

DISSERTATION ABSTRACT

Canan Yıldırım Demirkıran, “Multivariate Analysis of Employee Career Changes”

The present study explores the topic of Employee Career Development. The study aims to analyze the relationship between the career progress of professionals with their personal and professional attributes including sociodemographic, social and human capital aspects.

The sociodemographic characteristics include age, gender and marital status. The human capital of the individuals are investigated through education level, foreign language knowledge, total professional life experience, total number of job changes, rotation, and graduation from a top university. The social capital information on the other hand, is collected through the group affiliations. For this purpose the professional, non-professional affiliations and early career affiliations are taken under close focus.

The study applies quantitative research methodology. Within this scope data is collected through the resumes of 2529 professionals', who have worked in any time period of their career lifespan, on human resources or information technology or any other functional areas such as finance, sales etc. The career management research literature has specific focus on a particular area, such as a specific company, or a university graduates' alumni group. One of the areas that make this study a unique one is that the professionals under focus have experience from various industries, various companies and are coming from different backgrounds. Descriptive statistics and multinomial logistic regression models are applied to identify how the

sociodemographic, social and human capital characteristics of the individuals are affecting the professional career progress.

Human and social capital are expected both to be contributing to professionals' careers. Within the career research literature, it is expected not to ignore one another when it comes to career development. However, the social capital is usually approached through a specific network definition such as networks of the professionals within the corporation that they are working for, or networks of certain academic interactions. There has not been any study that takes social capital from professional, non-professional and early career affiliations perspective and with this variety of professionals from different backgrounds. Besides this, another gap in the literature is that researches mainly focused on a particular industry, most commonly the academy, and particular corporations without any hybrid approach on social and human capital aspects on career progress. This gap is expected to be fulfilled within this study.

The social capital analysis results, together with the hybrid approach of social and human capital analysis through this variety of professionals, independent of industry, corporation or any educational background, are the areas that, this study is contributing to the literature.

The findings of this research can be grouped under sociodemographic, social and human capital. Using multinomial logistic regression analyses, age, gender, marital status, graduation from a top ten university, graduating from a university or higher degree, number of months worked, number of job changes, rotation, and knowledge of foreign language are found to be predictors of career progress. Results also show

that social capital that is defined through non-professional affiliations and early career affiliations are also predictors of career progress. The results also indicate that the place of residence being Istanbul and professional career affiliations do not have any significant contribution to the career progress. In contrast to findings of previous studies, educational level is not a strong predictor of career progress. However, graduating from a university or higher level is found to support career progress of professionals. From a sociodemographic perspective, the findings are in alignment with Super's Lifespan Theory, Human Capital Theory and Social Capital Theory.

Out of these results, one of the contributions to the theory is that this study has come up with a hybrid model of career achievements including human and social capital together. The early career affiliations and non-professional affiliations are found to be significant in the overall career achievements from a social capital perspective. The study has also contributed to the practice of human capital management as well. The major implications to practice are for the corporations. The corporations can encourage their employees to invest on their foreign language knowledge and educational level especially university levels and above. Corporations that want to build their management team from inside, are encouraged to support their internal rotation programs and their employees education, especially PhD degrees.

Another set of implications is for the professionals. The professionals are encouraged to have nonprofessional affiliations, to learn foreign languages and to increase their education level. One suggestion for the universities is to promote the early career affiliations of the university students which would pay back through the increased social capital of the individuals, serving for their career achievements. Finally the high school teenagers are encouraged to target for the top ten universities.

Key Words: Human Resources, Career Development, Human Capital, Social Capital.

TEZİN ÖZETİ

Canan Yıldırım Demirkıran, “Çalışanların Kariyer Değişimlerinin Çok Değişkenli Analizi”

Bu tez çalışması kariyer gelişimi konusunu incelemektedir. Çalışma, profesyonellerin kariyer hareketleri ile sosyo demografik, sosyal ve beşeri sermaye özellikleri arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Sosyodemografik özellikler arasında yaş, cinsiyet, medeni durumu bulunmaktadır. Bireylerin beşeri sermayesi eğitim düzeyi, yabancı dil bilgisi, toplam çalışma süresi, toplam iş değişikliği sayısı, rotasyon deneyimi ve üst düzey bir üniversiteden mezun olup olmaması yoluyla elde edilir. Öte yandan, üye olunan topluluklar ve ikamet yeri üzerinden sosyal sermayenin çalışanların kariyer değişiklikleri üzerinde olası etkileri saptanmaktadır. Bu amaçla, çalışanların profesyonel olan ve profesyonel olmayan kurum üyelikleri ile erken iş hayatı dönemi, üniversite topluluk üyelikleri ele alınmaktadır.

Çalışmada nicel araştırma yöntemleri uygulanmıştır. Bu kapsamda, kariyerlerinin herhangi bir döneminde insan kaynakları ile bilgi teknolojileri ve diğer uzmanlık alanlarında çalışmış olan 2529 profesyonelin özgeçmişi üzerinden veri toplanmıştır. Kariyer yönetimi literatüründe, belirli bir uzmanlık alanı, belirli bir şirket veya belirli bir üniversite mezunlar grupları üzerine daha çok odaklanıldığından; sektör, şirket ve okul gibi ortak noktası bulunmayan bir profesyonel grup üzerinden kariyer gelişiminin incelenmesi, bu çalışmayı farklı kılan unsurlardan birini oluşturmaktadır. Bireylerin sosyo demografik, sosyal ve beşeri sermaye özelliklerinin kariyerlerini

nasıl etkilediğinin tesbiti için tanımlayıcı istatistiksel analizler ve çok değişkenli lojistik regresyon modelleri kullanılmıştır.

İnsan sermayesi ve sosyal sermayenin, ikisinin de profesyonellerin kariyerlerine katkıda bulunması beklenmektedir. Literatürdeki bazı kariyer araştırmalarında da kariyer gelişiminde bu iki sermayenin birbirini görmezden gelmemesi beklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, literatürde sosyal sermaye, genellikle, bireylerin içinde çalıştıkları kurumun profesyonel ağı gibi sınırlı bir ağ tanımına odaklanır. Bu çalışma, sosyal sermaye konusunu mesleki, mesleki olmayan ve erken meslek dönemi topluluk üyelikleri üzerinden ele alması açısından farklıdır ve çalışmanın sosyal sermayeyle ilgili sonuçları, bu çalışmanın teoriye katkıda bulunduğu alanlardan biri olarak paylaşılabilir.

Bu araştırmanın bulguları, sosyo demografik, sosyal ve beşeri sermaye olarak 3 ana grup altında toplanabilir. Çok değişkenli lojistik regresyon analizleri kullanılarak yaş, cinsiyet, medeni durum, ilk on üniversiteden mezun olup olmama, toplam çalışma süresi, üniversite ve üstü bir eğitim seviyesine sahip olma, iş değişikliği sayısı, rotasyon ve yabancı dil bilgisinin kariyer gelişiminin destekleyicileri olduğu tesbit edilmiştir. Sonuçlar aynı zamanda, profesyonel olmayan ve erken iş hayatı dönemi, üniversite topluluk üyelikleri yoluyla tanımlanan sosyal sermayenin, kariyer ilerlemesine anlamlı katkıları olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, ikamet yerinin İstanbul olmasının ve profesyonel üyeliklerin, kariyer gelişimine anlamlı bir katkıda bulunmadığını göstermektedir. Önceki çalışmaların bulgularının aksine, eğitim düzeyi, kariyer gelişiminin güçlü bir belirleyicisi değildir. Ancak üniversite mezunu ve üstü bir dereceye sahip olmanın kariyer gelişiminde bir katkısı olduğu saptanmıştır. Sosyo demografik açıdan bakıldığında, bulgular Süper'in Yaşam Boyutları Teorisi, Beşeri Sermaye Teorisi ve Sosyal Sermaye Teorisi ile uyumludur.

Bu sonuçların haricinde, bu çalışmanın teoriye olan katkılarından biri, insan ve sosyal sermayenin beraber ele alındığı bir hibrit model olarak kariyer ilerlemesinin incelenmesidir. Bir başka katkı da, profesyonel olmayan üyelikler ve erken kariyer yaşamında kurulan bağlantıların sosyal sermaye üzerinden genel kariyer ilerlemesine sağladığı anlamlı katkının öneminin ortaya çıkmasıdır.

Çalışma aynı zamanda insan kaynakları uygulanmasına da katkıda bulunmaktadır. Bu çıktılar doğrultusunda, kurumlar için bir öneri çalışanlarını yabancı dil ve eğitim düzeylerine, özellikle üniversite ve üstüne, yatırım yapmalarının teşvik edilmesidir. Bir diğer öneri, yönetim ekibini içeriden yetiştirmeyi hedefleyen kurumların, çalışanlarının iç rotasyon programlarına katılmalarını teşvik etmesi ve doktora eğitimlerini desteklemesidir. Bu çalışmanın çalışanlara yönelik çıktıları, çalışanların yabancı dil öğrenimlerine, eğitimlerine yatırım yapmaları ve sosyal üyeliklere katılmalarının teşvik edilmesidir. Ayrıca yüksek öğretim kurumlarının, üniversitelerin, öğrencilerinin üniversite klüp üyeliklerini teşvik etmeleri önerilmektedir. Bu üyeliklerin, öğrencilerin kariyer hayatlarında sosyal sermayeleri üzerinden olumlu geri dönüşleri olması beklenmektedir. Son olarak lise öğrencilerinin hedeflerini yüksek seviyedeki üniversitelerde tutmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, Kariyer Gelişimi, İnsan Sermayesi, Sosyal Sermaye.