Planlama Çeşitleri

1.2.3.1. Bireysel Kariyer Planlama

1.2.3.2. Örgütsel Kariyer Planlama

1.3. KARIYER GELİŞTİRME

1.3.1 Kariyer geliştirme yöntemleri

**İKİNCİ BÖLÜM: AZERBAJCAN DEVLET İKTİSAT
ÜNİVERSİTESİ KARIYER MERKEZİNİN ÖĞRENCİLERİN
KARIYER GELİŞİMİNDEKİ ÖNEMİNE YÖNELİK
ARAŞTIRMA**

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

2.2. ARAŞTIRMA GRUBU

2.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

2.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

2.5.1. UNEC Kariyer Merkezi İle İlgili Elde Edilmiş Bilgiler

2.5.2. Mülakata Katılan Öğrencilerle İlgili Demografik Bilgiler

2.5.3. Mülakat Sonucunda Elde Edilen Bilgilerin Değerlendirilmesi

SONUÇ

KAYNAKÇA

EKLER

Ek 1.

Ek 2.

ÖZET

Kariyer insan hayatının en önemli ve dikkat etmesi gereken bir aşamasıdır. Özetlemek gerekirse, birey doğru kariyer planlaması yaparak ve bu planlamayı doğru bir şekilde uygulayarak istediği hedefe ulaşabilir. Öğrenciler için kariyer planlaması okul veya üniversite hayatından başlar. Öğrenciler okul yıllarından itibaren artık kendileri için bir kariyer düşünür, kariyer yolu planlamaya başlarlar. Ancak, bu dönemde bu planlama sadece hayali olarak gelişir. Üniversite yıllarında ise bu fikirler birer hedefe dönüştürülür. Kişinin kariyeri ile ilgili kararları tek başına alması ve yürütmesi oldukça güçtür. Bu sebepten de yol gösterici bir kişinin, kurumun olması gerekmektedir. Üniversitelerde Kariyer Planlama Merkezlerinin olmasının önemli sebebidir.

Bu konuyu seçme sebebimiz ülkemizde bu kurumların nasıl bir yol çizdiğini, öğrencilere nasıl bir etki ettiğini araştırmaktır. İlk olarak araştırma konumuzla ilgili temel terimler ele alınmış, daha sonra ise mülakat yolu ile merkez hakkında bilgiler elde edilmiştir. Son kısımda ise yapılan etkinliklerin öğrencilerde nasıl bir fikir yarattığını öğrenerek araştırma konumuzu sonlandırdık.

Anahtar kelimeler: Kariyer planlaması, Kariyer geliştirmesi, İşletme yönetimi

İÇİNDEKİLER

TUTANAK.....	İ
ÖZET	Vİİ
İÇİNDEKİLER	Vİİİ
TABLolar LİSTESİ	X
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM: KARİYER KAVRAMI İLE İLGİLİ TEORİK ÇERÇEVE	2
1.1 KARİYER KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ.....	2
1.2. KARİYER PLANLAMA	5
1.2.1. Kariyer Planlama Kavramı.....	5
1.2.2. Kariyer Planlama Aşamaları	7
1.2.2.1. Kendini Değerlendirmek.....	7
1.2.2.2. Kariyer olanaklarının değerlendirilmesi – mevcut iş fırsatlarını öğrenmek.....	7
1.2.2.3. Hedeflerin Belirlenmesi- bir plan oluşturma.	8
1.2.2.4. Planı Uygulamak – planı eyleme geçirmek.	9
1.2.2.5. Geribildirim	9
1.2.3. Kariyer Planlama Çeşitleri.....	11
1.2.3.1. Bireysel Kariyer Planlama	11
1.2.3.2. Örgütsel Kariyer Planlama.....	14
1.3. KARİYER GELİŞTİRME	17

1.3.1 Kariyer geliştirme yöntemleri	18
---	----

**İKİNCİ BÖLÜM: AZERBAJCAN DEVLET İKTİSAT
ÜNİVERSİTESİ KARIYER MERKEZİNİN ÖĞRENCİLERİN
KARIYER GELİŞİMİNDEKİ ÖNEMİNE YÖNELİK
ARAŞTIRMA** **22**

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	22
------------------------------	----

2.2. ARAŞTIRMA GRUBU	23
----------------------------	----

2.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	23
--------------------------------	----

2.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	23
---------------------------------	----

2.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	24
-----------------------------------	----

2.5.1. UNEC Kariyer Merkezi İle İlgili Elde Edilmiş Bilgiler	24
--	----

2.5.2. Mülakata Katılan Öğrencilerle İlgili Demografik Bilgiler.....	30
--	----

2.5.3. Mülakat Sonucunda Elde Edilen Bilgilerin Değerlendirilmesi	31
--	----

SONUÇ	53
--------------------	-----------

KAYNAKÇA	55
-----------------------	-----------

EKLER	59
--------------------	-----------

Ek 1.....	59
-----------	----

Ek 2.....	60
-----------	----

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcılarla ilgili demografik bilgiler	30
Tablo 2. Öğrencilerin eğitim aldıkları bölüm	32
Tablo 3. Öğrencilerin çalışmak istedikleri alanları tercih etme nedenleri	32
Tablo 4. Öğrencilerin eğitim aldıkları bölümleri tercih etme nedenleri	34
Tablo 5. Öğrencilerin eğitim aldıkları bölümleri ile ilgili düşünceleri	36
Tablo 6. Öğrencilerin kendi kariyer hedefleri ile ilgili düşünceleri.....	38
Tablo 7. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin faaliyetleri ile ilgili düşünceleri	40
Tablo 8. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin anlaşmalı oldukları kurumlar ile ilgili bilgileri	41
Tablo 9. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezini takip etmeleri ile ilgili bilgiler	42
Tablo 10a. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin düzenlediği etkinliklerle ilgili düşünceleri	44
Tablo 10b. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin düzenlediği etkinliklerle ilgili düşünceleri	45
Tablo 11. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin düzenlediği staj programları ile ilgili düşünceleri	46
Tablo 12. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin düzenlediği tur ve gezilerle ilgili düşünceleri	47
Tablo 13. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin kendi kariyerleri açısından faydalı olup olmayacağı yönünde görüşleri	47

Tablo 14. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin verdiği hizmet konusunda düşünceleri	49
Tablo 15. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin beklentileri karşılması konusunda düşünceleri	50

GİRİŞ

Son yıllarda eğitim sisteminin ve teknolojinin gelişimi ile birlikte meslek dallarında uzmanlaşmalara gidilmiş ve kuruluşlar tarafından daha verimli çalışanlar aranmaya başlanmıştır. Böylelikle bireyler kendilerini geliştirmek yolunda yeni uğraşlara katılmıştır. 1960`lardan tüm bu uğraşlara bireyin kariyer yolu deninlemeye başlandı. İlk başlarda birey kendi kendine kariyer yolu çizmeye başlasa da sonradan işletmeler ve kuruluşlarda kendi çalışanlarına kariyer hedeflerinde destek olmaya başladı. Günümüzde ise kişiler öğrenci yıllarından bu kariyer yolunu kurmaya ve gelecekte çalışacakları meslek dalına doğru eğitim yıllarından ilerlemeye başlamışlar. Bu yolda üniversiteler de kendi katkılarını vermek için kurum içinde kariyer merkezleri kurarak öğrencilere uygun kariyer planlaması yapmaya yardım etmeye başladılar.

Araştırmanın birinci kısmında kariyerin tanımı, gelişimi, kariyer planlama, geliştirme hakkında bilgi verilmiş ve bazı terimler açıklanmıştır.

İkinci bölümde ise Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi Kariyer Merkezi örnek olarak ele alınmış ve faaliyeti hakkında bilgiler anlatılmıştır. Merkez hakkında bilgiler mulakat yolu ile Merkezin direktörü Ramil Cabbaov tarafından alınarak birebir yazılı hale dönüştürülmüştür. Daha sonra öğrencilerle de önceden belirlenmiş sorularla mülakat yapılmış ve verdikleri yanıtlar tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM:

KARİYER KAVRAMI İLE İLGİLİ TEORİK ÇERÇEVE

1.1 KARİYER KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ

Kariyer sözcüğü türkçe`ye fransızcadan “carriere” sözünden geçmiştir. “carriere” fransızcadan araba yolu anlamına gelmektedir. Fransızcada kariyer kavramı kişinin yaptığı meslekte kat edilmesi gereken yollardan, seçilmiş olan yaşam yolundan, hayatımıza verilen yön olarak belirtilmektedir.

Bu kavram ilk defa 1980`li yıllardan ele alınmaya başlanmıştır. Son yıllarda ise iş literatüründe sıkca kullanılan bir anlayış haline gelmiştir. Kariyer kişinin iş ortamında tuttuğu yeri ve pozisyonu içerir. Kariyer bir insanı çalıştığı yıllar boyunca her hangi bir iş alanında adım adım ilerlemesi ve beceri kazanmasıdır. Kariyer her hangi bir bireyin çalışma hayatının nasıl olduğunu içerir ve zamanla gelişir (Gülten Eren Gümüştekin, 2009, s. 148).

Kariyer kavramı hem üst kademelere doğru yükselmeye fırsat tanıyarak, hem de kişisel gelişim ve kariyer planlamasına büyük önem vermektedir. Kariyer kişinin kimliğini ve statüsünü oluşturmaya yardımcı olur. Kişi için gerekli olan maddi gücü elde etmenin önemli aracıdır (Mustafa Taşlıyan, 2011, s. 234) .

Kariyer başlangıcı belli olan, sonu belli olmayan bir yoldur. İnsanlar doğduğu süreden itibaren kariyerleri yön almaya başlar. Kariyerin yaranmasında ekonomik şartlar en büyük etkidir. Örgütler kariyeri kendi bünyelerinde taşımaktadırlar. Örgütteki her kişi farklı kariyer hedefi demektir. Kendi kariyeri için hedef geliştiren bireyin motivasyonu çoğu zaman diğerlerine göre daha yüksektir. Bireyler kişisel kariyer hedefleri belirler, ona ulaşmak için stratejiler geliştirirler.

Birey kariyer seçiminde bazen kuşku içerisinde olabilir. Kariyerini hangi yönde devam ettireceğini seçmekte zorluk çeker. Bu zaman bilmesi gereken hususlar vardır. Bunlar kendine özgü değerleri, yetenekleri, geçmişe dayalı iş tecrübeleridir. buyönlerini bildikten sonra doğru karar alabilir (Aytaç, 2005).

İnsanlar aradıkları kazançlar ve tatminler hakkında mesleklerinden farklı beklentilere sahiptirler. Bazıları için, iş tamamen gereksiz ve acı veren bir mekanizmadır, bazıları için kendini yada ailesini desteklemek için yeterli para kazanma, bazıları için ise sadece iyi ücret ve sosyal haklar elde etmek içindir. Diğer insanlar için ise kariyer iş hayatlarının en önemli kısmıdır.

Bir kuruluşun başarısını belirlemek için bazı önemli faktörler vardır. Önce kariyer yönetimi planlamalıdır. Kariyerleri yönetme konusunda zayıf girişimler başarısız olacaktır. Ayrıca, kariyer yönetimini destekleyen üst yönetim gerekir. Yöneticiler kariyer yönetimi için bir çok program ve süreçlerinden hiç birini ihmal etmemelidir. Bunların arasında kurumsal kariyer planlama, bireysel kariyer planlama, organizasyon ve kişisel planların entegrasyonu, uygulama ve değerlendirme vardır. Başarılı kariyer planlaması için risk ve hatalardan kaçınılmamalıdır (Eyüboğlu, 2006, ss. 3-5).

Başarılı kariyer planlaması yapmak için işi ustaca seçmek, işi iyi yapmak, doğru imajı sunmak, sürekli öğrenmek, görünürde kalmak, başarılı bir mentor bulmak ve patronunu desteklemek gerekir. En önemlisi iş için gerekli yeteneğe sahip olmaktır. Yani, bilgilerini ve yeteneklerini sürekli olarak yükseltmeli ve işinde en iyisi olmaya çalışmalıdır. Güçlü yönlerinden yararlanmalı ve zayıf yönlerini geliştirmeyi başarmalıdır.

Kariyer, insan davranışları ile bütünleşmiş, yaşam boyu devam eden işler bütünüdür ve kişinin hayatı boyunca yaşanan olaylar dizisi, mesleki başarı, duruma ve geliremeleri ifade eden bir süreçtir. Belirli bir zaman boyunca kariyer, yüksek ücret ve yüksek başarı olarak akıllara gelmekte idi.

Çalışanların hepsi yükselmek için özgüvenlerini artırmışlar. Artık çalışanlar bilinçli şekilde hayat standartlarını yükseltmek ve kariyerlerini aynı noktada tutmamak için kendilerini geliştirmektedirler (Mucur, 2016, ss. 8-9).

Kariyer kavramı hakkında bir çok akademik araştırmalar yapılmıştır ve bu araştırmalar kariyer ihtiyaçları ile ilgili farkındalığı artırmaktadır.

İnsanların kariyer terimi ile algısı II Dünya Savaşından sonra gelen zenginlik döneminden itibaren şekillenmeye başlamıştır. Savaştan sonra sanayileşmiş ülkeler beklenmedik bir ekonomik gelişmeyle karşılaşmışlardır. Bu ekonomik gelişme yeni kuruluşların açılmasına fırsat verdi. Bu durumda çalışanlar iş fırsatları elde ettiler. Çalışanlar örgütlerde çalışmaya başladılar ve örgütsel kariyer kavramı ortaya çıktı. Kariyer kavramı 16. yüzyıldan beri keşf edilmesine bakmayarak bilimsel olarak kullanılmaya başlanması Anneroe'nun 1956 yılında yazdığı "Meslekler Psikolojisi" kitabı ile ortaya çıkmıştır. Bundan sonra 1963 yılında Tridman ve O'Hara'nın "Kariyer gelişimi seçimi ve uyarlanması ile bireysel kariyer gelişimi teorisi" ve 1966 yılında John Hooland'ın yazdığı "Meslek tercihi teorisi" makaleleri tartışılır hale gelmiştir (Aydın E. B., 2007, ss. 5-6).

1.2. KARIYER PLANLAMA

Kariyer sözcüğünün değişik anlamları vardır. Genel anlamıyla kişinin seçtiği işte ırelilemesi, bunun sonucunda fazla para kazanması, fazla sorumluluk üstlenmesi ve daha çok saygınlık ile prestij elde etmesidir.

Doğru ve beraber yürütüldüğü zaman kariyer planlama bireyle birlikte örgüte de büyük yarar sağlamaktadır (Arar, 2016, s. 8).

1.2.1. Kariyer Planlama Kavramı

Kariyer planlama, toplum bireylerinin sahip oldukları yetenek, bilgi, deyer ve fırsatlarla birlikte onların kendi çabalarını da içermektedir. Kariyer planlamada bu tür çabaları başarmak için kişiler kendi kariyerleri ile ilgili gelecek hedeflerini tanımlamaları gerekmektedir. Daha da açıklamak gerekirse, kariyer planlaması kariyer hedeflerini belirlemek, analiz yapmak, olasılıkları belirlemek, başvurma ve elde etme sürecidir.

Kariyer planlaması, işletmelerin gelecekteki hedefleri ile bireylerin vizyonları arasında eşgüdüm sağlayarak, kişinin belirlenmiş ve ya zamanla ortaya çıka bilecek pozisyonların gerektirdiği yeterlilik ile donatılması faaliyetleri olarak düşünölmektedir (Şeyhanlıoğlu, 2018, s. 48).

Kariyer planlaması tercih edilen kariyerin başarılı bir şekilde yürütölmesi için önemlidir. Birey kariyer seçimi yaparken psikolojik ve sosyal faktörlere de önem vermelidir. Bu faktörler içinde aile desteği, devlet desteği, eğitim, finansman yer almaktadır. Birey aynı zamanda kariyer planlama sürecinde vizyonunu, misyonunu beklentilerine, beceriklerini, önceliklerini tanımlamalı yani kişisel SWOT analizini yapmalıdır (Yasemin Özdemir, 2012).

Kariyer planlamasından iyi bir şekilde yararlanmamız için tam olarak ne planladığımızı anlamamız lazım.

Kariyer kelimesi günümüz iş hayatında her yerde karşımıza çıkıyor ve her insanlar için farklı anlamlar ifade ediyor. Kariyer planlama işimizi ve kişisel yaşamımızı yönetmemize, seçimler yapmamıza yardımcı olan ve yaşam boyu süren bir süreçtir. İyi bir kariyer planlaması iş dünyası hakkında bilgi gerektirir. İş dünyası sürekli olarak değişiyor. Teknolojideki gelişmeler bazı işlerin kaybolmasına, bazılarının ise bir zamanlar olduğundan çok farklı düzeyde şekillenmesine neden olmaktadır.

Kariyer planlaması aşağıdaki aşamalardan oluşmaktadır:

- Çalışanlar yeteneklerini, güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymalıdır.
- Organizasyondaki iç ve dış fırsatları belirleme.
- Hedeflerin belirlenmesi ve karar verme.
- Plan hazırlama ve uygulama (Şeyhanlıoğlu, 2018, s. 48).

Kariyer planlaması örgütün sorumluluğuna girer. Birey kendi kariyer hedeflerini doğru belirlemelidir. Örgütlerde çalışanlarını o doğrultuda geliştirmelidir. Örgütler başarılı olmak için çalışanlarının kendi kariyer planlamalarına yardımcı olmalıdırlar (J.Minor, 2014, s. 1).

Kişi kariyer engeli ihtiyacının karşılanmadığı bir yerde işe girmek istemez. Kariyer engelinin üç unsuru vardır.

1. Bireysel olarak algılanan yetenekler.
2. Bireysel olarak algılanan güdü ve ihtiyaçlar.
3. Bireysel olarak algılanan tutum ve değerler.

Bu üç engele hayat tarzı, girişimcilik mücadelesi de eklenebilir (Tüz, 2003, s. 172).

Günümüz iş hayatında kariyer planlama önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebepten işletmeler gelecek için kariyer planlamasını önemsemektedir. Bireyler açısından da kariyer planlama büyük önem arz

etmektedir. Eğitimin kariyer planlamasının gelişmesinde büyük rolü vardır. Kariyer planlaması örgüt ve çalışan bireyler üzerinde eğitim ile geliştirilir ve bu etken örgüt içerisinde sağlam rekabete yol açmaktadır. Aynı iş için bir çok kişi başvurur ve rekabet edebilir. Bu rekabet başvuru yapan kişilerin kendilerini geliştirmesine yol açar (J.Minor, 2014, s. 1).

1.2.2. Kariyer Planlama Aşamaları

1.2.2.1. Kendini Değerlendirmek.

Eşsiz yetenekleriniz, ilgi alanlarınız, değerleriniz ve becerileriniz hakkında net bir resme sahip olmak sizin temeliniz olacaktır. Kariyer planlamanın ilk aşaması olan kendini değerlendime oldukça sıkıntılı bir süreçtir. Bu aşamada kişinin bireysel ihtiyaçlarını, bireysel vizyonunu, kişilik özelliklerini, ilgi alanlarını, sahip olduğu yetkinliklerini değerlendirmesi gerekir. Kendini değerlendirme aşamasında birey vizyonunu netleştirmek için şu iki sorunun yanıtını bulmak zorundadır: “Ben kimim?” ve “Ben ne olmak istiyorum?”. Birinci soru bireyin kendisini tanımasıyla, değerlerini belirlemesiyle ilgili bir süreçtir. İkinci soru ise “Yaşamımın anlamı ne?” ya da “Ne için yaşıyorum?” sorusunun özel halidir. Kişi bu soruların yanıtını kendisi için bulmalıdır. Bu sorulara doğru bir yanıt bulmadan girilen faaliyetlerde neyin doğru, neyin yanlış olduğunu anlamak mümkün olmayacaktır. Bu sorulara verilen cevaplar aslında hedef kavramına uzanmaktadır.

1.2.2.2. Kariyer olanaklarının değerlendirilmesi – mevcut iş fırsatlarını öğrenmek.

İlgi alanlarınız, mevcut becerileriniz ve değer verdiğiniz şeyler hakkında net bir fikir edindikten sonra başlayabilirsiniz. Bireyin kariyer hedeflerini belirlemek için mevcut fırsatları değerlendirmesi gerekmektedir. Bu süreçte kişi bir çok araştırma yapmak ve karar

vermek durumunda kalmaktadır. Bu alanlar meslek seçimi, hedef çalışma ortamlarının belirlenmesi, hedef uzmanlık alanlarının belirlenmesi, hedef pozisyonların belirlenmesi şeklinde ele alınabilir.

Kariyer olanaklarının değerlendirilmesi aşamasında ülkedeki ve dünyadaki ekonomik, sosyal, teknolojik ve kültürel gelişmeler yakından izlenmelidir (Gürel, 2010, ss. 24-25).

1.2.2.3. Hedeflerin Belirlenmesi- bir plan oluşturma.

Kariyer yolunu belirledikten sonra bir plan hazırlamak ve rotayı belirlemek gerekir. Kariyer hedeflerinin belirlenmesi aşamasında birey bir takım tuzaklara düşebilmektedir. Bir çok kişi 20`li yaşlarında verdiği kariyeri ile ilgili kararları sonradan değiştirebilmektedir. Kariyer hedeflerini belirlerken bireyin fırsatları iyi tanımlaması ve hedeflerini gözden geçirmesi gerekmektedir.

Hedef belirleme sürecinin kariyer planlamadaki rolü aşağıdaki gibi sıralana bilir:

- Hedef belirleme kariyer planlamanın temel bir amacıdır: Kariyer planlama her şeyden önce bireyin çalışma hayatında gerçekleştirmek istediği şeylere ulaşmaya yönelik bir faaliyettir.
- Hedef belirleme kariyer planlamaya işlerlik kazandırmaktadır.
- Hedef belirleme geribildirim aracıdır: Planlamanın başarısı ya da başarısızlığı ile ilgili bilgi sağlamaktadır.
- Değerlendirme ve yeniden düzenleme aracıdır: Hedefler aracılığı ile plan değerlendirilir ve gerektiği halde yeniden düzenlenir.
- Motive etme aracıdır: Hedeflere ulaşıncaya kişi başarı duygusu hisseder ve yeni hedefler belirlemeye başlar (Mutlu, 2010, s. 60).

1.2.2.4. Planı Uygulamak – planı eyleme geçirmek.

En son aşamada planı eyleme geçirmek gerekir. Kariyer planı kariyer hedeflerine ulaşmak için gerektiği faaliyetler bütünüdür. Bu aşamada kısa vadeli planlarla başlanır ve başarı kazandıkça uzun vadeli planlar hazırlama aşamasına geçilir.

1.2.2.5. Geribildirim

Günümüzde kariyer planlama sürecinin dinamikliyi geribildirim aracılığı ile sağlanmaktadır. Kariyer geliştirme çabalarına ilişkin geribildirim yapılmaksızın gerek duydukları kariyer hedeflerine ulaşmak oldukça zor bir süreç olabilir (Mavisu, 2010, ss. 23-33).

Meslek seçimlerini ve planlamayı etkileyen bir çok faktor var. Onların en etkilisi, aile, sosyal çevre, kişisel yetenekler, ekonomik durum, güncel gelişmeler, yapılan işin zorluğu, gerekli eğitim ve saygın tır.

1. Aile Fertleri Etkisi

Kişinin kariyer planlaması için en etkili faktörlerden biri ailedir. Kişi, kariyerinin ilk dönemlerinde, ailesinin yönlendirmeleri ve aile içindeki gelişmelerden etkilenmekte olup kariyer planlamasını buna göre yapmaktadır. Özellikle, kişinin aile içindeki fertlerden birinin sahip olduğu mesleğe yönelmesi de çok görülmektedir. Sadece kendi ailesinin değil hatta akraba çevresinin de kişinin kariyeri üzerinde etkisi olabilir.

Gençlerin meslekler hakkında geniş bilgi sahibi olmamaları ve kişisel yeteneklerinin az olması nedeniyle bu aşamada zorluk çekmektedirler. Bu durumda, aileler araya girer ve gençleri yönlendirmeye çalışırlar.

Bir takım aileler kendi hayallerindeki mesleğe ulaşamamış oldukları için çocuklarının bu mesleği yapmasını arzulayarak, yönlendirirler. Hatta bu mesleğe yönelmesi için çocuğunun üzerine baskı da kurabilirler.

Ailelerin çocukları üzerinde yaptıkları hatalardan bir diğeri ise, çocuklarının kariyerleri için her hangi bir yönlendirme yapmadan, destek

vermeden onları kendi hallerine bırakmalarınıdır. Aileler bu konularda çocuklarına rehberlik yapmalıdırlar. Rehberlik yaparken kişisel yeteneklerinin dışında çocuklarına meslekler önermesi ve tanınması için araştırma yapmaya da teşvik etmelidir.

2. Sosyal Çevre Etkisi

Kişinin kariyer planlamasına etki eden diğer faktör de sosyal çevredir. Ekonomisi güçlü olan ve işsizlik oranının düşük olduğu ülkelerde kişilerin meslek seçimleri ilgi alanlarına ve yeteneklerine göre olmaktadır.

Böyle kişilerin işteki performansı ve motivasyonu yüksek olmaktadır. Fakat, ekonomisi kötü olan ve işsizliğin yüksek olduğu ülkelerde kişilerin maddi gelirin daha yüksek olduğu işleri tercih ettikleri görülmüştür.

Aynı toplum içerisinde yer alan ancak farklı gelir düzeylerine sahip kişilerin de kariyer seçimleri farklı olmaktadır. Gecekondulu mahallesinde yetişmiş, düşük gelire sahip bir aileden gelen kişinin yöneleceği meslek daha yüksek gelirli iş olmaktadır. Ancak, zengin semtinde yetişmiş, gelir ve kültür düzeyi yüksek olan kişinin meslek seçimi kendi tercihi ve yeteneklerine göre olduğu görülmektedir.

3. Kişisel Yetenek Etkisi

Kariyer planlamasına etki eden diğer faktör ise kişisel yetenek etkisidir. Kişinin kariyer planlamasında başarılı olabilmesi için kişisel yeteneklerini ortaya çıkarması gerekmektedir. Kişisel yeteneklerin mesleğe etkisi Holland'ın kişilik kuramıyla ilgili olduğu görülmektedir. Holland'a göre meslekler kişiliğin ifadesidir ve 6 kişilik tipi vardır: gerçekçi, araştırmacı, yaratıcı, sosyal, girişimci, düzenli.

4. Ekonomik Faktörler

Kişilerin içerisinde bulunduğu ekonomik durum da onların meslek seçimlerini etkilemektedir. Ailesi dar gelirli olan kişiler daha yüksek

para kazandıran işleri tercih etmektedirler. Bir kısım ise işten çıkarılmanın zor olduğu meslekleri tercih etmektedir. Genel olarak kişiler geleceklerini sağlama almaları amacıyla daha yüksek gelirli işleri tercih ederler.

5. İşin Saygınlık Etkisi

Bir mesleğin diğerlerine nispeten daha fazla değer görmesi diğer işe göre fazla saygınlık getirdiği görülmektedir. Bu kavram toplumsal olarak ortaya çıkmıştır. Her kişi mesleğini yaparken maddi getirinin yanı sıra psikolojik tatmin için toplum tarafından saygı gösterilmesini de beklemektedir.

6. İşin Gerektirdiği Eğitim

Kişinin alacağı eğitim onun yapacağı mesleğe hem de kariyerine büyük etki göstermektedir. Kişi almış olduğu eğitime göre bir mesleğe sahip olmaktadır. İstemekte olduğu meslek için eğitim almak zorundadır ve alacağı bu eğitimden sonra mesleğine başlamaktadır. Almış olduğu eğitimden farklı meslekte çalışması kişinin kariyerinde başarısızlığa neden olabilir (Vural, 2015, ss- 42-47).

1.2.3. Kariyer Planlama Çeşitleri

1.2.3.1. Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel Kariyer Planlama, bireyler üzerine yani, onların amaç ve yeteneklerine odaklanmaktadır. Bu çerçevede kişilerin kendi yeterliliklerini bilerek onlar açısından en uygun olan kariyer yolunu tercih etmeleri ana odak noktasıdır. Bununla birlikte kişilerin tercih edeceği bu kariyer yolu onların geleceğine nasıl etkileyeceği de kariyer planlayıcılarını ilgilendirdiği konulardandır (Sav, 2008, ss. 45-46).

Birey etkili bir Bireysel Kariyer Planlama yapmışsa irelide oluşabilecek ekonomik sorunlarda ve teknolojik gelişmelerde önceden kazandığı tecrübe doğrultusunda doğru karar verecektir (Güngör, 2016, s. 19).

Örgüt içerisindeki her bir birey kendi kariyerini geliştirmekten sorumludur. Bu sorumluluğu yerine yetirmek için birey, kendisinin gelişmeye açık yönlerini bilmelidir. Bunun için de, birey kariyer amaçlarını gerektiği şekilde yerine getire bilmek için önce kendisini geliştirmeli, zayıf ve güçlü olduğu yönleri, ilgi alanlarını ve beklentilerini tanımlayarak ilk adımı atmalıdır (Sav, 2008, ss. 45-46).

Bireysel kariyer planlama yapmadan önce aşağıdaki dört unsur göz önünde bulunmalıdır.

1. **Tarz:** Bireyin tarzını belirlemesi – Seçtiği bölümü mezuniyetinden sonra uzmanlaşmak istediği alanı, çalışmak istediği sektörü, stilini, sektörün koşullarını, meslektaşları, astları ve yöneticileri ile ilişkilerini belirlemesidir.
2. **Motivasyon:** Birey yapmak istediklerini belirlerken ihtiyaçlarını, değerlerini, ilgilerini göz önünde göz önünde bulundurmaktadır. Mezuniyetten sonra çalışmayı planladığı alanda onun için en önemli olanı belirlemelidir. Yapmak istediği ve yapmak istemediği şeyleri birbirinden ayırmalıdır.
3. **Beceriler:** Birey neleri daha iyi yapa bileceğini, bunları yaparken zorlanıp zorlanmayacağını, hangi işi hangi ortamda yapa bileceğini, hangi becerilerini daha çok kullanabileceğini ortaya koymalıdır.
4. **İç engeller ve gelişim ihtiyaçları:** Birey kariyer planlaması yaparken performansını nelerin engelleye bileceğini ortaya koymalıdır. Bunun için becerilerini ve motivasyonunu gelişim ihtiyaçları ile karşılaştırmalıdır (Aydın S. , 2015, ss. 10-11).

Aşağıda sıralanan 5 faktör Bireysel Kariyer Planlamasının başarı uygulanması için gereken en temel şartlardır (Sav, 2008, s. 46):

- Bireysel performans daim geliştirilmelidir.
- Kişiler kariyerleri ile ilgili karar alma sürecinde aktif olmalı ve sorumluluktan kaçınmamalıdır.
- Bireysel kariyer gelişiminde işin iyi öğrenilmesi de şarttır.
- Örgüt içerisinde alt ve üst katmanlarıyla ilişkilerini her zaman sıcak tutmalıdır.
- Bireyler kariyer yolunda arzuladıkları mevkiye ulaşmak için mücadeleden kaçınmamalı ve kendilerini geliştirmek yolunda çok çalışmalıdırlar.

Bireysel kariyerin gelişim aşamaları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Şeyhanlıoğlu, 2018, ss. 40-44):

- **Keşif yapmak:** Keşif yapmak aşamasında bireyler hangi uğraşların kendi ilgilerini çektiğini belirlemeye çalışırlar. İlgilerini çeken işler hakkında bilgi edinirler. İlgilerini çeken alanla ilgili eğitim sürecini takip ederler. Çoğu zaman işe yeni başlayan çalışanlar başkalarının yardımı olmadan sorumluluk alamazlar ve görevlerini yerine yetiremezler. Bu yüzden işe yeni başlayan personele çırak gözü ile bakılır. Bunun için işletmelerde oryantasyon ve sosyal aktiviteler önemlidir.

Keşfetme süreci genellikle 20'li yaşlarda sona erer ve bu yaşta okul hayatı son bulup iş hayatına geçit başlamaktadır. Çalışma hayatına giren bireylerin keşfetme aşamasından en öneml beklentisi verimli ve uzun dönemli bir kariyerdir.

- **Kurma – Örgüte giriş ve kariyer başlangıcı:** Örgüte giriş ve kariyer başlangıcı aşaması iş aramak ile başlayıp iş kabulü ve işi öğrenmeyi kapsayan bir dönem olarak görülür. Bu dönemde statü

ve başarı gibi sorunlar ortaya çıka bilir. Bu süreç 20 ile 35 yaş arası dönemi kapsar. Bu aşamada bireyler erken kariyer sorunları ile ilgili konularla karşılaşabilirler.

- **Kariyer ortası – Orta kariyer:** Bireyler bu aşamada çıraklıktan ustalığa geçiş yaparlar, saygınlık, başarı ve bağımsızlık gibi ihtiyaçlar ortaya çıkar. Bu dönemde bireyin yerinin sağlamlığı artar, artık başkalarına liderlik yapma gibi özellikleri ortaya çıkar. Orta kariyer yaşı 30-50 yaş arasındaki dönemi kapsar.
- **Kariyer sonu:** Kariyer sonu kariyerin en uzun aşaması olarak tanımlanır. Bireylerin çalışma yaşamlarının en üst düzeyine ulaşmasıdır. Kariyer sonu 50-65 yaş aralığında meydana gelir. İş görenlerin bu aşamada performansları ve örgütteki yönelimleri zayıflar. Kariyerlerinde daha fazla ilerileyemeyecekleri için verimlilikleri azalır.
- **Emeklilik:** Emeklilik aşaması 55-65 yaş aşamasını kapsar. Emeklilik kariyerin son bulma halidir. Bazı kişiler bu aşamada yoğun stres yaşarlar. Emekliliğe geçiş süreci negatif yüklü duyguları ortaya çıkarabilmektedir. Bu durum bazı kişiler için şok etkisi yaratır. Bazı bireyler bu dönemde emeklilik le ilgili planlar yaparken, bazıları örgütten ayrılmayıp danışmanlık ve koçluk yaparak genç çalışanlara fayda yaratırlar.

1.2.3.2. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütsel Kariyer Planlamada bireylerin olmasından öte onların kuruma nasıl uyum sağladığı önemlidir. Bu planlamada temel faktör bireylerin tümünün aynı amaç doğrultusunda hareket ettirilmesidir. Çalışanların

böyle bir uyum içerisinde olması örgütün performansı yükselteceği için karı da artacaktır (Eryiğit, 2007, ss. 10-11).

Örgütsel Kariyer Planlaması, bireylerin kariyerinde onlara değer katmayı amaçlayan faaliyetler bütünüdür. Bu faaliyetler, Bireysel Kariyer Planlamasını işletmelerin hedeflerine doğru yönlendirilmesini sağlamaktadır. Örgütsel Kariyer Planlamasının odak noktası örgütsel amaçlar ve gereksinimlerdir.

Bir başka ifade ile Örgütsel Kariyer Planlaması kişilerin kurum içerisinde kariyerini çizen bir süreçtir. Eğer işletme yüksek performanslı çalışanlarını işletmede tutmak istiyorsa, her iki planlama yönteminin aynı doğrultuda olmasını sağlamalıdır. Öte yandan kariyerlerinde onlara güven sağlamalı ve ilerlemelerinde destek olmak zorundadır. İşletme yönetimi sadece başarılı işçileri için değil diğer çalışanları için de gerekenleri yapmalıdır.

Örgütsel kariyer planlamasının başarı ile uygulanmasının sonucunda:

- Çalışanların yüksek verimle çalışmaları sağlanır.
- İşletmenin hedeflerine ulaşması kolaylaşır.
- Çalışanların iş tatmini ve huzuru sağlanır.
- İnsan kaynaklarının maliyeti ve çalışanların devir hızı azalır.
- Kurumsal bağlılık ve aidiyet duygusu güçlenir.
- Çalışanların performansları artar.
- İnsan kaynaklarından optimal düzeyde yararlanması sağlanır.
- Örgütsel kariyer planlamasında bireyin ve işletmenin üstlendiği

bir takım sorunlar vardır ki, bu sorumlulukları aşağıda görebiliriz (Yılmaz, 2006, ss. 80-84).

Bireyin sorumlulukları:

- Yeni fırsatlar aramak.
- İş ile ilgili etkinliklere katılmak.

- İşletmenin sağladığı araçlardan yararlanmak.
- İhtiyaçlarının değerini ve hedefini belirlemek.
- Kariyer planlamasına aktif bir şekilde katılmak.

İşletmenin sorumlulukları:

- İşletme içi terfi politikası uygulamak.
- Çalışanları bireysel özelliklerine uygun alanlarda çalıştırmak.
- Çalışanlara eğitim olanakları sağlamak.
- Çalışanlara danışmanlık hizmeti sağlamak.
- Çalışanlara seçenekli ek olanaklar sağlamak.

Yönetim çalışana bu destekleri gösterdiği zaman, motivasyon ve mutluluk artar böylelikle çalışanla kurum arasında bir bağ sağlanmış olur. Birey-örgüt bütünleşmesinin sonucunda, bireyin mutluluğu ve çalışma doyumunu sağlanmaktadır (Aydın E. B., 2007, ss. 58-60).

İşletmelerin bu planlamaları uygulaması ile gelecekte gerekli olacak insan kaynaklarını bu gün için hazırlamakta olacaktır.

Örgütsel Kariyer Planlama sürecinde, örgütteki her birey, rol ve departman amaç ve örgüt içerisindeki önemine göre analiz edilmektedir. Her birey, örgütteki etkinlik riskine göre değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmenin amacı, örgütün çalışanlarını kaybetme riskinin ne kadar olduğunu bilme gereksinimidir. Bunun için, ilk olarak kritik roller ve çalışanların bağlılığı test edilmektedir. Örgüt içerisinde her hangi bir çalışanın kritiklik düzeyini belirlemek için örgütün yanıtlaması gereken sorular şunlardır:

- Şu an ve gelecekteki planlarımız için hangi pozisyonlara gerek duymaktayız?
- Belirsiz roller için neler yapabiliriz?
- Hangi çalışanımızı elimizde tutmalıyız ve hangi çalışanlarımızı geliştirmemiz gerekmektedir?

- Eğer eğitilirse işinde ilerileyebilecek potansiyele sahip olan çalışanlara nasıl yaklaşmalız?
- Kritik rollerde olan ve işten ayrılma ihtimali bulunan çalışanlar için neler yapabiliriz?

Bu soruların yanıtları kariyer planlama sisteminin yönünü belirlemekle birlikte rgtsel Kariyer Planlama yapısının oluşturulmasını sağlamaktadır.

Örgütsel Kariyer Planlaması yapılırken yöneticiler, kişi ve kurum kariyer planlarının nasıl uyumlu hale getirileceğini, işçilerin kariyer davranış ve tarzlarını nasıl harekete getireceğini anlamak zorundadır (Aydın E. B., 2007, ss. 58-60).

Örgütsel kariyer planlamasının odak noktası örgütsel amaçlar ve gereksinimlerdir.

1.3. KARİYER GELİŞTİRME

Kariyer Geliştirme; Kariyer planlama süreci ile kariyer yönetiminin bütünleşmesidir.

Kariyer geliştirme, bireylerin sürekli kendilerini geliőtirmeleri ve örgütün bu konuda sağladığı imkanlar olarak karşımıza çıkar.

Günümüzde, kariyer planlama kavramı, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme kavramlarıyla karıştırılır. Ancak kariyer geliştirme; kariyer planlama ve kariyer yönetimini kapsamaktadır. Kariyeri bireyin içinde bulunduğu iş hayatındaki değişmeler de etkilemektedir. Bunun için, kariyeri yalnızca bireye bağlamak doğru deyl.

Kariyer geliştirme, çalışanların kariyerlerinin yönetiminde yardımcı olmak için tasarlanmış ve çalışanın tüm iş yaşamını kapsayan uzun zamanlı bir süreçtir. Aynı zamanda kişisel kariyer planının elde edilmesi

için gereken faaliyetlerdir. Bu sebepten kariyer geliştirme, kariyer planlama ve kariyer yönetimi kavramlarıyla yakından ilgilidir.

90`lı yıllardan itibaren kariyer geliştirme programlarının kullanımı artmaya başlamıştır.

Robert L.Mathis ve John H.Jackson`a göre kariyer geliştirme, işi daha iyi yapmak için ihtiyaç duyulan entellektüel yeteneklerdeki genişleme ile ilgilidir. Kariyer geliştirme ile ilgili yapılan başka bir tanıma göre ise, kariyer geliştirme çalışanların yeteneklerini değerlendirme ve artırma gücü vererek kariyer amaçlarına ve hedeflerine ulaşmak için yardımcı olmaktadır (Toprak, 2005, ss. 77-79).

Kariyer geliştirmenin verimli bir şekilde uygulanması hem bireysel, hem de örgütsel amaçları etkili şekilde hizmet eder. Kariyer geliştirmenin amaçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Örgüt içerisindeki verim kaybını azaltmak.
- Örgüt sadakatini oluşturmak, örgütsel değerleri artırmak.
- Kalitenin artmasına yardımcı olmak.
- Eylem ve hedeflerin benimsenmesini kolaylaştırmak.
- Çalışanların gerginliğini azaltıp motivasyonunu artırmak.
- Çalışanlara gelişme ve yükselme fırsatı sağlamak.
- Örgütsel yeteneği geliştirmek.
- Çalışanlara iş hayatında ilerileme sağlamak.

1.3.1 Kariyer geliştirme yöntemleri

1. *Kariyer atölyeleri*

Kariyer atölyeleri çalışanlara bilgi sağlayarak kendilerini mevcut olan kaynaklara alıştırmalarına yardımcı olur. Yöneticilerin bir araya geldiği atölyelerde problemler ve katılımcıların beklentileri açıklanmaktadır.

Atölyeler kişinin kariyerini nasıl geliştireceği konusunda yönlendirme yapar ve kişinin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur.

2. *Kariyer danışmanlığı*

Kariyer danışmanlığı, çalışan için uygun bir işin bulunması ya da uygun işe geçiş sağlanması, kariyerde ilerleme sağlanması için gerekli olan eğitim, bilgi ve yeteneklerin kazandırılmasında yardımcı olacaktır. Kariyer danışmanlığı kişilerin verimliliği için önemli olmaktadır.

3. *Kariyer rehberliği*

Kariyer rehberliği, kariyerinde ilerlemek isteyen çalışana hangi kitapları okuması gerektiğini, hangi kurslara ya da seminerlere katılması gerektiğini ve örgüt içinde ve dışında eğitim olanakları hakkında bilgi vererek yol gösterir (Tikici, 2015, ss. 122-123).

4. *Kariyer merkezleri*

Kariyer merkezleri, çalışanların kendi kendilerini değerlendirmelerine yardımcı olarak gerekli eğitim ve danışmanlık yapan merkezlerdir. Bu merkezler değerlendirme merkezleri de adlandırılmaktadır. Kariyer merkezlerinde, kurslar düzenlenir, beceri ve yetenek testleri yapılır, iş hakkında ve iş dışında kariyer gelişimine yardımcı olunur.

5. *Koçluk*

Koçluk yaklaşımının amacı çeşitli görüşlere göre değişmektedir. Koçlar karşımıza yönetici, motive eden, rehber, yetenek geliştiren olarak çıkmaktadır. Yöneticilerin yeni çalışmaya başlayan kişilere verimliliğini artırmak, cesaretlendirmek, bilgilendirmek, öğüt vermek gibi bir yetiştirme, eğitim sistemidir. Koçlar, kişilere kariyer planlama yapmakta yardımcı olur, yetenek ve becerilerini geliştirmek için yol gösterir (Özlem Özbay, 2009, s. 49).

6. *Eğitim ve Geliştirme programları*

İş görenlerin bilgi, beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarmak için seminer, kurs ve başka programlar ile gelişmelerine yardımcı olmaktadır.

kariyer fırsatları yaratmaktadır.

7. İş zenginleştirme

İş zenginleştirilmesi çalışana kendini yönetebilmesi ve değerlendirmesi gibi sorumluluk verilmesidir (Vural, 2015, ss. 21-24)

8. İş rotasyonu

İş rotasyonu örgüt içerisindeki çalışanlara bilgi ve tecrübe kazandırarak farklı saatlerde farklı alanlardaki işleri yaptırmaktadır. İş rotasyonu, çalışanları farklı işlere yönelip bu işleri denemelerine yardımcı olmakta ve yeni kariyer fırsatları yaratmaktadır (Özlem Özbay, 2009, s. 49).

1.3.2. Kariyer Planlama Merkezleri ve Kariyer geliştime açısından önemi

Kariyer Panlama Merkezleri kariyer danışmanlığı, kariyer rehberliği, eğitim ve geliştirme programları gibi hizmetler sunar. Bu merkezler, kariyer geliştirme programlarından elde edilen bilgileri aktarmak için kurulmuş merkezlerdir.

Merkezin sağladığı hizmetler şunlardır:

- Kariyer yolları hakkında bilgi vermek.
- Yetenek testleri uygulamak.
- Bireye kariyer yolunu belirlemede yardımcı olmak.
- Kariyer rehberliği yapmak.
- Kariyer danışmanlığı yapmak.
- Kurslar düzenlemek.
- Eğitim ve gelişim programları oluşturmak.
- Staj programları oluşturmak.
- Üniversitede mezunları ile buluşmalar organize etmek, onlarla sürekli iletişim halinde olmak.

Kariyer danışmanlığı, bireye kariyer hedeflerine ulaşmada yardımcı olur. Kariyer merkezleri gerektiğinde üniversite içi ve dışı çalışanlara destek olur (Özden, 2015).

Kariyer danışmanlığı aşağıdaki dört sorundan birinin ortaya çıkması ile üstlenilir.

1. Kariyer seçiminde eksiklik.
2. Uygun olmayan kariyer seçimi.
3. Kariyer seçiminde belirsizlik.
4. İlgi ve tutumlar arasında uyumsuzluk.

Kariyer rehberi, deneyimsiz bir bireye kariyerinde ilerilemesinde yardımcı olan deneyimli kişidir. Rehberler kariyer planlama merkezi çalışanıdır. Bireylere hangi eğitim programlarına gitmeleri gerektiğini, hangi kitapları okuyacağını, yeteneklerini geliştirmek için hangi talimatlara uymaları gerektiğini ve kariyer olanakları ile bilgi vermektedir (Aydın S. , 2015, ss. 17-18).

İKİNCİ BÖLÜM:
AZERBAIJAN DEVLET İKTİSAT ÜNİVERSİTESİ KARIYER
MERKEZİNİN ÖĞRENCİLERİN KARIYER GELİŞİMİNDEKİ
ÖNEMİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

Bu bölümde ilk olarak Kariyer Merkezi hakkında genel bilgileri, şuan ki konumu, sorunları, gelecek hedef ve vizyonları hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonraki aşamada üniversitenin öğrencileri ile mulakat yer almaktadır. Öğrencilere merkez hakkında bilgileri olup olmadığını, etkinliklerinden yararlanıp yararlanmadıkları ve kariyer gelişimlerinde Kariyer Merkezinin rolünün ne kadar olduğu sorulmuştur.

Kariyer Merkezi hakkında soruları merkezin direktörü Ramil Ş.Cabbarov cevaplamıştır.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

İş hayatında bireylerin gelecek için artık hangi işlerde çalışacağını ve bu mevkiye kadar ne türlü uğraşlar içinde olup, nasıl bir yol seçeceğini belirlemesi lazım. Bazı alanların yeni önem kazanmasının fonunda birçok alan ve bölümlerin eskisi kadar önem arz etmemesi ve bu yüzden yok olduğu günümüzde doğru bir planlama ve hedef belirlemenin ne kadar önemli olduğunun habercisidir. Bu yüzden birey iyi bir kariyer planlama yapması ve planlamayı doğru bir şekilde uygulaması gereklidir. Bu bilgilerden şu sonuca varabiliriz ki, öğrencilerin kariyer gelişiminde de Kariyer Merkezlerinin rolü büyüktür. Ülkemizde bu yönde olan merkezlerin az ve yeni olması sebebiyle onların öğrencilere katkısı var mıdır?, varsa ne kadardır? sorularının cevaplanması güç haline gelmektedir. Bu bölümde de araştırmamızın ana hedeflerinden biri bu sorulara cevap bulmaktır. Sorulara cevap bulmak için hem merkezden, hem de üniversitenin öğrencilerinden bu konuda bilgiler alıp araştıracağız.

2.2. ARAŞTIRMA GRUBU

Bu araştırma Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi 4. sınıf öğrencileri ve Kariyer Merkezi direktörü Rami Cabbarov üzerinde gerçekleştirilmiştir. Son sınıf öğrencilerinin merkez ve etkinlikleri hakkında daha çok bilgiye sahip oldukları düşünülüp böyle bir yol seçilmiştir. Öğrencilerle yapılan mulakat kısmında üniversitenin her fakültesinden en az bir kişi olmakla 15 kişi ile yapılmıştır.

2.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın ilk kısmında Kariyer Merkezi hakkında genel bilgi sorulmuştur. Daha sonra merkezin organize ettiği etkinlikler, staj duyuruları, stajların nasıl gerçekleştirildiği ve katılımın nasıl sağlandığı, işletmelere yapılan geziler ve hangi özel ve devlet kurumlarıyla sözleşmelerin olduğu sorulmuştur. Son kısımda sorular ise merkezin amaç ve hedefleri, gelecek vizyonu ve şu an yüzleştiği problemlerdir.

İkinci kısımda ise öğrencilerden önce bölüm, bölümü seçme sebebi ve gelecekte düşündüğü iş alanı gibi alıştırma sorularının cevaplanması istenmiştir. Kariyer Merkezi hakkında sorunlarda ise merkez hakkında bilgilerinin olup olmadığı, sosyal medyadan ve diğer yollarla izleyip izlemedikleri, stajlara, gezilere ve diğer etkinliklere katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Son olarakda merkezin kendilerinin gelecek kariyerlerine karkısının olup olmadığı sorularak sonlandırılmıştır.

2.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Danışmanla değerlendirdikten sonra tezin araştırma kısmında mülakat yapılmasına karar verilmiştir. mulakat yüz yüze görüşülerek alınmıştır. Daha sonra mulakat yapılacak kişilerle yüz yüze görüşler yapılmıştır. Önce kendileri hakkında bilgi elde ednemek içinn sorular sorulmuş daha sonra Kariyer Merkezi ile ilgili soruları cevaplamaları rica olunmuştur.

Bu görüşler sonucunda elde edilen bilgiler yazılı hale getirilerek uygun tablolara dizilmiştir.

2.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

2.5.1. UNEC Kariyer Merkezi İle İlgili Elde Edilmiş Bilgiler

Bu bölümde UNEC Kariyer Merkezinin direktörü Ramil Cabbarovla gerçekleştirilmiş mülakat görüşü sonucunda elde edilmiş cevaplar yer almaktadır ki, bu cevaplar esnasında Merkezin faaliyetleri ile ilgili genel bilgiler elde etmek mümkündür.

1. UNEC Kariyer merkezinin hakkında kısa bilgi yaza bilir misiniz.

“Kariyer Merkezi 26 Kasım 2008 tarihinde kurulmuştur. Merkez Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi , Azerbaycan Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ortak bir projesidir. Bir Gençlik Kariyer Merkezi olarak temel görevimiz, öğrencilerimizi mesleki yaşama hazırlamak, kişisel gelişimlerini desteklemek, işverenlerle yakın çalışmak ve mezunlarımızla sağlıklı ilişkiler kurmaktır. Merkez ilk kurulduğu zaman sadece bir yıllık proje olarak düşünülse de günümüzün iş hayatında öneminin büyük olduğu için üniversitenin kendi kurumu olarak faaliyetini devam ettirmiştir.”

2. Merkezin organize ettiği etkinlikler hakkında bilgi verin.

“Kariyera merkezi öncelik olarak öğrencilere eğitim, seminerler vermekte ve işletmelere geziler yapmaktadır. Diğer taraftan stajların bulunması. Seminerlerin ve bilgilendirme amaçlı görüşlerin büyük kısmı dışarıdan davet edilen kişiler tarafından yapılıyor. Bu görüşlerin bilgilendirme değil eğitim amaçlı olduğu zaman öğrencilerimize sertifikalar takdim ediliyor.

Bunlardan başka merkez devamlı olarak her hafta devlet kurumlarının ve özel işletmelerin insan kaynakları müdürleri ile buluşarak

üniversitemizin mezun olmuş öğrencilerinin hangi alan ve konularda zayıf olduğunu öğrenip bu zayıflıkların giderilmesine yönelik çalışmalar yapıyoruz. En çok zayıflıkların olduğu nokta ofis programları olduğu için bu konuda çalışmalar yapıp önümüzdeki eğitim yılından ayda iki defa olmakla kurslarını gerçekleştireceğiz.

Öğrencilerimize yabancı dil eğitimleri de vermekteyiz. Bu konuda üniversitemizde öğrenci olan yabancı ülke öğrencilerinden yararlanıyoruz. Böylelikle hem yabancı dil eğitimi verilip, hem de farklı ülke öğrencileri arasında iletişim sağlanmaktadır.

“Mola” isimli projemiz ise işinde başarılı olmuş iş adamları ile öğrencilerimizin çay sofrasında buluşmasıdır. Burada seçilmiş en fazla 15 öğrenci iş adamına hem iş hayatından hem de özel hayatından sorular sora bilir.

Üniversitemizin sitesinde Kariyer Planlama ilgili dünyaca ünlü bilim insularının makaleleri yayınlanıyor. Merkezin bir dönemlik programı önceden sitede belirtiliyor.

Haftalık uyguladığımız bir diğer program ise öğrencilere doğru CV, destek mektubu yazılması ve iş görüşmelerine öğrencilerin hazırlanmasıdır.

Öğrencilerimize sanal eğitimlerden yararlanmak için bu siteleri araştırıp en iyilerini öneriyoruz. Böylelikle öğrenciler ordan aldıkları bilgilerle kendilerini iş hayatına hazırlamaya çalışıyorlar.

Merkezimizin en önemli etkinliklerinden biri kariyer fuarıdır. Her yıl bir defa olmakla bu fuarda ülkenin devlet ve özel kurumlarının insan kaynakları departmanları öğrencilerimizle buluşuyor. Fuarımızda engelli öğrencilerimizde iş fırsatlarını değerlendirmesi için uygun işletmeler davet ediliyor. Bu buluşmanın genel olduğunu düşünürsek insan kaynakları uzmanının öğrencileri değerlendirmesi tam olarak

mümkün değildir. Bu sebepten artık her ay 2 işletme ve ya kurumun insan kaynakları departmanını üniversitemize davet ediyoruz ve onlarda boş olan iş yerlerine üniversitemizden uygun öğrencileri seçme şansı elde ediyorlar. Diğer yapılan uygulama ise işletme ve ya kuruma işçi lazım olmasa bile insan kaynakları departmanı üniversitemize gelerek öğrencilerimizle buluşuyorlar. Bu mulakat ve görüşme sonrası öğrencilerimiz hem iş görüşmesi stresini atlatıyor, hem de hangi yönlerinin zayıf olduğunu bilip onu geliştirmeye çalışıyorlar.

İş dünyası ile ilişkileri artırmak için biz iş adamlarını onların alanına uygun derslere davet ediyoruz. Böylelikle onlarda bilgilerini öğrencilerimize aktarmış oluyor.

Merkezimizin hayata geçirdiği bir diğer büyük organizasyon olarak “TEDx UNEC”-i söyleye biliriz. Artık üç yıldır üniversitemizde yapılan bu organizasyona tüm üniversitelerin öğrencilerinin büyük bir ilgisi var. Üniversitemizin öğrencilerinin, mezunlarının ve işletmelerin kullana bildiği bir sitemiz mevcuttur ki, bu site sayesinde işverenle iş arayanın buluşması daha kolay hale gelmiştir. Öğrenciler ve mezunlar kendi bilgilerini yerleştirerek ve işletmelerde bu bilgiler doğrultusunda kendilerine uygun işçiyi bularak başka bir engel olmaksızın sanal ortamda buluşa bilirlir.

Bu organizasyonlar fakültelerden, öğrenci katipliklerinden ve öğrenci teşkilatlarından gelen bilgiler esasında yürütülüyor.”

3. Staj durumu ve öğrencilerin stajlara katılımın sağlanması nasıl gerçekleştiriliyor?

“Ülkemizde eğitim ocaklarında lisans eğitimi veren üniversitelerde zorunlu stajın olduğunu biliyoruz. Bu üniversitenin bir diğer kurumu olan Tecrube departmanı tarafından yapılıyor. Kariyera merkezi ise gönüllü stajların yapılması ile ilgilenen kurumdur.

Öncelikle merkezimiz tarafından işletmelere sorgular gönderiliyor ve ya işletmeler kendileri bize staj için bildiriyorlar. Eğer bu işletmelerde staj için boş yerler varsa biz bu işletmenin kurallarını ve stajın koşullarını öğreniyoruz. Uygun kordinasyon yapıldıktan sonra öğrencilerimize bilgiler gönderiliyor. Merkezimizin hassas olduğu konu bu stajların mukabilinde öğrencilerimize masraflarını karşılamak için belli bir ücret ödenmesidir. Genellikle işletmeler bu konuda yardım ediyorlar.”

4. Staj duyuruları nasıl ve hangi yollarla yapılıyor?

“Staj duyuruları genel olarak üniversitemizin resmi sosyal hesaplarından, Kariyera merkezinin, fakültelerin ve yüksek lisans kurumlarının sosyal hesaplarından, öğrenci teşkilatlarının ve kulüplerinin sosyal hesap ve mesaj gruplarından yapılmaktadır. Bununla birlikte tüm duyurular öğrencilerin kendi hesaplarına gönderilmektedir.

Stajlara uygun afişler hazırlanarak üniversitenin tüm ilan tabelalarına konulmaktadır.”

5. İşletmelere yapılan geziler, turlar hakkında bilgi verin.

“Her ay en az iki defa olmakla işletme geziler oluyor ve burada daha etkili olması için üretim sürecini izlemek için öğrencilerimizi yönlendiriyoruz. Bu sebepten daha çok üretim yapan işletmeler tarafımızdan tercih ediliyor. Gezilere katılan öğrencilerimizde genellikle bu alanın bölümlerinde okuyan öğrenciler oluyor. Bankalar ve bu gibi diğer kurumlar daha çok kendileri üniversitemize geliyorlar.

Öğrenci sayı ve zaman belirlendikten sonra işletme öğrencilere bilgi verecek kişiyi bildirmesi lazım. Genellikle üst yönetimde olan bilir kişinin bu bilgi turlarında yardım etmesi önceliğimizdir. Bu gezilerde öğretim üyelerimizde katılımı da onların bilgi sahibi olup daha iyi eğitim vermesine olanak sağladığı için her gezi 5 kişinin katılımı sağlanıyor.”

6. Hangi devlet kurumları ve özel işletmelerle sözleşmeleriniz var?

“Üniversitemiz devletin bir çok kurumu ve özel sektörün ünlü işletmeleri ile sözleşmeler imzalamıştır. Bu sözleşmelerle öğrencilerimiz sözleşme yaptığımız kurumlarda staj görmektedir. Diğer taraftan farklı projelerde de bir araya gelmek için bu projelerin önemi büyüktür.”

Sözleşme imzaladığımız devlet kurumları aşağıdakılardır:

- Çalışma ve Nüfusun Sosyal Korunması Bakanlığı
- Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Menkul Kıymetler Komitesi
- Ulaştırma ve Haberleşme Bakanlığı
- Azerbaycan Cumhuriyeti Ulusal Girişimcilik Organizasyonları Konfederasyonu
- Azerbaycan Cumhuriyeti Denetimciler Odası
- Azerbaycan Bankası Eğitim Merkezi
- Bakü Borsası
- Maliye Bakanlığı
- Ekonomi Bakanlığı
- Azerbaycan Amerika Ticaret Odası
- Engelli toplulukları İttifakı
- Sumqayıt Kimya ve Sanayi Parkı

Merkezin sözleşme imzaladığı özel işletmeler aşağıdakılardır:

- “Bank Of Baku” Anonim İşletmesi
- “Kapital Bank” Anonym İşletmesi
- “AzFinance Investisya Şirkəti”
- Azerbaycan Türkiye İş Adamları Birliği
- Azerbaycan Türk Sanayici ve İş Adamları Uluslararası Toplumu
- “Abşeron Hotel Group”
- “Aqroservis” Anonim İşletmesi
- “Nikoil Bank” Anonim İşletmesi

7. Gelecek amaç ve hedefleriniz nelerdir?

“ Gelecek amaç ve hedeflerimizden en önemlisi dünyada yeni kullanılmaya başlanan “Non academic transcript” I öğrencilerimize uygulamaktır. Bu uygulama ile öğrencilerimiz ve mezunlarımızın akademik olmayan yeteneklerinin değerlendirilerek puanlandırılmasıdır. Model esas kriter olarak liderlerlik, takımla çalışma yeteneği, yenilikçi yaklaşım, risk yönetimi, problem çözme, zamanın doğru kullanılması gibi yetenek ve beceriler ele alınmıştır. Modelden geçmek isteyen öğrenci ve mezunlar kariyera merkezine gelerek burada hazır bulunan test sorularını cevaplayarak bu puanlama belgesini elde edebilirler.

İkinci hedefimiz ise mezunlarımızla ilişkilerin kurulmasıdır. Bu gelenek ülkemizde ve üniversitemizde hiç bir zaman uygulanmadığı için öncelikle uygun yapının ve işi yürütecek takımın kurulmasının hedefliyoruz. Başkent Bakü dahil olmakla ülkenin diğer büyük il ve şehirlerinde mezun evlerinin inşası hedefleniyor. Böylelikle üniversitemizin mezunları bu mezun evleri sayesinde kendi aralarında iletişim kurmanın yanı sıra bilgi ve becerilerini öğrencilerimizle de paylaşaabilecekler.

Üçüncü hedefimiz ise mezun olacak her beş öğrencimizden en az üçünün ofis programlarını mükemmel seviyede bilmesini sağlamaktır. Bunun içinde gerekli yapının kurulması için planlar yapılıyor.

En önemli diğer bir hedefimiz ise II sınıfın ilk döneminde öğrencilere zorunlu bir dönemlik “Kariyer Planlaması” dersinin müfredata almaktadır. Böylelikle hem öğrencilerimiz kariyer planlamayla ilgili bilgileri tam zamanında almış olacak hem de Kariyera Merkezi ile aralarında bağ kurulacaktır.”

8. Merkezin vizyonu nedir?

“Merkezimizin vizyonunun iki yönü vardır. Öğrencilerimizin mezun oldukları zaman iş dünyasının tüm taleplerine cevap veren bir uzman

kişi olmasını sağlamaktır. Bu fikirle birlikte mezun olan öğrencilerimizin iş arayan değil, iş kuran bir bilgi ve beceriye sahip birey gibi iş dünyasına açılmasına nail olmayı hedefliyoruz.”

9. Kurumunuzda şu an yüzleştiğiniz problemler nelerdir?

“ Merkezimizin problemlerinden ilki takımın olmamasıdır. İş gücünün az olması ile birlikte şu an çalışanların yüzüne fazla iş yükü düşmektedir. Diğer problemlerinden biri ise öğrencilere merkezin haberlerinin, staj duyurularının ulaşmasının ve geri dönüşün ölçülmesidir. Merkez olarak istatistik verilerimizin çok az olması da ana problemlerimizden biridir ki, önümüzdeki seneden bu sıkıntının kaldırılması için çalışacağız.

Öğrencilerin kendileri için geleceğe dönük bir kariyer planlama yapması onlarla aramızda olan ilişkilerin zayıf olmasına sebebiyet veriyor. Bu sorunun çözülmesi için öncede belirtilen bir dönemlik i“Kariyer Planlama” dersinin verimesi şart oluyor.”

2.5.2. Mülakata Katılan Öğrencilerle İlgili Demografik Bilgiler

Tablo 1. Katılımcılarla ilgili demografik bilgiler

İsim	Cinsiyet	Fakülte	Eğitim dili	Yerleşke
1.N.Malikova	Kadın	İşletme Yönetimi	Azerbaycan türkçesi	4
2.E.İsmayılov	Erkek	İşletme Yönetimi	Azerbaycan türkçesi	4
3.A.İsmayılov	Erkek	Ekonomi	Azerbaycan türkçesi	2
4.A.Abbasova	Kadın	Rus İktisat Okulu	Rusca	2
5.U.Alasgarlı	Erkek	Sabah grupları	İngilizce	1

6.E.Cəfərov	Erkek	İnternational School of Economics	İngilizce	1
7.Fidan Hagverdiyeva	Kadın	Türk Dünyası İktisat Fakültesi	Türkiye türkçesi	4
8.K.Musayev	Erkek	Teknoloji ve Tasarım	Azerbaycan türkçesi	2
9.G.Xankişiyeva	Kadın	Türk Dünyası İktisat Fakültesi	Türkiye Türkçesi	4
10.G.Bayramova	Kadın	Sabah grupları	İngilizce	1
11.E.İbrahimov	Erkek	Teknoloji ve Tasarım	Rusca	2
12.M.Namazaliev	Erkek	Maliye ve Muhasebe	Azerbaycan türkçesi	1

Katılımcılardan 7 kişi (%58,3) erkek, diğer 5'i (%41,6) ise kadındır. Öğrencilerden 5 kişi Azerbaycan türkçesinde, 3 kişi ingilizce, 2 kişi Türkiye türkçesinde ve 2 kişi de rusca eğitim alıyor. Mülakata üniversitenin her yerleşkesinden 4 öğrenci katılmıştır.

2.5.3. Mülakat Sonucunda Elde Edilen Bilgilerin Değerlendirilmesi

Mülakat görüşmesi zamanı ilk olarak alıştırma soruları olarak beş soru sorulmuştur. İkinci kısımda ise Kariyer Merkezi ile ilgili sorulara cevap aranmıştır. Aşağıda mülakat soruları ve bu sorulara uygun olarak

öğrencilerin cevapları verilmiştir ki, her soru başlığının altında öğrencilerin cevapları değerlendirilmektedir.

Alıştırma Soruları:

1. Şu an hangi bölümde okuyorsunuz?

Tablo 2. Öğrencilerin eğitim aldıkları bölüm

İsim	Mulakat cevapları
1.N.Malikova	Yönetim
2.E.İsmayılov	Ticaret
3.A.İsmayılov	Ekonomi
4.A.Abbasova	Ekonomi
5.U.Alasgarlı	Pazarlama
6.E.Cəfərov	Genel ekonomi
7.Fidan Hagverdiyeva	İşletme
8.K.Musayev	Tüketici mallarının uzmanlığı ve pazarlaması
9.G.Xankişiyeva	İşletme
10.G.Bayramova	Maliye
11.E.İbrahimov	Gıda mühendisliği
12.M.Namazalıyev	Muhasebe ve Denetim

Üniversite ekonomik alanda uzmanlaştığı için 12 kişiden 11'i ekonomi ile ilgili alanda eğitim aldığını belirtmiş. Bir kişi ise gıda mühendisliği okuduğunu söylemiştir.

2. Bu alanda seni çeken ne oldu?

Tablo 3. Öğrencilerin çalışmak istedikleri alanları tercih etme nedenleri

İsim	Mulakat cevapları
1.N.Malikova	Yönetim alanına ilgim olduğu için

	seçimim bu alan oldu.
2.E.İsmayılov	Tabii ki, ekonomik alana yeterince ilgim vardı. En önemli ise aracılık ve borsaya ilgim olduğu için.
3.A.İsmayılov	Bölümümü seçerken hiç kimseden yardım almadım ve kendimde bilgisizdim.
4.A.Abbasova	Ekonomiye olan ilgim çocukluk zamanından var. İlk defa 2008. Yılı ekonomik krizi zamanı medyadan bilgi almıştım ve o zamandan ekonomi benim ilgimi çekti.
5.U.Alasgarlı	Pazarlama ülkemize dikkat çekmeye başladı ve tanıdıklarımın, çok fazla iş fırsatı olduğunu öğrendim.
6.E.Cəfərov	Bu bölüm günlük hayatımıza çok yakın. Aynı zamanda, tüm sektörler birbiriyle ilgilidir. Analiz etmeyi seviyorum. Bu yüzden bu bölümü çok seviyorum.
7.Fidan Hagverdiyeva	Bölümün en iyi özelliği sonradan daha dar alanda uzman olmaya uygun olmasıdır.
8.K.Musayev	Pazarlama ile ilgili olması.
9.G.Xankişiyeva	Kendi işimi kurmak için gerekli

	bilgiye sahip olmak.
10.G.Bayramova	Günümüzde yönetimin daha önemli konuma gelmesi.
11.E.İbrahimov	Teknoloji gelişmektedir. Gelecek için en çok gelirlili alanlardan biri olacak diye düşünüyorum.
12.M.Namazalıyev	İş imkanlarının olması.

Cevaplara bakarsak katılımcıların genellikle önceden bilgi elde edip bölüm seçtiğini göre biliriz. Genellikle araştırdıkları husus ise bu bölümü bitirdikten sonra iş olanaklarının olup olmamasıdır. Bir kişi bilgi edinmeden ve tavsiye almadan bölümünü seçtiğini söylemiştir

3. Bu bölümde okumaya nasıl karar verdin?

Tablo 4. Öğrencilerin eğitim aldıkları bölümleri tercih etme nedenleri

İsim	Mulakat cevapları
1.N.Malikova	Puanım belli olduktan sonra seçimime karar verdim.
2.E.İsmayılov	Ekonomi ile ilgili alan seçecektim. Puanımın da etkisi oldu.
3.A.İsmayılov	Puanımın etkisi oldu. Ama bu üniversitenin prestiji olduğu için hep öğrencisi olmak istemişimdir.
4.A.Abbasova	Bölümler arasında araştırma

	yaparken bu bölüm ilgimi çekti daha da araştırıp sonunda kararımı verdim.
5.U.Alasgarlı	Puanım bu bölümü burslu okumaya yetiyordu.
6.E.Cəfərov	Puanım bu bölüme yetdi. Benim hedefim bürokrat olmaktı. Ama şuan bu bölümü öğrendiğim için mutluyum. Çünkü eğitim aldığım dönemde ilgimi daha fazla çekti ve ben bu bölümü daha çok sevmeye başladım.
7.Fidan Hagverdiyeva	Bölmeler arasında araştırma yaparken bu bölümün bana uygun olan en iyi bölüm olduğunu düşündüm. Üniversite puanıma en uygun bölüm olarakta bu bölüm vardı.
8.K.Musayev	Kabul edilmeden önce aileme danışmıştım
9.G.Xankişiyeva	Restoran işletmeciliği kurmaya karar verdiğim zaman.
10.G.Bayramova	Kendimin yönetim yeteneklerine sahip olduğumu düşünüp seçtim.
11.E.İbrahimov	Bölümü önceden de seviyordum ve

	sonda burda okumak kısmet oldu.
12.M.Namazalıyev	Ekonomi haberlerini izliyordum çocuk olduğum zaman. O zamandan beri ilgim var.

Cevapların %70`de öğrenciler puanlarının etkisi olduğunu belirtmiştir. Ekonomik alanda eğitim almak isteselerde bölümler arası hem eğitim dili, hem fakülteler arasında prestij bakımından farklılığın olması onların puanlarına uygun bölüm seçmelerine yön vermiştir. Burada bir kişi farklı durumdadı ve farkı alanda okumak istesede puanı onu ekonomi ile ilgili bölüm seçmeğine etki etmiştir.

4. Bölümünü seviyor musun? Hangi yönden?

Tablo 5. Öğrencilerin eğitim aldıkları bölümleri ile ilgili düşünceleri

İsim	Mülakat cevapları
1.N.Malikova	Evet, bölümümü seviyorum. Yönetim, organizasyon açısından bilgiler kazandırıyor.
2.E.İsmayılov	Seviyorum, çünkü uzmanlık alanım çok geniş. Ekonominin herhangi bir sektöründe çalışabilirim.
3.A.İsmayılov	Yeniden seçim etme şansım olsa bölümümü değiştirdim. Ekonomi alanında daha geleceğe dönük bir bölüm seçerdim.
4.A.Abbasova	Evet seviyorum, üniversite zamanı

	<p>derslerimi iyi okuyordum ve elde ettiğim bilgiler şu an ekonomist gibi düşünmemi sağlıyor.</p> <p>Ekonomik analizler ilgimi çekiyor ve ekonominin ekonometri alanını daha çok seviyorum. Çünkü bu alan bir ekonomik durumu analiz etmeye yardımcı oluyor. Aynı zamanda matematiksel hesaplamalarla bir durum hakkında daha dolgun ve net bilgi edinmemize neden oluyor.</p>
5.U.Alasgarlı	<p>Pazarlama bölümü diğer bölümlerden daha heyecan verici ve güzel oluyor, çünkü matematiksel kısmı yok ve insanlarla iletişim kurmanı talep ediyor.</p>
6.E.Cəfərov	<p>Lise döneminde fazla bilgim olmadığına göre merakımı çekmiyordu. Ama şimdi çok seviyorum.</p>
7.F. Hagverdiyeva	<p>Bölümümü seviyorum. Esas sebeplerinden biri daha çok iş olanağının olmasıdır.</p>
8.K.Musayev	<p>Sevdim, ilginç konular var.</p>

9.G.Xankişiyeve	Bölümü seviyorum, fakat bazı derslerin gereksiz olduğunu düşünüyorum.
11.G.Bayramova	Seviyorum. Çünkü eğitim teorik olmakla birlikte pratik olarakta yapıyor.
11.E.İbrahimov	Evet. Seviyorum. Derslerimizin güzel geçtiğini düşünüyorum.
12.M.Namazalıyev	Evet seviyorum. Yenilik istiyor ve son yıllarda teknolojinin de bu alanla ilişkisi artırmıştır.

“Bölümünü seviyor musun?”- sorusuna öğrencilerin 11’i evet cevabını vermiş ve sebebini bölümün hem iş olanaklarında iyi olmasında, hem de derslerin güzel geçmesinde görmüş. Bir kişi ise bölümünün ekonomi alanında diğer bölümlerden geri kaldığını düşünerek değiştirmek istediğini belirtmiştir.

5. Kariyer yapmak istediğiniz bir sektör var mı? Hangi meslek dalında kariyer yapmayı düşünüyorsunuz?

Tablo 6. Öğrencilerin kendi kariyer hedefleri ile ilgili düşünceleri

İsim	Mülakat cevapları
1.N.Malikova	Alanımla ilgilide ola bilir. Moda ve tekstil sektörüyle de ilgili olabilir.
2.E.İsmayılov	Evet. Kamu sektörü , çünkü kalıcı bir iş olduğu kadar sigortalı bir iş de olacaktır. Ben, muhasebeci, piyasa analisti olmayı

	düşünüyorum.
3.A.İsmayılov	Kariyerimi bölümüm ile ilgili değil, farklı yönde devam ettirmeyi düşünüyorum. En çok düşündüyüm alan ise İnsan Kaynaklarıdır.
4.A.Abbasova	İlk dileğim profesyonel bir ekonomist olmak. Özellikle ekonometri ile ilgileniyorum. Gelecekteki eğitimime bu alanda devam etmek istiyorum ve bu alanın benim için daha fazla fırsat yaratacağına eminim.
5.U.Alasgarlı	Pazarlamaya devam etmeyi düşünüyorum ve uzman olmak istiyorum.
6.E.Cəfərov	Evet. Tabii ki, benimde hayalimde bir iş adamı olmak var. Kendi işimi kurmak ve başarılı iş adamı olmak istiyorum. Ben üniversite yıllarında bir kaç araştırmalar yaptım. Turizm sektörü ilgimi çok çekti. Ve şu an bu alanı öğrenmek en esas hedefim.
7.F. Həgverdiyeva	Pazarlama alanını düşünüyorum.

	Sevdiyim için.
8.K.Musayev	Satış sektöründe devam etmek istiyorum.
9.G.Xankişiyeva	Özel sektörde insan kaynakları departmanında çalışmak istiyorum.
10.G.Bayramova	Evet. Proje yönetimi alanında devam ettirmeyi düşünüyorum
11.E.İbrahimov	Üretim ve satış olabilir.
12.M.Namazalıyev	Proje yönetimi olabilir.

Katılımcıların hepsinin gelecek için hedeflediği bir iş alanı olduğunu cevaplardan göre biliriz. Üç kişi kendi bölümüne uygun olmayan işte çalışmak istediğini söylemiştir. Diğer dikkat çeken husus ise 4 öğrencinin pazarlama ve satış, 2 öğrencinin insan kaynakları, 2 öğrencinin projelerin yönetimi alanını seçmesidir.

Kariyer Merkezi ile ilgili sorulan sorular:

1. UNEC Kariyer Merkezinin faaliyetleri konusunda bilginiz varmı?

Tablo 7. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin faaliyetleri ile ilgili düşünceleri

İsim	Mulakat cevapları
1.N.Malikova	Evet, var.
2.E.İsmayılov	Hayır.
3.A.İsmayılov	Bu konuda bilgim çok az.
4.A.Abbasova	Evet.
5.U.Alasgarlı	Evet. Sosyal medyada karşıma

	çıkıyor.
6.E.Cəfərov	Tabii ki, Karyera merkezi son zamanlar univerrsite öğrencilerine büyük şanslar yaratıyor.
7.F.Hagverdiyeva	Evet.
8.K.Musayev	Bilgim var ama çok az.
9.G.Xankişiyeva	Hayır.
10.G.Bayramova	Evet var.
11.E.İbrahimov	Evet.
12.M.Namazaliev	Evet.

Bu soruya öğrencilerin cevapları genellikle “Evet” olmuştur. Fakat bilgisi az olan ve ya hiç olmayan öğrenciler de vardır. Bilgilerinin az olma sebebi olarak merkezin sosyal alanlarda aktivliyinin son yıllarda arttığıdır.

2. Hangi işletmeler ve kurumlarla anlaşma sağladıkları ile ilgili bir bilginiz var mı?

Tablo 8. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin anlaşmalı oldukları kurumlar ile ilgili bilgileri

İsim	Mulakat cevaplar
1.N.Malikova	Hayır. Bu konuda bilgilm yok.
2.E.İsmayılov	Hayır.
3.A.İsmayılov	Hayır.
4.A.Abbasova	Evet.
5.U.Alasgarlı	Evet.

6.E.Cəfərov	Evet.
7.F. Hagverdiyeva	Hayır.
8.K.Musayev	Hayır.
9.G.Xankişiyeva	Hayır.
10.G.Bayramova	Evet. Coca Cola, EY, US embassy, Kapital Bank.
11.E.İbrahimov	Hayır.
12.M.Namazalıyev	Evet. Kapital Bank, Big Four companies

Bu sorunun ardından öğrencilerin merkezin hangi kurumlarla sözleşmesinin olduğunu bilmeyenlerin sayı bilenlerin sayısından daha çok olduğunu görürüz. 7 kişinin bilgisiz olduğu, 5 kişinin ise bilgi sahibi olduğu bu konuda daha çok evet cevabının olması için merkezin prestijli ve marka değeri olan işletmelerle sözleşme imzalaması daha doğru olur.

3. Kariyer Merkezini sosyal medyada veya herhangi başka şekilde izliyor musunuz?

Tablo 9. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezini takip etmeleri ile ilgili bilgiler

İsim	Mulakat cevapları
1.N.Malikova	Evet.
2.E.İsmayılov	Hayır.
3.A.İsmayılov	Bazen üniversitemizin sitesinden ve ya sosyal alanlarda izliyorum
4.A.Abbasova	Evet. Facebook ve üniversitenin resmi sitesi ile bilgi elde ediyorum.
5.U.Alasgarlı	Sosyal medya hesaplarını takip

	ediyorum.
6.E.Cəfərov	Evet. Ben kendim projelere meraklı biriyim ve şimdiye kadar bir kaç proje yaptım. Ben medyadan takip ediyorum ve aynı zamanda merkezin direktörü Ramil Cabbarovla sık buluşmalar yapıyoruz.
7.F. Hagverdiyeva	Sosyal medya üzerinden takip ediyorum.
8.K.Musayev	Facebookdan takip ediyorum.
9.G.Xankişiyeva	Hayır.
10.G.Bayramova	Evet.
11.E.İbrahimov	Sosyal medya ile birlikte merkez işçilerinin hesaplarından izliyorum.
12.M.Namazaliyev	Sosyal medya hesaplarından takip ediyorum.

Cevaplara bakılırsa daha çok öğrencinin sosyal medya aracılığı ile merkez hakkında bilgi elde ettiğini göre biliriz. Merkezin facebook sayfasının aktif halde kullanılması bu neticeye etki ediyor. Bununla birlikte iki kişinin hiç bir şekilde izlemediği cevabını verdiğini görüyoruz. Diğer izlenen yerler ise öğrenci hesabı ve ya üniversitenin sitesidir.

4. Merkezin organize ettiği etkinliklere katıldınız mı? Katıldınızsa izlenimlerinizi paylaşa bilirmisiniz? Etkinlikler beklentilerinizi karşılamış mıdır?

Tablo 10a. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin düzenlediği etkinliklerle ilgili düşünceleri

İsim	Mulakat Cevapları
1.N.Malikova	Evet katıldığım etkinlikler oldu ve beklentilerimi karşıladığımı söyleye bilirim.
2.E.İsmayılov	Hayır, katılmadım.
3.A.İsmayılov	Hayır, katılmadım.
4.A.Abbasova	Evet. Bir kaç kez katıldım. “Nikoil Bank” la yapılan seminerlere de katıldım.
5.U.Alasgarlı	Hayır, katılmadım.
6.E.Cəfərov	Evet, katıldım ve çok güzel geçtiğini söyleye bilirim.
7.F.Hagverdiyeva	Bir seminerine katıldım. Fakat beklentilerimi hiç karşılamadı. Bu yakınlarda olacak bankların kariyer fuarlarına katılmağı düşünüyorum.
8.K.Musayev	Katılmadım.
9.G.Xankişiyeva	Hayır. Bir fikrim yok bu konuda.
10.G.Bayramova	Evet katıldım. Çok şey öğrendiğimi düşünüyorum.
11.E.İbrahimov	Hayır, katılmadığım için bilgim yok.
12.M.Namazalıyev	Katılmadım

“Merkezin etkinliklerine katıldınız mı?”- Sorusunun cevabında ise 7 kişi katılmadığını belirtmiştir. Katılan 5 kişiden ise biri katıldığı etkinliğin beklentisinin altında olduğunu söylemiştir. Diğer 4 kişi memnun kaldığını ve yeni bilgiler kazandıklarını söylemiştir. Bu sorunun diğer bir farklılığı katılanların büyük kısmının kız öğrenciler olmasıdır.

5. Etkinliklerle bağlı bilgiyi nereden edindiniz?

Tablo 10b. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin düzenlediği etkinliklerle ilgili düşünceleri

İsim	Mulakat cevapları
1.N.Malikova	Öğrenci hesabım ve facebook.
2.E.İsmayılov	Katılmadığım için hiç bir yerden.
3.A.İsmayılov	Öğrenci hesabımdan.
4.A.Abbasova	Merkezin facebook hesabında olan paylaşımlarla.
5.U.Alasgarlı	Sosyal medyada karşılaşıyorum.
6.E.Cəfərov	Merkezin sosyal medya hesaplarından ve işçilerinin medya hesaplarından.
7.Fidan Hagverdiyeva	Sosyal medyadan.
8.K.Musayev	Sadece sosyal medyada bilgileri görüyorum.
9.G.Xankişiyeva	İzlemiyorum.
10.G.Bayramova	Facebook ve öğrenci hesabımdan.
11.E.İbrahimov	Kariyer fuarlarında çalışanlar ve Merkezin işçilerinden ve sosyal medya hesaplarından.
12.M.Namazaliev	Sosyal medyadan.

Etkinliklere katılan ve ya katılmasa bile bilgi sahibi olan kişiler bu bilgiyi sosyal medya aracılığıyla öyendiklerini söylemiştir. Bilginin elde edildiği ikinci yer ise öğrencilerin kendi hesaplarıdır. İki kişi hiç izlemediğini ve bilgide elde etmediğini söylemiştir.

6. UNEC Karyera Merkezi vasıtasıyla staja katıldınız mı? Katıldınızsa staj duyurusunu nasıl elde etmişsiniz? Katıldığınız bu staj beklentilerinizi karşılamış mıdır?

Tablo 11. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin düzenlediği staj programları ile ilgili düşünceleri

İsim	Mulakat cevapları
1.N.Malikova	Hayır.
2.E.İsmayılov	Hayır.
3.A.İsmayılov	Hayır.
4.A.Abbasova	Hayır.
5.U.Alasgarlı	Katılmadım.
6.E.Cəfərov	Hayır.
7.Fidan Hagverdiyeva	Hayır
8.K.Musayev	Hayır
9.G.Xankişiyeva	Hayır, katılmadım
10G.Bayramova	Evet katıldım Kariyer Merkezinin kendisinde 3 ay stajda bulundum. Staj duyurusunu facebookda görmüştüm.
11.E.İbrahimov	Hayır, katılmadım.
12.M.Namazalıyev	Hayır.

Bu soruya katılımcılardan 11 kişi “Hayır” cevabını vermiştir. Geriye kalan bir kişi ise ”Evet” cevabını vermiş ve O da zaten merkezin

kendisinde stajda olmuştur. Üniversitede zorunlu stajın olmasında bu cevaplara etkisi vardır.

7. UNEC Karyera Merkezinin düzenlediği turlara ve gezilere katıldınız mı?

Tablo 12. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin düzenlediği tur ve gezilerle ilgili düşünceleri

İsim	Mulakat cevapları
1.N.Malikova	Hayır
2.E.İsmayılov	Hayır
3.A.İsmayılov	Hayır
4.A.Abbasova	Hayır
5.U.Alasgarlı	Hayır
6.E.Cəfərov	Hayır
7.F. Hagverdiyeva	Hayır
8.K.Musayev	Hayır
9.G.Xankişiyeva	Hayır
10G.Bayramova	Hayır
11.E.İbrahimov	Hayır
12.M.Namazaliev	Hayır

Katılımcıların %100'i, yani 12 kişinin hepsi bu soruya gezi ve turlara katılmadığı cevabını vermiştir.

8. UNEC Karyera Merkezinin sizin kariyerinizi olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyor musunuz? Nedeni?

Tablo 13. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin kendi kariyerleri açısından faydalı olup olmayacağı yönünde görüşleri

İsim	Mülakat cevapları
1.N.Malikova	Bence kariyerimin gelişiminde

	yardımcı olmuştur.
2.E.İsmayılov	Evet.
3.A.İsmayılov	Katılım yapmadığımdan bilgim yok.
4.A.Abbasova	Belirli bir derecede bana yardımcı ola bilir. Çünkü bir keresinde “StartUp” etkinliği çok ilginç olmuştu ve yeni fikirlerim üzerinde kesin bir etkisi oldu
5.U.Alasgarlı	Bilmiyorum. Bu soruya “evet” diyecek kadar faaliyeti ile ilgili bilgim yok.
6.E.Cəfərov	Evet. Kesinlikle olumlu etki edeceğini düşünüyorum. Öğrenci olarak bana çok şey kazandırdı. Yeni bilgiler öğrenmeğimin yanında iş dünyasından çok kişi ile iletişim kurmamı sağladı.
7.F. Hagverdiyeva	Evet, katılıyorum.
8.K.Musayev	Aslında bölümüme bakarsak daha çok etki etmesi lazımdı. Fakat yinede mezunlar içinde fırsatlar sundukları için iyi yönde etki edecek diye düşünüyorum.
9.G.Xankişiyeva	Şüphesiz böyle katılımların ve stajların öğrencilerin tecrübe

	kazanması açısından büyük önemini olduğunu düşünüyorum
10.G.Bayramova	Elbette, öğrenciler için bir iş fırsatı yaratarak, bir tür kariyere koçluk yapmak. Kariyer merkezi üniversite için önemli bir kaynaktır
11.E.İbrahimov	Evet Düşünüyorum. Pratik bakımdan ve gelecekte iş dünyasına hazır olma açısından büyük yararı var.
12.M.Namazalıyev	İş olanakları konusunda destek olabilir.

12 kişiden 10'u merkezin etkinliklerinin ve faaliyetlerinin, kariyerine olumlu etki edeceğini düşünüyor. Diğer iki kişi ise bilgi sahibi olmadığı için kararsız olduğunu söylemiştir.

9. Üniversite öğrencisi gibi Kariyer Merkezinin verdiği hizmetten razısınız mı?

Tablo 14. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin verdiği hizmet konusunda düşünceleri

İsim	Mülakat cevapları
1.N.Malikova	Evet.
2.E.İsmayılov	Gelişmesi gerekli diye düşünüyorum.
3.A.İsmayılov	Aslında tam bilgi sağlayıp erişme bilmeleri lazım. Benim gibi bir çok öğrenci az bilgiye sahip olduğu için bir fikri yok.

4.A.Abbasova	Yaptığı işleri kabul ediyorum ve destekliyorum. Bu projelerin gelecekte sürdürülebilir olmasını diliyorum.
5.U.Alasgarlı	Merkez ve verdiği hizmetler hakkında bilgi sahibi olmadığım için fikir söyleyemem.
6.E.Cəfərov	Tabii ki.
7.F. Hagverdiyeva	Genel olarak evet, karşılıyor.
8.K.Musayev	Tam bir fikir söyleyemem.
9.G.Xankişiyeva	Evet, fayda elde etmiş insanları tanıyorum.
10.G.Bayramova	Evet.
11.E.İbrahimov	Evet.
12.M.Namazalıyev	Çoğunlukla evet.

Bu soruyada %90 katılımcı evet cevabını vermiştir. Fakat iletişim sıkıntısının olduğunu belirtmişler. Öğrenciler kendileri ile daha iyi ve hızlı etkileşim kurulursa bu sorunun aradan kalkacağını söylemişler.

10. Kariyer Merkezinin beklentilerinizi karşıladığını düşünüyor musunuz?

Tablo 15. Öğrencilerin UNEC Kariyer Merkezinin beklentileri karşılması konusunda düşünceleri

İsim	Mülakat cevapları
1.N.Malikova	Evet
2.E.İsmayılov	Kısmen evet
3.A.İsmayılov	Bilmiyorum
4.A.Abbasova	Çok beklentim var. Dediğim gibi,

	birkaç projeye katıldım ve sayının artacağından eminim.
5.U.Alasgarlı	Henüz değil. Eğer lisansüstü öğrenciler çoğunlukla istihdam edilirse, o zaman sağlanabilir. Şimdi daha fazla öğrencinin pratik programlar bulmasına yardımcı oluyor.
6.E.Cəfərov	Tabii ki şurada kazandığımız bilgiler bizim gelecek hayatımız ve kuracağımız karyerimiz için çok önemli.
7.F. Hagverdiyeva	Eğer kendimde aktif halde katılım sergilesem bence çok şey kazanırdım. Ama her öğrencinin aynı aktiflikte olmayacağını ve bazen az aktif ve aktif olmayanları da her hangi bir yolla merkezle ilgilenmeye ve etkinliklere atılmaya teşvik etmek lazım.
8.K.Musayev	Tam olarak karşılamıyor.
9.G.Xankişiyeva	Eğer hiç bir halde hakkında bilgim yoksa iletişim kurma yollarının daha da geliştirmesi gerektiğini düşünüyorum
10.G.Bayramova	Evet
11.E.İbrahimov	Evet

12.M.Namazalıyev	Evet
------------------	------

Son olarak sorulan soruda ise merkezin öğrencilerin beklentilerini karşılayıp karşılamadığı sorulmuş ve cevaplarda 12 kişiden 5'i evet, 5 kişi ise hayır cevabını vermiştir. Diğer iki kişi ise kısmen karşıladığını söylemiştir.

SONUÇ

Nüfuzun artması ile birlikte iş alanlarına istihdam edilebilecek işçilerin sayısında da artış oluyor. Bu sebepten iş dünyası kendine gereken elemana daha çok kurallar koymuş ve yeni özellikler aramaya başlamıştır. Bu sebepten öğrenciler daha eğitim yıllarından kendilerine yeni değerler katmaya ve gelecek iş yerlerini daha öğrenciye düşünmeyi hedeflemişlerdir. Bazen öğrenciler bunu kendi bilgileri ile, bazen de bu iki işçinin büyüklerine sorarak onların söylediği yolla yaparlar. Fakat yine de gelecek için bu bilgiler yetmemektedir. Bu yüzden üniversitelerde Kariyer Planlama Merkezlerine yer verilmekte ve bu kurumlar büyük önem arz etmektedir. Bu merkezler bireyin hem öğrenci olduğu zaman gelişimi için hangi araçlardan yararlanmasını, hem de gelecek kariyeri için nasıl bir yol çizeceğini hedeflemesinde yardımcı eder.

Araştırmanın literatür kısmında önce Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi Kariyer Planlama Merkezi hakkında bilgi verilmiş daha sonra ise öğrencilerin merkez hakkında düşünceleri ele alınmıştır. Merkez hakkında bilgi alınırken ana sorunlardan olan ve giderilmesi gereken işçi probleminin olmasıdır. Merkezde sadece iki işçinin olması ve 18000 öğrenciye hizmet yetiştirmesi oldukça güçtür. Diğer taraftan üniversitenin kampüsünün olmaması ve yerleşkelerinin şehrin farklı ilçelerinde olması etkinliklerin yapılma mekanının seçilmesine ve katılımın sağlanmasına olumsuz yönde etki ediyor.

Öğrencilerin merkez hakkında düşüncelerini analiz ettiğimiz zaman farklı neticelerin olduğunu göre biliriz. Merkezin hakkında çok öğrencinin bilgi sahibi olmasına rağmen hizmetlerinden yararlanan öğrenci sayısı oldukça azdır. Öğrencilerin %50'i merkezin onlarla iletişim kurmada yetersiz kaldığını söylemiştir. Buna sebep olarakta

tanıtımın ve bilgilerin sadece sosyal medyalarından ücretsiz bir şekilde yapılmasıdır. Yerleşkelerde merkezin etkinlikleri hakkında görsellerin, bilgilerin olduğu broşürlerin çok az olduğunu göz önünde bulundurursak bu konu ile ilgili belirlenen harcamaların daha çok yapılmasının önemli olduğunu görüyoruz. Diğer taraftan kurumun her yerleşkede bir ofisinin olmasında faydası olabilir. Eğer yapılan etkinliklere katılım beklenenden azsa, talebinde olmaması önemli faktördür. Bunun için merkez öğrencilerinde fikirlerini öğrenip buna göre etkinlikler düzenlemesi gerekmektedir. Mülakat yaptığımız öğrencilerden %70'inin puanına göre bölüm seçtiğini hatırlarsak, seçtikleri bölümle ilgili nasıl bir kariyer planlaması yapmaları gerektiğini bilmeyeceklerini düşünürsek merkezin bu yönde de öğrencilere koçluk ve ya mentörlük gibi danışmanlıklar yapması yerinde atılmış bir karar olacaktır.

Zorunlu stajın olması ve bunu farklı bir kurumun organize etmesi merkezin işlerini azaltması ile birlikte öğrenciler arasında bilgi elde etmemek ve merkezi araştırmamak gibi olumsuz etkilerde yaratıyor. Bu sebepten merkezin gelecek hedeflerinde bunu da düşünüp uygun kararlar vermesi gerekmektedir.

Sonda ise merkezin hedef ve vizyonlarına bakarsak gelecek için çok etkin ve güzel bir çalışmalar yapacağını söyleyebiliriz. Beş sene sonra aynı araştırma yapılırsa iyi yönde daha farklı neticelerin elde edileceğini belirtmemiz gerekir.

KAYNAKÇA

Arar, T. (2016). Z Kuşağında Kariyer Geliştirmede Yetenek Yönetimi Yüksek Lisans Tezi. *T.C Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı*, 8.

Aydın, E. B. (2007). Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirilmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı*, 5-6.

Aydın, S. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişiminde Kariyer Planlama Merkezlerinin rolü: İstanbul Ticaret Üniversitesi Örneği. *T.C İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Yüksek Lisans Programı* , 10-11.

Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Bulut-İK. (2018). İnsan Kaynakları Yazılımı. *Personel Yönetiminde Yeni Trendler*, 1.

Eryiğit, N. (2007). Örgütsel Kariyer Planlama Sürecinde insan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği. *T.C Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı*, 10-11.

Eyüboğlu, G. (2006). Evaluation of the University Student Career Ancors. *T.C Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana bilim Dalı, Human resource Managment Development Bilim Dalı*, 3-5.

Gülten Eren Gümüştekin, F. G. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 148.

Güngör, U. (2016). Kariyer Yönetimi: Bir Güvenlik Kuruluşunda Sistem Modellemesi. *T.C Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı*, 19.

Gürel, M. T. (2010). Kariyer Planlamada Yetkinliklerin Önemi ve Bir Araştırma. *T.C Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı*, 24-25.

J.Minor, F. (2014). Introduction to the Career Planing. *Career Dimensions*, 1.

Mavisu, H. (2010). Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi. *T.C Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Programı*, 23-33.

Mucur, M. (2016). Kariyer planlaması ve kariyer yaşam aşamalarının işyerindeki etkileri: Bir çalışma konusu Türk Vakıf Üniversiteleri. *T.C İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü*, 8.

Mustafa Taşlıyan, N. Ü. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 234.

Mutlu, A. (2010). Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. *T.C Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, 60.

Özden, M. C. (2015). Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Amaç ve Faaliyetleri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 161.

Özlem Özbay, E. B. (2009). Koçluk Yaklaşımının Yönetici ve İş Gören Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Arştırma. *Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi*, 49.

Sav, D. (2008). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *T.C Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilimi*, 45-46.

Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018). Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği. *T.C Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı*, 48.

Tikici, M. (2015). *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta.

Toprak, C. (2005). Kariyer ve Geliştirme Amacına Yönelik XZL Enerji ve üretim Şirketi Terfi ve Yedek Planlaması Modeli. *T.C Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Estitüsü İşletme Ana Bilim Dalı*, 77-79.

Tüz, M. V. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 172.

Vural, A. B. (2015). Kariyer Geliştirme ve Kariyer Planlamanın Kişilerin İş Tatmini Üzerine Etkisi. *T.C Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı*, 21-24.

VURAL, A. B. (2015). Kariyer Geliştirme ve Kariyer Planlamanın Kişilerin İş Tatmini Üzerine Etkisi. *T.C Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı*, 42-47.

Yasemin Özdemir, S. M. (2012). Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikde Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 90.

Yılmaz, A. G. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimde Kariyer Planlamanın Çalışanın Motivasyonu Üzerine Etkisi. *T.C Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı*, 80-84.

EKLER

Ek 1.

Öğrencilerle Gerçekleştirilen Mülakat Soruları

Alıştırma soruları:

1. Şu an hangi bölümde okuyorsun?
2. Bu alanda seni çeken ne oldu?
3. Bu bölümde okumaya nasıl karar verdin?
4. Bölümünü seviyor musun? Hangi yönden?
5. Kariyer kurmayı hedeflediğiniz bir sektör ve ya meslek var mı?

Kariyer Merkezi ile ilgili sorular:

1. UNEC Kariyer Merkezi hakkında bilginiz var mı?
2. Merkezin hangi işletmeler ve kurumlarla sözleşme yaptığı hakkında bir bilginiz var mı?
3. Kariyer Merkezini sosyal medyada izliyormusunuz veya herhangi başka şekilde merkezin faaliyetlerini takip ediyormusunuz?
4. Merkezin organize ettiği etkinliklere katıldınız mı? Katıldınızsa izlenimlerinizi paylaşa bilirmisiniz? Etkinlikler beklentilerinizi karşılamış mıdır?
5. Etkinliklerle bağlı bilgiyi nereden edindiniz?
6. UNEC Karyera Merkezi vasıtasıyla staja katıldınız mı? Katıldınızsa staj duyurusunu nasıl elde etmişsiniz? Katıldığınız bu staj beklentilerinizi karşılamış mıdır?
7. UNEC Karyera Merkezinin düzenlediği turlara ve gezilere katıldınız mı?
8. UNEC Karyera Merkezinin sizin kariyerinizi olumlu yönde etkileyeceğini

düşünüyor musunuz? Nedeni?

9. Üniversite öğrencisi gibi Kariyer Merkezinin verdiği hizmetten razı mısınız?

10. Kariyer Merkezinin beklentilerinizi karşıladığını düşünüyor musunuz?

Ek 2.

UNEC Kariyer Merkezinin direktörü Ramil Cabbarovla gerçekleştirilen mülakat soruları:

1. Kariyer Merkezi hakkında bilgi vere bilir misiniz?
2. Merkezin organize ettiği etkinlikler hakkında bilgi verin.
3. Staj durumu ve öğrencilerin stajlara katılımının sağlanması nasıl?
4. Staj duyuruları nasıl ve hangi yollarla yapılıyor?
5. İşletmelere yapılan geziler, turlar hakkında bilgi verin
6. Hangi devlet kurumları ve özel işletmelerle sözleşmeleriniz var?
7. Gelecek amaç ve hedefleriniz nelerdir?
8. Vizyonunuz nedir?
9. Kurumunuzda şu an yüzleştiğiniz problemler nelerdir?