

KARİYER GELİŞTİRMEDE YÜKSEKÖĞRETİMİN ROLÜ VE İŞVEREN ALGILARI: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Öğr. Gör. Dr. Menekşe Şahin
Hitit Üniversitesi
meneksesahin@hitit.edu.tr

Fikret Tepeçelik
Çorum Ticaret ve Sanayi Odası Bşk. Yrd.
ftepencilik@gmail.com

Özet

Küreselleşme süreciyle birlikte bilgi toplumlarında eğitimin önemi giderek artmış ve ekonomik kalkınmanın itici gücünü nitelikli insan kaynakları oluşturmaya başlamıştır. Üretim teknolojisi ve yönetim anlayışında yaşanan köklü değişimler, iş tanımlarında hantallık yaratan hacimsel büyüklüklerin daraltılması ve yeterliliklerin odak alanlarda uzmanlaşarak gelişmesi gerektiği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu ise, nitelikli işgücünü daha bir ön plana çıkarmış ve tüm ülkeleri nitelikli işgücü yetiştirme konusunda yeni arayışlara yöneltmiştir. Bilgi toplumunun gerektirdiği yeterlilikleri kazandırmanın yolu olarak eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve kalitesinin artırılması kaçınılmaz bir strateji haline gelmiştir.

Bu çalışmada üniversite mezunlarının kariyer planlamasına yardımcı olmak üzere; işe alımlarda yükseköğrenimin rolüne ilişkin işveren algıları Çorum ili kapsamında bir alan araştırması olarak ele alınmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kariyer geliştirme, yükseköğretim, bilgi toplumu

THE ROLE OF THE HIGHER EDUCATION IN CAREER DEVELOPMENT AND EMPLOYERS PERCEPTIONS: A RESEARCH FIELD

Abstract

The importance of the education in the knowledge society has increased with the globalization process and qualified human resources have begun to create a driving force for economic development. Drastic changes in the production technology and management approach have revealed foregone conclusion of shrinking the size of the volume clumsiness in creating job descriptions and competence development in the focus area. This result has given more importance to skilled labor and all countries have led to new searches for qualified labor force training. Increasing and improving the quality of education level has become an inevitable strategy as a way to gain the competencies required by knowledge society.

In this study, employers' perceptions of the role of higher education in recruitment are discussed as a field research in Çorum city to assist in career planning of university graduates.

Key Words: Career development, Higher education, Knowledge society.

GİRİŞ

1980'lerden itibaren ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanlardaki gelişmeler başta olmak üzere hemen hemen her alanda yaşanan değişim ve dönüşüm sürecini ifade eden küreselleşme, özellikle işgücü piyasalarında ve örgütsel yapılarda önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu değişimlere paralel olarak istihdam

politikalarında da köklü paradigma değişiklikleri yaşanmıştır. Bu hızlı değişimin kaçınılmaz sonucu olarak, günümüz iş dünyasında yöneticiler, daha nitelikli elemanları işte tutma ve onların daha güvenli ve hızlı bir biçimde gelişmelerini sağlama amacı güderken; çalışanlar da, işlerine daha ciddi bir biçimde sarılmakta, mevcut yeteneklerini sürekli ilerletecek, geliştirecek ve örgüt içinde ilerlemelerini sağlayacak çabalar içerisine girmektedirler (Mayrhofer ve diğerleri, 2005, 38). Yaşanan hızlı teknolojik değişimler, bilgili tüketiciler, yüksek donanımlı rakipler ve yoğun rekabet süreci, sayısal olarak değil, nitelik olarak farklılaşan işgücü talebini ortaya çıkarmıştır (Ekin, 2000,62). A. Toffler'ın, "ilk çağlarda güçlü olan, endüstri çağında zengin olan kazanırdı; bilgi çağında ise bilgili olan kazanacaktır" sözünde ifade ettiği gibi bilgi toplumunda sermaye ve zenginlik yaratan başlıca kaynak "bilgi" olmuştur. Yeni üretim sistemleri, yüksek bir eğitimle donanmış, teknolojik gelişmelere ve bu gelişmelerin yol açtığı değişime uyum gösterebilme ve sürekli olarak kendini yenileyebilme yeteneğine sahip olan, inisiyatif sahibi, takım çalışması ve yaratıcılık yeteneğine sahip zeki çalışanlara yönelmiştir. İleri teknolojilerin etkin kullanımının yüksek nitelikli işgücü ile mümkün olması, eğitimin ve beşeri sermayenin önemini artırmıştır (Yalınpala, 2002, 279).

Bilgi çağında yaşam boyu iş olanaklarının, fonksiyonel unvanların ve gelir açısından sürekli yükselmenin yerini; yaşam boyu öğrenme, kendi kendini sürekli geliştirme ve sürekli istihdam edilebilir kalmaya gereksinim duyma almıştır. Bu durum bireylerin, kendilerinin, çevrelerinin, birtakım olanakların farkına varmalarını, kariyer hedeflerini saptamalarını ve bunun yaşam boyu devam ettirmeleri gereken dinamik bir süreç olduğunu anlamalarını sağlamıştır (Anafarta, 2001: 8). Bireyin bilgiye odaklı bir yaşamı öğrenme, analitik düşünme, sentez yapabilme, sorunları çözme ve etkili iletişim kurma gibi becerilere sahip olması beklenmektedir. (Numanoğlu, 1999, 333).

Bilgi Çağında Üniversitelerin Rolü

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren gelişmiş ülkelerde bilgi toplumuna (knowledge society) geçiş süreci başlamış ve bilgi ekonomisi (knowledge economy) adı verilen yeni bir küresel ekonomik yapı oluşmuştur. Bu yeni yapıda bireylerin ekonomik gücü, bilgi ve öğrenim düzeyleri ile ülkelerin rekabet gücü ise beşeri ve sosyal sermayeleri ile ölçülür hale gelmiştir. Bu süreç, bilginin üretilmesi ve paylaşılmasından birinci derecede sorumlu olan üniversitelerden beklentileri arttırmış ve hemen tüm ülkelerde yükseköğretim toplumların ilgi odağı haline gelmiş ve bu artan beklentileri karşılayacak şekilde, yükseköğretimin yeniden yapılandırılması gündeme getirilmiştir.

Bilgiyi üretme, muhafaza etme, paylaşma ve toplum faydası için kullanma işlevleri doğrultusunda temel görevi araştırma ve eğitim olarak tanımlanan üniversite anlayışının (Grocock, 2002) sınırları artık daha bir genişlemiştir. Bilgi toplumlarında yaşanan kültürel değişimler yükseköğretimin işlevlerini de değiştirmiştir. Disiplinler arasındaki sınırların yavaş yavaş ortadan kalkması ve üniversiteler arasında artık küresel düzeyde cereyan eden rekabet, üniversiteleri eğitim ve araştırma yapılarını yenilemeye zorlamaktadır (Deem vd., 2008). Üniversiteler kitlesel eğitim istemini en iyi şekilde karşılayabilmek için, işlevlerini büyük ölçüde, teknolojik olanaklardan yararlanarak gerçekleştirmek durumuyla karşı karşıya kalmışlardır. Bilgi çağı üniversitelerde bir paradigma değişimini gündeme getirmiştir (Aytunga 2004). Bu yeni süreçte üniversitelerin ülke kalkınmasında ve bireylerinin gelişimlerinde lokomotif haline gelmesiyle, rekabet artık üniversitelerin de dünyasına girmiştir. Bu bağlamda gelişmiş ülkelerdeki üniversitelerin küresel rekabet çerçevesinde uluslararası öğrenci ve araştırmacı kitlesini çekme çabaları yaygınlık kazanmıştır. Eğitim alanında ülkeler arasında ortak anlayışlar geliştirmek amacıyla öğrenci değişim programları (ERASMUS) uygulamaya konulmuştur. Küreselleşme, piyasa ekonomilerine geçiş ve özellikle hizmetlerin serbest dolaşımı yönündeki hızlı gelişmeler nedeniyle yükseköğretim, Birleşmiş Milletler, UNESCO, OECD, AB Komisyonu, Dünya Bankası ve hatta Dünya Ticaret Örgütü gibi uluslararası kuruluşların da öncelikli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir.

Bilgi çağındaki dönüşüm ve değişim eğitim felsefesini de değişime uğratmış; daha liberal, eşitlikçi, bireylerin hayal gücünü ve yaratıcı düşünme becerilerinin gelişimini sağlayacak disiplinler arası, öğrenme odaklı, bireysel farklılıkları gözetken eğitim anlayışını ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda içinde buldukları topluma, bilgi çağını yakalaması için gerekli anahtarları sağlayan yükseköğretim kurumları, bireylere tüm bu özellikleri kazandıracak en önemli kurumlar olarak öne çıkmıştır. Bilgi toplumunda, yüksek öğretimin; bireylerin yeteneklerini üst düzeyde geliştirme, bilgi ve kavramayı artırma, ekonominin gereksinimlerine hizmet etme, demokratik ve çağdaş bir toplum oluşturma amaçlarına hizmet etmesi gerekir (Laurillard, 2002).

Bilgi toplumuna ve ekonomisine geçiş sürecinde değişik toplum kesimlerinin üniversiteden beklentilerini aşağıdaki başlıklarla sıralamak mümkündür (YÖK, 2006):

1. Daha fazla öğrenciye ve daha geniş bir yaş grubuna eğitim vermek,
2. Yeni bilgi alanlarının tümünü kapsayacak şekilde programlarını genişletmek,
3. Eğitimde, mezunların iş bulabilmesi, araştırmada ise bilginin yanı sıra uygulamaya yönelmek,
4. Toplumla güçlü köprüler kurarak, bölgesel ve ulusal kalkınmaya daha fazla katkıda bulunmak,
5. Paydaşlarına hesap verebilen, açık ve saydam yönetim modelleri geliştirmek,
6. Tüm bu beklentileri, giderek görece olarak azalan kamusal kaynaklar ile karşılayabilmek

Yükseköğretimde dünyadaki kitleselleşme eğilimi ülkemizde de etkisini göstermeye başlamış ve yükseköğretim kurumu sayısı hızla artırmıştır. Türkiye’de 1933 yılında ilk üniversitenin kurulmasıyla başlayan yükseköğretim süreci, Nisan 2014 itibarıyla; Devlet Üniversitesi, Vakıf Üniversitesi ve diğer MYO’lar olmak üzere 184’e ulaşmıştır. Türkiye’de Üniversitelerin yaklaşık %40’ını vakıf üniversiteleri oluşturmaktadır. 184 Üniversite bünyesinde 1.475 Fakülte, 621 Enstitü, 527 Yüksekokul ve 955 Meslek Yüksekokulu olmak üzere 3.578 yükseköğretim kurumunda, 5.449.961 öğrenciye eğitim verilmektedir (YÖK, 2014). 2007 yılında Yükseköğretim Kurumu (YÖK) tarafından geliştirilen Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisinde ise; 2025 yılında önlisans + lisans öğrencisi sayısının çağ nüfusunun %65’ine erişmesi hedeflenmektedir.

Kariyer Geliştirmede Yükseköğretimin Rolü

Kariyer geliştirme kavramına yönelik çeşitli tanımlar yapılmıştır. En genel tanımı içerisinde kariyer geliştirme, bireylerin her birinin kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü olarak ayrılabilir aşamalar serisi boyunca sürekli kendilerini geliştirmeleri işlemidir. Bu bir anlamda, kişinin eğitim ve iş tecrübesi yolu ile kariyerinin planlanması ve kariyerine ilişkin yaptığı planların gerçekleşmesinin sağlanmasıdır. Diğer bir ifadeyle, kariyer gelişimi, bireyin tüm yaşam sürecini kapsayan, işle bağlantılı deneyimleri, ilgi ve tutum ve davranışlarıdır (Aytaç, 1997: 128). Kariyer geliştirme her geçen gün daha da önemli hale gelmektedir. Artık günümüzde bilgi, sahibine çok büyük bir güç bahsetmektedir. Kariyer geliştirme ise, tekrar tekrar üretilen bilgilere ve bunları edinmeye dayanmaktadır. (Eryiğit, 2000). Yeni kariyer yaklaşımlarında, bireylerin kariyerleri için bir örgüte bağımlı olmadıklarını, kariyerin sadece hiyerarşik basamaklarda yükselme olmadığını, kariyer yönetimi ile ilgili sorumluluk sadece örgütle sınırlanmamakta ve bireyin sorumluluğu vurgulanmaktadır (Seçer ve Çınar, 2011).

Örgütsel yapılarda ve insan kaynakları alanındaki yaşanan gelişmelere paralel olarak “kariyer” kavramı giderek daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. “İyi bir kariyer istiyorum”, “kariyer vaat eden bir iş istiyorum”, “parlak bir kariyere sahip olmak istiyorum”; artık sıklıkla duyulan cümleler haline gelmiştir. İyi bir kariyer yapma ve kariyer vaat eden bir işe sahip olabilmenin ve bilgi toplumunun gerektirdiği yetenekleri sağlamanın yolu olarak eğitim düzeyinin yükseltilmesi kariyer planlamada en önemli unsur haline gelmiştir. Daha iyi eğitilmiş kişilerin istihdam edilebilirliğinin daha yüksek ve ekonomik olarak aktif oldukları sürece işsiz kalma ihtimallerinin daha düşük olduğu, kişilerin eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranının da arttığı ve daha yüksek gelir elde ettikleri çeşitli çalışmalarla kanıtlanmıştır (UNESCO ve OECD, 2003: 6).

YÖNTEM

Bu çalışmada; işe alımlarda yükseköğrenim mezunu olma rolüne ilişkin işveren algılarının değerlendirilmesi amacıyla, betimlemeye yönelik “betimsel araştırma” (descriptive research)¹ yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın amacına yönelik olarak oluşturulan anket formu, 2014 Eylül-Ekim aylarında yapılan saha çalışmasında kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Çorum İlinde faaliyet gösteren 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri oluşturmaktadır. Çorum İş ve Çalışma İl Müdürlüğü Temmuz 2014 kayıtlarında yer alan 99 işyeri araştırma evrenine dahil edilmiş olup, bu işyerlerinin 63’ü anketi cevaplandırmıştır.

¹ Belli bir durumu tanımlamaya betimlemeye (tarif etmeye) yönelik araştırmalar betimsel araştırma olarak adlandırılır. Betimsel araştırmada var olan sorunların saptanması söz konusudur. Herhangi iki durum arasında bir ilişki olup olmadığı problem değildir. (Bkz.: Erkuş, 2009: s.42)

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analizi için SPSS 18.0 (Statistical Packages for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Anket uygulaması neticesinde, tüm sorular için elde edilen sonuçlar, frekans (sıklık) değerleri ve yüzde payları itibarıyla “ Bulgular” bölümünde tablolar halinde sunulmakta ve analiz edilmektedir.

BULGULAR

Bu çalışmanın özellikle uygulama boyutundaki temel çıkış noktası, üniversite mezunlarının istihdam edilebilirliklerinin işveren açısından değerlendirilmesi noktasında karşılaşılan veri eksikliğidir. Bu eksikliği gidermeye yönelik olarak, araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla hazırlanan anket sorularının %46,8'i işyeri sahibi/ortağı, %40,3'ü müdür veya bölüm sorumlusu ve %12,9'u insan kaynakları sorumlusu tarafından cevaplandırılmıştır. Bu dağılımda; İşyeri sahibi / ortağı ve Müdür/ Departman sorumlusu kategorileri toplamda %87 gibi önemli bir kesimi oluştururken, İnsan Kaynakları Sorumlusunun %13 gibi düşük bir oranda çıkması tesadüfi değildir. Kurumsallaşma bağlamında işe alma (recruitment) sorumluluğu doğrudan insan kaynaklarının görev kapsamı dâhilinde olması gerekirken, bu oranlar firmaların yetki ve karar mekanizmalarında hala etkin bir güç olduklarını göstermektedir. Bu durum, istihdam stratejisi olarak çalışanı sistemin parçası olarak gören anlayışla işverenin parçası olarak gören anlayışın yansıması olarak yorumlanabilir.

Tablo 1: Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonu

	Frekans	Yüzde %
İşyeri Sahibi/Ortağı	29	46,8
Müdür/Departman Sorumlusu	25	40,3
İnsan Kaynakları Sorumlusu	8	12,9
Toplam	62	100,0

Ankete katılan işyerlerinin faaliyet alanları Tablo 2' de verilmiştir. Araştırma kapsamında Firmaların faaliyet alanları %56,4'ü imalat sanayi, %14,5 satış/pazarlama/perakende, %11,3'ü finans/bankacılık alanlarında yoğunlaşmaktadır. Bu sektörel dağılımda imalat sanayinin geniş yer tutması, Çorum sanayisinde imalat sanayinin yoğunluğunu göstermektedir.

Tablo 2: Örneklem Faaliyet Alanı

	Frekans	Yüzde %
İmalat	35	56,4
Sağlık	3	4,8
Turizm	2	3,2
Satış/ Pazarlama/ Perakende	9	14,5
Bilişim/Teknoloji	2	3,2
Enerji	1	1,6
Finans/ Bankacılık	7	11,3
Diğer...	3	4,8
Toplam	62	100,0

Araştırma kapsamındaki işyerleri, üniversite mezunu elemanların işletme başarısında veya verimliliğindeki katkısı %67,7 oranında iyi olarak değerlendirmiştir. Tablo 3'de görüldüğü üzere üniversite mezunlarının işletme verimliliğine katkılarını mükemmel olarak değerlendirenlerin oranı %16,1 iken katılımcıların sadece % 6,5'i üniversite mezunlarının verimliliğini olumsuz değerlendirmiştir. Üniversite mezunlarının performans değerlendirilmesinde işverenler tarafından yaklaşık %10 oranında mükemmel bulunması olumsuz bir sonuçtur. Kümülatif bütünlük içinde yüzde onluk bir mükemmelliğin AR-Ge, inovasyon ya da iyi yönetim konularında iyimser projeksiyonlar ürettiği söylenemez. Ancak, üniversite mezunlarının performans değerlendirmesinin %70'lere yaklaşan oranda iyi olarak tanımlanması, genel kanaatin yeterlilik seviyesinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Üniversite Mezunlarının İşletme Verimliliğine Katkıları

	Frekans	Yüzde
Mükemmel	6	9,7
İyi	42	67,7
Orta	10	16,1
Kötü	4	6,5
Toplam	62	100,0

İşyerlerinin yarısından fazlası (%56,4) işin gerektirdiği niteliğe sahip yeni üniversite mezunları bulabilme zorluk çekmektedir. Bu sonuç aslında istihdam-işsizlik analizlerinde paradoks teşkil etmektedir. Bir tarafta üniversite mezunu olarak işsiz durumda olanlar ve diğer tarafta üniversite mezunu bulmakta sıkıntı çektiğini beyan eden işverenler vardır. Şüphesiz bu çelişkinin arka planında nitelik, uygun iş, uygun ücret gibi pek çok parametrenin sorgulanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4: İşyerlerinde İşin Gerektirdiği Niteliğe Sahip Yeni Üniversite Mezunları Bulabilme Zorluk Derecesi

	Frekans	Yüzde
Çok zor	9	14,5
Zor	26	41,9
Kolay	19	30,6
Çok Kolay	8	12,9
Toplam	62	100,0

Tablo 5, son beş yıl içerisinde işletmelerin üniversite mezunu istihdam oranlarını göstermektedir. Araştırma kapsamında 50 ve üzeri işyerlerinde işçi çalıştıran işyerlerinin % 45'i, son beş yıl içinde toplan çalışan sayısının %10'undan daha az üniversite mezununa istihdam yaratmıştır. İşyerlerinde toplam çalışan sayılarının yarısından fazlasını üniversite mezunu olan işyerleri oranı ise % 16,1'dir. Yüzde onun altında üniversite mezunu istihdam eden işletmelerin oranının yüksek olması tablo 2 ile ilişkilendirilirse, ankete katılan işletmelerin büyük kısmının imalat sektörü olması ve imalat sektöründe de üretim departmanlarında da genelde işçi, teknisyen vb. ara elemanların yoğun olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, üniversite mezunu istihdam etme kapasitesi toplam ana kütleden çok, sektörel bazda ele alınırsa gerçekçi sonuçlar üretecektir. Çünkü her sektörün gereksinim duyduğu eğitim düzeyi doğal olarak eşdeğerli değildir.

Tablo 5: İşletmelerin Son 5 Yıldaki Üniversite Mezunu İstihdam Oranı

	Frekans	Yüzde
% 10'dan az	28	45,2
%10 ile %25	10	16,1
%25 ile %50	14	22,6
%50 den fazla	10	16,1
Toplam	62	100,0

İşletmelerde iş başvurusu yapan üniversite mezunları değerlendirirken akademik ve pratik deneyim dengesinin nasıl kurulduğuna ilişkin olarak işverenlerin %53,2'si Eğitim ve Pratik deneyimi eşit değerde değerlendirirken, %32,3'ü pratik deneyime, %14,5'i ise eğitim seviyesine öncelik verdikleri görülmüştür. İşe alımlarda eğitim seviyesine önem veren işletmeler daha çok imalat sektörü dışında yer alan firmalardır. Hem deneyim hem eğitim düzeyine bakan işletmelerin çokluğu ise ortak payda olarak firma profillerine göre daha uzmanlık ve deneyim gerektiren firmalardır.

Tablo 6: İşe Alımlarda Akademik ve Pratik Deneyim Dengesi

	Frekans	Yüzde
Pratik deneyim öncelikli	20	32,3
Eğitim seviyesi daha öncelikli	9	14,5
Eğitim ve Pratik deneyim eşit	33	53,2
Toplam	62	100,0

İşverenlerin işe alımlarda adayların sahip olduğu lisans derecesine ilişkin tercihlerini Tablo 7’de verilmiştir. Tablo 7’de görüldüğü üzere işverenlerin %43,5’i işe alımlarda bir yetkinlik bazlı ön lisans derecesini yeterli bulmaktadır. Aday değerlendirmede dört yıllık lisans derecesi tercih edenlerin oranı %33,9 ve yüksek lisans derecesini tercih edenlerin oranı ise %22,6’dır. İşletmelerin %56’lık bir kısmının lisans ve yüksek lisan eğitimi tercih etmesi sektörel büyümenin eğitim düzeyiyle paralel gittiğini göstermektedir. Ön lisans düzeyinde eğitimi yeterli görenlerin yüzde 44 gibi küçümsenmeyecek bir oranı göstermesi, iş gücü piyasasında ara eleman istihdamının payı açısından dikkate değer bir göstergedir.

Tablo 7: Aday Değerlendirmelerde Tercih edilen Lisans Derecesi

	Frekans	Yüzde
Beş yıllık kombine lisans veya yüksek lisans	14	22,6
Dört yıllık lisans derecesi	21	33,9
Bir yetkinlik bazlı ön lisans derecesi	27	43,5
Toplam	62	100,0

İşverenler yaklaşık yarısı bugünün iş piyasasında “üniversite eğitimi almış olma”yı beş yıl öncesine göre daha önemli olduğunu düşünürken, yaklaşık %30’u ise üniversite eğitimi almış olmanın işgücü piyasası için öneminin azaldığını ifade etmiştir.

Tablo 8: İş Piyasasında “Üniversite Eğitimi Almış Olma”yı Beş Yıl Öncesine Göre Değerlendirecek Olursanız?

	Frekans	Yüzde
Çok daha değerli	12	19,4
Daha değerli	19	30,6
Aynı	10	16,1
Daha az değerli	16	25,8
Çok daha az değerli	5	8,1
Toplam	62	100,0

Yeni mezun bir adayın eğitim deneyimlerinden eğitim hayatında yapmış olduğu stajların işe girişlerde işverenlerin %75 gibi büyük çoğunluğu tarafından olumlu olarak görülmektedir. Bu ise kariyer planlamasında mezunun potfolio hazırlarken geçmişteki kazanımlarının ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Çünkü diplomayı destekleyen CV ve portfolio somut performans göstergesi olarak önemli bir argümandır.

Tablo 9: Üniversite Mezunlarının Sahip Olduğu Eğitim Deneyimlerinin İşe Alınma Kararına Etkisi

	Olumsuz Etki	Değerlendirmede etkili değil	Olumlu etki
Stajlar	6,5	19,4	74,2
Üniversite Eğitimi esnasındaki akademik çalışmalar	11,3	46,8	41,9
Kar amacı gütmeyen kuruluşlardaki gönüllü çalışmaları	12,9	61,3	25,8
Ders dışı etkinliklere katılım	4,8	75,8	19,4
Katılmış olduğu kurslar/sertifikalar	4,8	25,8	65,9
Mezuniyet ortalaması	6,5	43,5	50,0
Mezun olunan üniversitenin itibarı/tanınırlığı	1,6	43,5	54,8

Yeni mezun yükseköğretim öğrencilerinin iş edinebilmeleri için iş ile ilgili teknik beceriler dışında, temel iletişim becerisi (% 32,3), Problem çözme ve karar verme becerisi (%24,2), takım çalışma becerisi (%24,2) ve Uyum ve yönetim becerisi (%22,6) gibi beceriler öne çıkmaktadır. Mevcut veriler de göstermektedir ki işletmeler profilleri doğrultusunda bireyden ek nitelikler beklemektedir. Dolayısıyla istihdam edilebilirlikte teknik becerinin dışında sosyal ve bireysel becerilerde işe alımlarda önemli birer etkidir.

Tablo 10: Yükseköğretim Mezunlarının Sahip Olması Gereken Beş Temel İstihdam Becerisi

	1	2	3	4	5
İş ile ilgili teknik beceriler	40,3	9,7	14,5	3,2	8,1
İşin içeriği ile ilgili/kurum bilgisi	9,7	11,3	4,8	11,3	9,7
Temel iletişim becerisi	32,3	12,9	6,5	1,6	6,5
Uyum ve yönetim becerisi	3,2	22,6	11,3	12,9	14,5
Problem çözme ve karar verme becerisi	9,7	16,1	24,2	9,7	9,7
Takım çalışma becerisi	3,2	11,3	20,0	24,2	8,1
Analitik düşünme becerisi	3,2	8,1	3,2	12,9	14,5
İleri bilişim becerisi	1,6	3,2	3,2	9,7	17,7
İnovasyon becerisi	1,6	1,6	3,2	6,5	11,4
İş Planlama becerisi	3,2	11,3	17,7	17,7	12,9

İşverenlerin sadece %25 üniversite mezunlarını iş görüşmeleri için iyi hazırlanmış bulmaktadır. Tablo 11'de görüldüğü üzere işverenler büyük çoğunluğu (%75) yükseköğretim mezunlarının iş görüşmelerini yeterli görmemektedir. Bu ise kariyer geliştirmede yeni mezunların koçluk, mentörlük ya da danışmanlık gibi hizmetlerden yararlanarak kendisini en doğru ve en başarılı şekilde sunabilmesi gerekliliğini göstermektedir.

Tablo 11: Genel olarak, yeni üniversite mezunlarını bir iş başvurusu veya iş görüşmesi için ne kadar hazırlanmış buluyorsunuz?

	Frekans	Yüzde
Çok iyi hazırlanmış	2	3,2
İyi hazırlanmış	14	22,6
Vasat	22	37,1
Hazırlıksız	19	30,6
Çok hazırlıksız	4	6,5
Toplam	62	100,0

İşverenler, yeni mezunların başarılı bir iş başvurusu/görüşmesi yapmaları için %43,5'i daha iyi sektör araştırması, %35,5'i daha iyi görüşme becerileri, %14,5' i daha iyi özgeçmiş hazırlamalarını önermektedir. Sonuçlara göre en önemli nokta, yeni mezunların öncelikli olarak iyi bir sektör araştırması yapması gerekmektedir. Çünkü mezuniyetiyle doğrudan ilgili olmayan bir sektöre başvurmak hem kendisi hem de işletme için handikaplıdır.

Tablo 12: yeni mezunlar başarılı bir iş başvurusu/görüşmesi yapmak için ne yapmalılar

	Frekans	Yüzde
Daha iyi organizasyon araştırması	2	3,2
Daha iyi sektör araştırması	27	43,5
Daha iyi görüşme becerileri	22	35,5
Daha iyi özgeçmiş hazırlama	9	14,5
Yeterince hazırlar	2	3,2
Toplam	62	100,0

Tablo 13 eğitim politikalarıyla istihdam politikalarının eşgüdüm içinde olmadığı sürece sağlıklı istihdam koşullarının oluşamayacağını göstermektedir. Çünkü işgücü piyasasının gereksinimleri ile eğitim sisteminin kabulleri arasındaki uyumsuzluk %70'lere varan bir yüzde ile en önemli sorun olarak gösterilmiştir. Yine bu yüzde yetmişlik dilime eğitim kurumları ile işletmelerin değişime ayak uydurma hızlarındaki farkı gösterenler de

dahil edilince temel sorunun eğitim ve işgücü arasındaki örtüşümsüzlük olduğu yaygın bir kanı olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 13: İşgücü Piyasasında Vasıflı Eleman Sorununun En Önemli Nedenleri

	1	2	3
Eğitim sisteminin piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda vasıflı eleman yetiştirmede yetersiz kalması	67,7	9,7	12,9
Üretim örgütlenmesindeki değişikliklere uyum sağlayacak şekilde eğitim kurumlarının yeniden örgütlenmemesi	9,7	24,2	6,5
Firmanın faaliyet alanının spesifik olması,	4,8	11,3	16,1
İşgücü piyasasında bilgi akışının yetersizliği	3,2	19,4	14,5
Ekonomik nedenler/İşgücü maliyetleri	4,8	14,5	9,7
Bireysel ilgi düzeyinin yetersizliği	4,8	12,9	19,4
Genel ücret politikaları	3,2	12,9	17,7
Kariyer planlaması yapılmaması	4,8	6,5	11,3

TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüz bilgi toplumlarında beşeri sermaye olarak bilinen yetişmiş insan gücü ülkelerin ekonomik ve sosyal refahının artırılmasında büyük rol oynamaktadır. Bu çerçevede, bireylerin gerekli bilgi, beceri ve yeterliklerle donatılarak topluma ve ekonomiye kazandırılmasında en etkili araç olan eğitimin, özellikle de yükseköğretimin önemi giderek artmaya başlamıştır. Yükseköğretim, yüksek nitelikte insan gücü yetiştirmek suretiyle ülkelerin toplam refahına sağlamaktadır. Aynı zamanda, kişilerin gelir düzeyini ve istihdam edilebilirliğini artırmak suretiyle bireysel refaha da büyük katkı sağlamaktadır. Buna bağlı olarak bireylerin yükseköğretim talebi her geçen gün büyük bir hızla artmıştır. Ancak Türkiye’de mevcut eğitilmiş insan gücünü absorbe edecek bir iş piyasası oluşturulamamıştır. Üniversite mezunu işsizlik oranlarının % 10’un üzerinde olduğu koşullarda, firmaların eleman bulmakta güçlük çektiklerini belirtmesi eğitim ile istihdam arasındaki uyumsuzluğun önemli bir göstergesidir.

Bireyin; eğitim ve iş tecrübesi yolu ile kariyerini planlaması ve yaptığı planların beklentilerine cevap verecek şekilde gerçekleşmesini beklemesi her zaman olası değildir. Bazen hiç beklenmedik şekilde en uygun olduğunu düşündüğü iş başvurularında dahi olumsuz sonuçla karşılaşabilir ve dahası, bu olumsuzluklar bireyin salt kendinden değil, kimi kez de kendi dışında faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Dolayısıyla kariyer planlaması çoğul faktörleri içinde barındıran bir olgudur. Özellikle de üniversite mezunlarının istihdamında kariyer planlaması daha bir önem arz etmektedir. Çünkü gerek hizmet sektöründe ve gerekse imalat sektöründe ara eleman ve niteliksiz eleman istihdamında aranan özellikler daha alt düzeyde olurken, söz konusu üniversite mezunu istihdamı olunca beklentiler çok yükselmekte ve çeşitlenmektedir.

Günümüzde çalışma yaşamında önemli değişimler öznel kariyer başarısına önem veren ve kariyer gelişimi sorumluluğunu çalışana yükleyen kariyer biçimlerinin ön plana çıkarmıştır. Üniversite mezunu işgücünün daha iyi kariyer fırsatını yakalayabilmesi için mesleki anlamda kendini geliştirmesi yanında pratik deneyim kazandıracak eğitim deneyimlerinin (staj, kurs/sertifika programları, sosyal beceri programları gibi) artırılması, sektörel bilgi düzeyinin artırılması, iş görüşmesi becerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Bulguların değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan en önemli sonuç, yeni mezun istihdamını kolaylaştıran en önemli faktörlerden birinin iyi tasarlanmış bir kariyer planlaması olduğudur. İş başvurusunda bulunan bir mezunun ivedilikle yapması gereken ilk şey sektör araştırmasıdır. Nitel özelliklerine uygun bir işe başvuru yapan mezunun büyük olasılıkla reel ve tatminkâr sonuçlar elde edeceği muhakkaktır. Diğer türlü portfolyosunun desteklemediği bir işe başvuru yapan mezun işe kabul edilmiş olsa bile iş tatmini ve yükselme konusunda sıkıntı yaşamaktadır.

Nitelik gerektirmeyen ve daha çok beden gücüne dayalı işlerde “adama göre iş” prensibi bireyin yapabilirlik kapasitesine göre geçerli iken, eğitilmiş bireylerde “işe göre adam” prensibi kabul görmektedir. Her işin gerektirdiği uzmanlık, deneyim, bilgi tabanı ve yeterlilik o iş pozisyonuna yerleşmenin tek koşuludur.

İş gücü piyasasının yükseköğrenim mezunlarını absorbe edecek şekilde yeni iş yaratma kapasitesinin sınırlı olması, mezunlar arasında rekabeti arttırmakta ve iş bulmalarını zorlaşmaktadır. Bu koşullarda işyerinde staj yapmak kariyer planlaması açısından öğrencilerin mezuniyetten önce kendilerini işgücü piyasasında tanıtmak için bir fırsat olmaktadır. Bugün Türkiye’de üniversite diplomasına sahip olmak yetmemektedir. Bu durum potansiyel işgücü olarak üniversite öğrencileri arasında mezuniyetten önce rekabetin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Öğrenciler tarafından öğrencilik döneminde staj yapmak, üniversite öğrenciliği döneminde kazanılması gereken bir deneyim olarak algılanmaktadır. İşgücü piyasasında yer edinmede bir fırsat olarak değerlendirilmesi, Türkiye’de stajyerliğin sistemli bir şekilde yaygınlaşması gerektiğini göstermektedir.

Küresel rekabet günümüzde salt ülkeler, kurumlar ya da işletmeler için geçerli bir olgu değildir. Günümüzde rekabet edebilirlik özellikle istihdam edilebilirlik konusunda bireyler için de geçerlidir. İyi bir eğitim, onu çevreleyen yabancı dil bilgisi, dijital yetkinlik, sosyal ve bireysel becerilerle mükemmelleşmektedir. Nitekim bulguların analizi de göstermektedir ki işletmeler salt eğitimi yeterli görmemektedir. İşverenler, yeni mezunlara öncelikli olarak başarılı bir iş başvurusu/görüşmesi yapmaları derinlemesine bir sektör araştırması yapmalarını önerirken aynı zamanda başarılı bir özgeçmiş hazırlamalarını önermektedir. Çünkü iş başvurusu yapan bir üniversite mezunu için en geçerli formül; doğru adrese, doğru yöntemle ve doğru argümanlarla başvurmaktır.

Not: Bu çalışma 06-08 Kasım 2014 tarihlerinde Antalya’da 22 Ülkenin katılımıyla düzenlenen “3rd World Conference on Educational and Instructional Studies- WCEIS-2014”de bildiri olarak sunulmuş olup, JRET Bilim Kurulu hakemleri tarafından değerlendirilerek bu sayıda yayınlanmasına karar verilmiştir.

KAYNAKÇA

Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (2), 1-17.

Aytaç, S, (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, İstanbul,1997.

Aytunga, O. (2004), Bilgi Çağında Yüksek Öğretim Programları, http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/164/oguz.htm

Deem, R., Ka, H. M. & Lisa, L. (2008). Transforming Higher Education in Whose Image? Exploring the Concept of the ‘World-Class’ University in Europe and Asia, Higher Education Policy, 21, 83–97.

Ekin, N. (2000). *Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

Erkuş, A,(2009). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı.

Eryiğit, S.(2000). Kariyer Yönetimi, Kamu-İş , Cilt: 6, Sayı:1, 2000.

Grocock, A. (2002). Universities in the Future, JR Soc Med. Jan 2002, 95(1), 48-49. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1279153/>

Mayrhofer, W.; Steyrer, J.; Meyer, M.; Strunk, G.; Schiffinger, M.; Iellatchitch, A. (2005), “Graduates Career Aspirations and Individual Characteristics”, Human Resource Management Journal, Vol.15, No.1, s. 38-56.

Numanoğlu, G. (1999). Bilgi Toplumu-Eğitim-Yeni Kimlikler-II: Bilgi Toplumu ve Eğitimde Yeni Kimlikler. Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 32, (1-2), 341-350.

Laurillard, D. (2002). Rethinking Teaching for the Knowledge Society, Educause from Educause Review, Vol. 37, No. 1, pp.16-25.

Seçer, B. ve ınar, E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri, Yönetim Ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, Yıl:2011 Cilt:18 Sayı:2.

UNESCO, OECD. (2003). Financing Education - Investment and Returns: Analysis of the World Education Indicators 2002 Edition Executive Summary, Paris, UNESCO Publishing.

Yalınpala, J. (2002). *Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Küreselleşme: İktisadi Yönelimler ve Sosyo-Politik Karşıtlıklar*, Der. Alkan Soyak, İstanbul, Om Yayınevi, 2002.

YÖK, (2006). Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi (Taslak Rapor), Ankara-Haziran. 2006.
<http://eua.cu.edu.tr/files/turkiyeninyuksekogretimstratejisi.pdf>

YÖK, (2014). Yükseköğretim Temel Göstergeleri (Nisan 2014), <https://istatistik.yok.gov.tr> [En son ziyaret 28/08/2014].