



## ÖĞRENCİLERİN KARIYER STRATEJİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: DİCLE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

### A STUDY ON STUDENTS' CAREER STRATEGIES: EXAMPLE OF DICLE UNIVERSITY

Kadir GÖKOĞLAN<sup>1</sup>

Uğur KAVAL<sup>2</sup>

#### Öz

*Kariyer stratejisi, kariyer keşif ve planlama süreçlerinde yaşam boyu kariyerle ilgili karar verme süreçleri için gerekli bilgi ve becerileri planlama işlemidir. Bu çalışma Dicle Üniversitesinde eğitim gören öğrencilerin eğitim sonrası kariyer stratejilerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda 1200 öğrenci araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma kapsamında öğrencilerin kariyer hedeflerinin ne olduğu ve hedeflere ulaşmaları için sahip olacağı enstrümanlar belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda öğrencilere SWOT analizi yapılmıştır. SWOT analizi sonucunda şu veriler elde edilmiştir. Genel olarak güçlü yönlerini “meraklı olmak” olarak belirtmiştir. Zayıf yönlerini ise “hayır diyememe” olarak belirtmiştir. Fırsatları olarak “kamu ve özel sektörler” olarak belirtmiştir. Tehditler ise “rakiplerin fazlalığı” olarak bildirmiştir. Sonuç olarak öğrenciler güçlü ve zayıf tarafları ile fırsat ve tehditlerinin farkındalığı konusunda yetersiz olduğu belirlenmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyer Planlama, Swot Analizi.

**Jel Kodlar** : M10, M12, M19

#### Abstract

*Career strategy is the process of planning the knowledge and skills necessary for life-long career-related decision making processes in career discovery and planning processes. This study was carried out to determine the post-education career strategies of students studying at Dicle University. For this purpose, 1200 students were included in there search. Within the scope of there search, it is tried to determine what Career goals students have and the instruments they will have in order to reach the goals. Accordingly, SWOT analysis was conducted to the students. As a result of the SWOT analysis, the following data were obtained. In general, he stated his strengths as “being curious”. He stated his weaknesses as “not being able to say no”. He cited opportunities as “public and privatesectors”. Threats are reported as “excess of competitors”. As a result, it was determined that the students were in adequate in their awareness of their strengths and weaknesses and opportunities and threats.*

**Key Words** : Career, Career Planning, Swot Analysis.

**Jel Codes** : M10, M12, M19

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, [kadir.gokoglan@dicle.edu.tr](mailto:kadir.gokoglan@dicle.edu.tr), ORCID: 0000-0001-6397-8477

<sup>2</sup> Uzman Kariyer Danışmanı, Dicle Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi, [ugur.kaval@dicle.edu.tr](mailto:ugur.kaval@dicle.edu.tr), ORCID: 0000-0003-4049-9144

## GİRİŞ

Kariyer, genel olarak kişinin tercih ettiği meslek ve iş alanında gelişim ve bu alandaki sorumlulukları, hiyerarşisi ve değer elde etmek anlamını taşımaktadır (Taştepe, 2001:27). Kariyer planlanma ve geliştirme hem bireyin hem de çalıştığı işin gereklilikleri ve süreçlerini kapsar. Bu ortak süreçlerin bütünü kariyerin yönetilmesi ve planlanması olarak tanımlanmaktadır (Kök ve Halis, 2007:5).

Bireylerin tercihleri ve kariyer stratejileri açısından bazı kariyer yaklaşımları da ortaya çıkmakta ve bunlar; klasik (geleneksel), esnek, sınırsız, çift basamaklı, davranışsal (ağ tipi), portföy, spiral, takım, kararlı ve doğrusal kariyer yaklaşımları olarak tanımlanmaktadır (Göktaş, 2017:376).

Bu bağlamda öğrencilerin öğrenim hayatları boyunca okuduğu programlar ile ilgili bilgi, beceri gelişimi ve kariyer planı yapmaları mezuniyet sonrası işgücüne geçişte önce önem kazanmaktadır. Geleneksel olarak mezuniyet sonrası işgücüne geçiş süreçleri yerine belli hedefler ve kariyer planlamaları yaparak kişisel özelliklere uygun sektörlerin seçimi bireyler açısından etkili hale gelmiştir. Bu yönüyle öğrenciler belli bir alanda kendi tercihleri ile seçmiş oldukları hedefler onların kariyer tercihleri olarak nitelendirilecektir.

Kariyer planlamada pragmatik bir model olarak ve SWOT analizini kullanmak danışanların kariyer kararlarını, planlarını, stratejilerini istihdam edilebilirliklerini, işsizliğe yol açan etmenlerin bulunmasını ve bunlardan kaçınmalarına yardımcı olmaktadır. Kişisel kariyer planı yapan danışmanlar, SWOT çalışmaları ile danışanların kariyerine yönelik stratejilerini belirlemelerini sağlamaktadır (Morrell ve Jayawardhena, 2008: 135).

Kariyer planlama, bireylerin kariyer tercihlerinde ortaya çıkan değer ve tutumlardan oluşan, farkında oldukları tüm nitelikler, yetenekler, güdüler, tutumlar ve davranışların belirlenmesi ile olmaktadır. Bu özelliklerin belirlenmesinde bireysel olarak SWOT analizinin, kişilerin hangi konularda rasyonel, iyi ve yetenekli olduğunu belirlemede kullanılabileceği bilinmektedir (Uyargil vd., 2015: 310).

### 1. KARIYER PLANLAMA

Kariyer kavramı; Fransızca'da "Carriere" kelimesinden türetilen, mesleki yaşam boyunca takip edilmesi gereken yol ve İngilizce'de ise "Career" kelimelerinden gelen kişinin çalışma yaşamı boyunca yaptığı aktiviteler olarak tanımlanır (Hoekstra, 2011: 159; Bingöl, 2019: 285).

Kariyer planlama, henüz meslek hayatına atılmamış veya mesleğinden beklediği katma değeri sağlayamamış olan kişilerin yapmayı arzu ettikleri meslekler üzerinde ön bir planlama yapmaktır. Bu planlama çerçevesinde öncelikle kendisine uygun olan mesleğin seçimi ve bu mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilerin tamamlanmasıyla ilk adım atılmış olacaktır.

Kariyer planlama iki temel üzerine oturtulur. Bunlardan ilki bireysel kariyer planlamadır. Birey, kariyerini planlamada bireysel kariyer süreçlerine göre hareket eder ve iş gücünde yerini bilmesi ve anlaması, gelecekte kariyerinde nerede olmak istediğini belirlemesidir. İkincisi ise işgücündeki örgüt olarak açıklanır. Örgütte ise bireysel amaç ve kariyer hedeflerinin gerektirdiği yeterliliklerin bilincinde olup, kariyer hedefleri için biçimlenmiş örgüte ait amaç ve hedeflerini kendine uydurmak zorundadır (Gökdeniz, 2017: 125).

Kariyer planlama hem organizasyonlar hem de çalışanlar açısından önemli bir konudur. Kariyer yönetiminde ilk aşama olarak kariyer planlama konusu gelmektedir (Budak, 2016: 320). Kariyer planlama bireysel ve organizasyonlar açısından farklılık içermektedir. Örgüt içi kariyer planlama, organizasyonun hedefleri ile bireyin kariyer hedefleri arasında uyumluluk sağlamayı, yetenek ve becerilerinin geliştirilmesi ile yükseleceği pozisyonları içeren yeterliliklerin kazandırılması süreci olarak bilinir (Bayraktaroğlu, 2008:138).

Kişisel açıdan kariyer planlaması ise bireyin sahip olduğu fırsatları, geliştirilmesi gereken yönlerini, yaptığı seçimleri ve sonuçlarını bilmesi ve planlaması olarak tanımlanabilir. Thornton (1978) bireysel kariyer planlamayı, bireyin uzun vadeli bireysel ve mesleki başarıya ulaşmak için kariyerine yön vermesi, yönetmesi ve daha ileriye taşınması için aktif girişimler olarak tanımlamıştır. Bireysel kariyer planlama, bireyin kariyer hedeflerini ortaya koymasında, seçimler yapması ve fırsatları tanıyıp kariyer hedeflerini belirleme süreci şeklinde tanımlanmaktadır (Antoniou, 2010:14).

Kariyer planlama ile kişi kariyer hedef ve yeteneklerini, güçlü ve zayıf olan yönlerini, kariyerini tehdit eden alanları ve kariyerine pozitif etki edebilecek fırsatları ve geliştirebileceği yönlerini tespit edebileceği düşünülmektedir (Bakan vd., 2014:314).

Kariyer rehberliği ve kuramları küresel bir disiplinde geliştirilmesi, evrensel geçerlilik ve uygulamalara sahip bir dizi teorik çerçevenin yanı sıra, kariyer gelişimi birey açısından açıklamak için kullanılabilir (Leung, 2008:12). Çalışma Düzeni Teorisi mesleki gelişimde kişisel çevre ve bireysel farklılıkların kariyer seçimini ve gelişimini sürekli uyum ve mesleki süreçler ile değerlendirir (Dawis, 2002: 427).

Super, (1969: 2, 1980:80, 1990:197), kariyer seçimi ve gelişiminin temelde kişinin benlik konseptini geliştirme ve uygulama süreci olduğunu öne sürmüştür. Bu kurama göre benlik kavramı, fiziksel ve zihinsel büyüme, kişisel deneyimler, çevresel özellikler ve uyarım gibi bir dizi faktör arasındaki karmaşık etkileşimlerin bir ürünü olduğunu anlatmaktadır. Gottfredson (1981:545, 1996:179, 2002:85, 2005:71) kariyer seçiminin yüksek düzeyde bilişsel yeterlilik gerektiren bir süreç olduğunu varsaymıştır. Mesleki bilgileri sentezleme ve organize etme yeteneği, genel zekanın yanı sıra kronolojik yaş ilerlemesinin bir fonksiyonu olduğu ve bilişsel büyüme ve gelişme ile çeşitli mesleki alternatiflerin uygunluğunu değerlendirmek için kullanılan bilişsel bir meslek haritasının ve kendilik kavramlarının geliştirilmesinde Gottfredson'un Sınırlama ve Uzlaşma Teorisi etkili olduğu anlatılır.

Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi ise insanlar ve çevre arasında karşılıklı bir ilişkiyi öne sürer. Bununla beraber bu yaklaşım akademik ve mesleki ilginin gelişimi, bireylerin eğitim ve kariyer seçimlerini nasıl yaptıkları ve eğitim ve kariyer performansı ve istikrarı açıklamaya çalışan üç bölümden oluşan, ancak birbirine kenetlenen kariyer modeli sunar (Lent, Brown ve Hackett, 2002:255; Lent, 2005:101). Super (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramı, bireyin kariyer gelişimini “bireyin doğduğu andan itibaren başlayan ve öldüğü anda da sona eren bir süreç olarak” değerlendirmektedir. Bu kurama göre bireyin kariyer gelişimini hem bireysel hem çevresel özelliklerin etkilediğini ifade edilmektedir. Holland (1973) bireylerin kariyer seçimlerini yaptıkları ortamın büyük bir etkisi olduğunu gözlemlemiştir. Ayrıca, kişilik özelliklerinin ve bireyin kendini algılamasının mesleği seçmede etkili olduğunu ileri sürmüştür. Bireylerin çevre ile etkileşerek geliştiğini ve her kişilik özelliğinin çeşitli gruplar altında sınıflandırılabilceğini belirtmiştir.

Bahse konu bu kuramlar ve kariyer gelişim süreçleri özü itibari kişinin kendini anlaması ve anlamlandırması (ilgileri, değerleri, yetenek, başarı ve kişilik özelliklerinin farkına varmak) ile başlamaktadır. Kariyer gelişim süreçleri devam ederken ikinci adım olarak kişiler kariyer planlarında iş dünyası hakkında fikir edinmeye başlamaktadırlar. Ancak bu safha yalnızca dışarıdaki fırsat ve tehditlerin farkına varılması ile değil, mesleklerin tanınmaları, işe giriş koşulları, mesleki gereklilikler, maaş, mesleğin gerektirdiği tutum, işin başarı koşulları ve iş olanaklarına ilişkin bilgi sahibi olunmasını gerekli kılmaktadır.

## 2. SWOT ANALİZİ

“SWOT” teriminin kökeni bilinmiyor. SWOT analizi, Learned ve arkadaşları (1969) tarafından geliştirilmiş ve karar verme sürecini iyileştirmek için bilgi miktarını azaltarak karmaşık stratejik durumları ele almak için anahtar bir araç haline gelmiştir. Haberberg (2000) SWOT’un 1960’larda Harvard araştırmacıları tarafından kullanılan bir kavram olduğunu belirtirken Turner (2002) SWOT’u Igor Ansoff’ adlı araştırmacıya bağlamıştır.

Wehrich (1982), SWOT’un daha fazla geliştirilmesine ve yeniliğine katkı sağlamıştır. Wheelan ve Hunger (1998) SWOT analizini, popüler iş politikaları ve strateji metinlerinde yeterlilikler ve kaynaklar ile iş ortamı arasında boşluklar ve eşleşmeler bulmak amacıyla kullanmıştır.

SWOT analizi sayısız uygulayıcı ve araştırmacı tarafından kullanılmakta aynı zamanda işletme yönetimi ve öğrenci stratejileri için sık kullanılan popüler bir araç olarak görülmektedir. Basitliği ve akılda kalıcı olması ile bu analiz ile araştırmaların alternatiflerini ve karmaşık karar durumlarını değerlendirmek için kullanıldığından iş ve diğer süreçlerde kullanımı uygundur. İş alanında iç ve dış konuların gruplandırılması stratejik planlama için bir başlangıç noktasıdır. Hızlı bir şekilde değiştirilebilir ve bir beyin fırtınası olarak birden fazla bakış açısı oluşturmak için yararlanabilir. Bu analizi yöntemi ile tipik olarak, yöneticiler önce görüntü, yapı, doğal kaynaklara erişim, kapasite, verimlilik ve finansal kaynakları içerebilecek içsel güçlü ve zayıf yönleri göz önünde

bulundurulur. SWOT analizinde müşteriler, rakipler, pazardaki eğilimler, ortaklar ve tedarikçiler; sosyal değişiklikler, yeni teknoloji ve çeşitli çevresel ekonomik, politik, eğitim konularında; düzenleyici konular da dahil olmak üzere dış fırsatlar ve tehditleri görebilirler. SWOT analizi, çevre ilişkilerinin tanımlanmasının yanı sıra ülkeler, kuruluşlar veya takip edilecek diğer organizasyonlar için uygun yolların geliştirilmesine yardımcı olmaktadır (Proctor, 1992).

Planlamacılar bir SWOT analizinde olumlu ve olumsuz iç ve dış sorunları listeleyerek, yeni fırsatları gerçekleştirmek ve zayıflıkların ilerlemeyi nasıl yavaşlatabileceğini veya örgütsel tehditleri nasıl büyütebileceğini anlamak için güçlü yanların nasıl geliştirilebileceğini daha iyi anlayabilirler. Tehdit ve zayıflıkların üstesinden gelmenin yollarını (Hofer ve Schendel, 1978; Schnaars, 1998; McDonald, 1999; Kotler, 2000) veya gelecekteki stratejileri SWOT analizinden varsaymak mümkündür.

SWOT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler) analizi satış, kârlılık ve ürün geliştirme için faydalı bir araçtır. Bu makalede amaç, üniversitede öğrenim gören öğrencilerin SWOT yaklaşımı ile kariyer alanında güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi ve öğrenim programlarında kişinin kariyer stratejisini, konumunu ve hedeflerini gözden geçirmesi için bir çerçeve sağlamaktır. SWOT Analizi kariyer koçluğu uygulamalarında üniversite ve lise öğrencilerine yönelik kariyer planlama hizmetlerinde uygulandığı bilinmektedir (Byars vd. 2011: 357).

### 3. LİTERATÜR TARAMASI

Son zamanlarda, kariyer planlaması, kariyer sorunlarını çözmek ve kariyer kararları vermek için kullanılan öğrencilere yönelik kullanılan kaynaklar çeşitlilik göstermektedir. Öğrencileri için kariyer başarısı anlamında ayırt edici bir özellik, meslekler, işler, eğitim, finansal kaynakları, istihdam edilebilirlik ve kariyer planlaması hakkında kaynaklar incelenmiş ve SWOT analizi bu yaklaşımlardan biri olduğu görülmüştür.

Esmer ve Pabuçcu (2019) “Stratejik Kariyer Planlama: Bulanık Mantık Yaklaşımı” konulu çalışmalarında Stratejik kariyer planlamanın, bireyin hem içinde bulunduğu durumu hem de işgücündeki durumunu analiz ederek bir kariyer planlaması yapması olarak açıklamıştır. SWOT analizi ile öğrencilerin misyon ve vizyonun belirlenmesi ile güçlü ve zayıf yönlerin ortaya konulacağı ve böylelikle temel kariyer stratejilerinin belirleneceğini aktarmışlardır. Kariyer stratejilerinin belirlenmesi amacını taşıyan bu çalışma ile lisansüstü öğrenim gören üniversite öğrencilerinin stratejik kariyer planlamasının önem dereceleri ortaya konulmuştur. Yaptıkları SWOT analizi sonucunda “Kamuda ya da özel sektörde yönetici olma” stratejisi en uygun strateji olarak belirlenmiştir. Bu çalışmaya katılan öğrencilerin kamu ya da özel sektörde yönetici olmaya daha yatkın olduklarını aktarmışlardır.

Luo (2016) üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında, en iyi kariyer hedeflerini ve rotasını planlama olarak, objektif analiz yapmanın çok yönlü kariyer gelişimine katkı sunacağını

aktarmışlardır. Bu çalışmalarında, öz-biliş, çevre analizi, SWOT analizi, kariyer karar verme, hedef ayrışması, kariyer planlama süreci şemaları oluşturma ile kariyer değerlendirmenin öğrencilerin kariyer planlaması için referans sağlayacağını söylemişlerdir. Çalışmanın sonucunda devlet, okul, aile ve öğrenci rolünün kariyer planlamasında önemli olduğu ve ilgili politikaların teşviki ile üniversite öğrencilerinin kariyer planlama yönetim sisteminin geliştirilmesinin önemini vurgulamışlardır. Kariyer planlamada kariyer yönetiminin öz farkındalık ve kariyer farkındalığını güçlendirmek, kariyer planlama farkındalığı ve yetenek artırmak için kariyer merkezlerinin önemine vurgu yapmışlardır.

Addams ve Allfred (2013) çalışmalarında öğrenciler için bir kariyer öz-SWOT analizi kullanarak öğrencilerin kariyer stratejilerini belirlemeye çalışmışlardır. Öz-SWOT analizi mezun olduktan sonra staj ve kariyer pozisyonlarına öğrenci hazırlığını büyük ölçüde etkileyebildiği ve kendini SWOT analizleri ile öğrenciler, güçlü ve zayıf yanlarını daha iyi anlayacak ve iyileştirme fırsatları bulmanın önemini anlayacaklarını ifade etmiştir. Çalışmalarında öz-SWOT analizini kullanarak lisans öğrencileri ve lisansüstü öğrencilerinin, dış fırsatları ve tehditleri daha iyi değerlendirdiği ve mevcut durumlarına daha net bir şekilde odaklandıklarını aktarmışlardır.

Moenandar ve Huisman (2015) çalışmalarında Hollanda uygulamalı bilimler üniversitelerinde, öğrencilerin kendi kişisel ve mesleki gelişimleri izlenmiştir. Bu çalışmada, hikaye anlatımı ile öğrencilerin kariyer hikayelerini analiz etmek için SWOT analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anlatı öykülerinin, öğrencinin kendisini öğrenme ortamına nasıl yerleştirdiğine ve öğrencinin kendi kariyerini nasıl planladığına işaret edilmiştir. Öğrencilerin SWOT analizi ile hikayeleri alınmış ve öğrencilerin çalışma ve kariyere yönelik tutumlarını anlatı formu oluşturulmuştur. Kariyer danışmanlığı ile öğrencilerin içsel motivasyonlarını artıracak içsel bir dürtünün önemli olduğun varsayımını vurgulamışlardır. Kariyer danışmanlarının öğrencilerin beklentilerini ve hikayelerini SWOT analizi ile ortaya koymasının onların gelişim hikayelerini artırmada motivasyona gereksinim olduğuna dikkat çekmişlerdir.

Yu ve arkadaşları (2014) yaptığı çalışmada Kore'deki çoğu okulun danışmanlık ofisi bulunduğunu ve okullarda kariyer danışmanlığı mesleğinin genişlemesi ile birlikte, bu alanda kariyer danışmanlığı yapan kişilerin güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler (SWOT analizi) değerlendirmişlerdir. Yaptıkları çalışmada uygulanan SWOT analizi, Kore'deki okullarda kariyer danışmanlığı hizmetlerinin amaçlarını, olumlu ve etkili olan iç ve dış faktörleri belirlemiştir. Bu makalede SWOT analizi yoluyla belirlenen güçlü yönler ve fırsatlar göz önüne alındığında, okullarda kariyer danışmanlığının yaygınlaştırılması umut verici olduğu görmüşlerdir. Okullarda kariyer danışmanlığı, istihdamı ve eğitimi geliştiren itici bir güç olduğu düşünülmektedir. Bir okul kariyer danışmanının belirlenmesi SWOT analizi yoluyla tanımlandığı ve okul danışmanlarının, ilişki geliştirmeyi teşvik ederek tüm öğrencilerin kariyer planlama ihtiyaçlarını karşılamak için okul içindeki ve dışındaki paydaşlarla (Öğretmenler, yöneticiler, ebeveynler/veliler, topluluk üyeleri ve diğer yardımcı profesyoneller) aktif olarak iş birliği yaptıklarını tespit etmişlerdir.

Wagner (2010) öğrencilerin gelecekteki kariyer seçimlerini kendilerinin analiz etmelerine ve planlamalarına yardımcı olmak, sadece bazı eğitimler ile sınırlı olmadığını aynı zamanda eğitmenlere kariyer planlama konusunda SWOT önerisinde bulunmuştur. Bununla birlikte, öğrenciler kendi kariyer planlamasına başlamadan önce, güçlü ve zayıf yönleri açısından kendilerini iyice anlamalı ve kariyer hedefleriyle ilgili fırsatları ve tehditleri objektif olarak değerlendirilmesi gerekliliğine değinmiştir.

Stotler (2008), SWOT analizini kullanarak rekabet ortamını değerlendirmeleri istenmiştir. Rau'nun (2007) araştırması ile öğrencilerden vakayı analiz etmek ve İnternet dünyasında başarılı girişimcilik için en iyi uygulama örneklerini belirlemek için SWOT analizi de dahil olmak üzere stratejik analiz metodolojilerini kullanmışlardır.

#### **4. METODOLOJİ**

Bu kısım çerçevesinde çalışmanın amacı, kapsamı, yöntemi, öğrencilerin kariyer planlamalarındaki görüşlerinin belirtildiği SWOT analizi yapılmıştır.

##### **4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi**

Bu çalışma Dicle Üniversitesi Kariyer Merkezinden danışmanlık hizmeti almış olan öğrencilerin kariyer beklentilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla fakültelerin son sınıf öğrencileri üzerine SWOT analizi gerçekleştirilmiştir.

##### **4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Araştırma 2019-2020 eğitim yılı güz döneminde Dicle Üniversitesinde öğrenim gören fakültelerin (*Mühendislik Fakültesi, Fen Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi, İİBF, Mimarlık Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Hukuk Fakültesi, Ziraat Fakültesi, Veteriner Fakültesi*) son sınıf öğrencilerini kapsamaktadır. Araştırma 1200 öğrenci üzerine gerçekleştirilmiştir. Araştırmada diğer fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulları kapsam dışında tutulmuştur. Ayrıca bu araştırma sadece Dicle Üniversitesi öğrencileriyle sınırlıdır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda ilk olarak öğrencilerin demografik özellikleri belirlenmiştir. Daha sonra öğrencilere gelecekteki kariyer planlarını gerçekleştirmede eksik veya fazla olan maddi ve manevi kazanımlarını belirtilmesi istenmiştir. Bu veriler doğrultusunda SWOT analizi yapılmıştır. Veriler tablolar halinde verilerek yorumlama yapılmaya çalışılmıştır.

##### **4.3. Araştırmanın Bulguları ve Analizi**

Çalışmanın bulguları ilk olarak öğrencilerin (yaş, cinsiyet, okudukları bölüm ve kariyer eğilimleri) demografik özellikleri belirlenmiştir. İkinci olarak çalışmanın amacına uygun olarak elde edilen SWOT analizi verileri üzerine yorumlama yapılmıştır.

**Tablo 1:** Demografik Özellikler

<i>Demografik Özellikler</i>	<i>n</i>	<i>%</i>		<i>n</i>	<i>%</i>		
<i>Fakülte</i>	Mühendislik Fakültesi	168	14	<i>Sektörel Eğilimler</i>	Kamu Sektörü	520	43
	Fen Fakültesi	127	11		Özel Sektör	145	12
	Edebiyat Fakültesi	228	19		Akademik Kariyer	225	19
	Eğitim Fakültesi	162	14		Bireysel Çalışma	210	18
	İ.İ.B.F	319	27		Güvenlik Birimleri	26	2
	Diğer	196	15		Yurt Dışı Eğitim ve İş	74	6
	<b>Toplam</b>	<b>1200</b>	<b>100</b>		<b>Toplam</b>	<b>1200</b>	<b>100</b>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	768	64	<i>Yaş</i>	21 ve aşağısı	85	7
	Erkek	432	36		22 - 24	834	70
	<b>Toplam</b>	<b>1200</b>	<b>100</b>		25 ve üzeri	281	23
					<b>Toplam</b>	<b>1200</b>	<b>100</b>

Tablo 1 dikkate alındığında araştırmaya katılan öğrencilerden %27 ortalama ile en yüksek katılımcı İ.İ.B.F öğrencileri olduğu, en düşük katılım ise %15 toplam ortalamayla diğer (*Mimarlık Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Hukuk Fakültesi, Ziraat Fakültesi, Veteriner Fakültesi*) fakülte öğrencileri olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %64'ü kadın, %36'sı erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%70) 22-24 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %43'lük en yüksek ortalamayla kamu sektörünü düşünürken, %2'lik en düşük ortalamayla güvenlik birimlerini tercih edeceklerini belirtmiştir.

**Tablo 2:** Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Yönelik SWOT Analizi

<i>Fakülte</i>	<i>Güçlü Yönler</i>
<i>Mühendislik Fakültesi (168 kişi)</i>	Planlı olmak (34), Meraklı olmak (30 kişi), İş bitiriciliğim (27 kişi), Faydalı işler yapma arzusu (19 kişi), Analitik düşünebilme (14 kişi), Hayalciyim (9 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (35 kişi)
	<i>Zayıf Yönler</i>
	Hayır diyememe (57 kişi), Birçok şeyi aynı anda yapma isteği (37 kişi), Çabuk pes etme (22 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (52 kişi)
	<i>Fırsatlar</i>
	Diğer mesleklere göre daha fazla iş bulma potansiyelinin olması (özel sektör) (65 kişi), Kendi işimin patronu olmak (38 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (65 kişi)
<i>Fen Fakültesi (127 kişi)</i>	<i>Tehditler</i>
	Okul (37 kişi), Aile (35 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (96 kişi)
	<i>Güçlü Yönler</i>
	Faydalı işler yapma arzusu (28 kişi), Meraklı olmak (20 kişi), Planlı çalışma (17 kişi), Akademik notumun yüksekliği (9 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (53 kişi)
	<i>Zayıf Yönler</i>
<i>Fen Fakültesi (127 kişi)</i>	İlgisizlik (57 kişi), Çabuk pes etme (29 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (41 kişi)
	<i>Fırsatlar</i>
	Sınav skorlarım (45 kişi), Özel sektörde iş bulma olanaklarının fazlalığı (27 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (55 kişi)



	<b>Tehditler</b>
	Maddi durumun yetersizliği (67 kişi), Sınav kaygısı (17 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (60 kişi)
	<b>Güçlü Yönler</b>
	Meraklı olmak (30 kişi), İletişim kurma becerimin yüksekliği(25 kişi), Planlı çalışma (19 kişi), Düşünürüm ( 14 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (140 kişi)
<b>Edebiyat Fakültesi (228 kişi)</b>	<b>Zayıf Yönler</b>
	Hayır diyememe (57 kişi), Çabuk pes etme (49 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (122 kişi)
	<b>Fırsatlar</b>
	Özel sektörde iş bulma olanaklarının fazlalığı (47 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (181 kişi)
	<b>Tehditler</b>
	Rakiplerimin fazlalığı (121 kişi), Sınav kaygısı (67 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (71 kişi)
	<b>Güçlü Yönler</b>
	Aile desteği(49 kişi), Faydalı işler yapma arzusu (25 kişi), Meraklı olmak (28 kişi), İnsanları sevmeye (20 kişi), Planlı çalışma (19 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (21) kişi)
<b>Eğitim Fakültesi (162 kişi)</b>	<b>T</b>
	Hayır diyememe (77 kişi), Panik olma (38 kişi), Başaramama korkusu (36 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (11 kişi)
	<b>Fırsatlar</b>
	Kamu sektöründe iş bulma olanaklarının fazlalığı (47 kişi), Karararsızım-bilmiyorum (181 kişi)
	<b>Tehditler</b>
	Rakiplerimin fazlalığı (92 kişi), Sınav kaygısı (60 kişi), karararsızım - bilmiyorum (10 kişi)
	<b>Güçlü Yönler</b>
	İnsanlara katlanmak (67kişi), Meraklı olmak (40 kişi), Sabırlı olmak (39 kişi), gerçekçi olmak (45 kişi), skorlarımın yüksek olması (38 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (90) kişi)
<b>İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İ.İ.B.F) (319 kişi)</b>	<b>Zayıf Yönler</b>
	Hayır diyememe (147 kişi), Her işte ilk adımı atamama (53 kişi), Başaramama korkusu (51 kişi), Başarıya olan inançsızlık (43 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (25 kişi)
	<b>Fırsatlar</b>
	İletişim becerimin yüksek olması (81 kişi), Sınav taktiklerimin olması (77 kişi), Özel sektör imkânı (70 kişi), Kamu iş fırsatlarının olması (55 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (36 kişi)
	<b>Tehditler</b>
	Rakiplerimin fazlalığı (192 kişi), Sınav kaygısı (116 kişi),Karararsızım-bilmiyorum (11 kişi)
	<b>Güçlü Yönler</b>
	En iyisini yapmaya çalışmak (37kişi), Meraklı olmak (30 kişi), Girişimci ruhu (25 kişi), Sabırlı olmak (20 kişi), İstekli olmak (19 kişi), skorlarımın yüksek olması (17 kişi), El becerimin olması (13 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (35) kişi)
<b>Diğer (Mimarlık Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Hukuk Fakültesi, Ziraat Fakültesi, Veteriner Fakültesi) (196 kişi)</b>	<b>Zayıf Yönler</b>
	Hayır diyememe (67 kişi), Birden fazla işi aynı anda yapmaya çalışma (34 kişi), Başaramama korkusu (24 kişi), Plan yapamama (23 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (48 kişi)
	<b>Fırsatlar</b>
	Sınav becerisi (81 kişi),Okul skorlarım (47 kişi), Özel sektör imkanı (20 kişi), Maddi durumum (13 kişi), Karararsızım - bilmiyorum (35 kişi)
	<b>Tehditler</b>
	Rakiplerimin fazlalığı (87 kişi), Bürokrasi (43 kişi), Aile ve akrabalar (29 kişi), Sınav kaygısı (16 kişi), Karararsızım-bilmiyorum (21 kişi)

Tablo 2 dikkate alındığında fakültelere göre öğrencilerin kariyerler stratejilerinde faydalı olacak bilgi ve becerileri tespit edilmiştir. Mühendislik fakültesindeki öğrencilerin güçlü yönlerinin içerisinde

en fazla belirtilen özelliğin planlı olma olarak bildirmişlerdir. Güçlü yönler içerisinde dikkat çeken bir durum ise güçlü yönlerini bilmeyen veya kararsız olanların olmasıdır. Mühendislik öğrencilerin zayıf yönlerindeki en fazla belirtilen özelliğin hayır diyememe olduğu görülmektedir. Fırsatlar olarak, diğer mesleklere göre daha fazla iş bulma potansiyelinin olması ifadesi belirtilmiştir. Tehditler ise genellikle okul ve aile olarak bildirilmiştir. Ayrıca büyük bir kısım öğrencinin tehditlerinin neler olduğunu bilmediği veya kararsızlık yaşadığı görülmektedir.

Fen fakültesi öğrencilerinin kariyer stratejilerinde güçlü yönlerinde en fazla belirtilen özelliklerinin faydalı işler yapma arzularının olduğunu belirtmişlerdir. Zayıf yönlerinin en yüksek belirtilen özelliğin ilgisizlik olduğu belirtilmiştir. Fırsat yönlerini ise sınav puanları olarak belirtilmiştir. Tehdit olarak ise maddi durum yetersizliğini belirtmişlerdir. Edebiyat fakültesi öğrencilerinin kariyer stratejilerinde güçlü yönlerinde en fazla belirtilen özelliklerinin iletişim kurma beceriminin yüksekliği olduğunu belirtmişlerdir. Zayıf yönlerinin en yüksek belirtilen özelliğin hayır diyememe olduğunu belirtmişlerdir. Fırsat yönlerini ise özel sektörde iş bulma olanaklarının fazlalığı olarak belirtilmiştir. Tehdit olarak ise rakiplerimin fazlalığı olduğunu belirtmişlerdir.

Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stratejilerinde güçlü yönlerinde en fazla belirtilen özelliklerinin aile desteğinin olduğunu belirtmişlerdir. Zayıf yönlerinin en yüksek belirtilen özelliğin hayır diyememe olduğunu belirtmişlerdir. Fırsat yönlerini ise kamu sektöründe iş bulma olanaklarının fazlalığı olarak belirtilmiştir. Tehdit olarak ise rakiplerimin fazlalığı olduğunu belirtmişlerdir. İ.İ.B.F öğrencilerinin kariyer stratejilerinde güçlü yönlerinde en fazla belirtilen özelliklerinin insanlara katlanmak olduğunu belirtmişlerdir. Zayıf yönlerinin en yüksek belirtilen özelliğin hayır diyememe olduğunu belirtmişlerdir. Fırsat yönlerini ise iletişim becerilerinin yüksek olması olarak belirtilmiştir. Tehdit olarak ise rakiplerimin fazlalığı olduğunu belirtmişlerdir. Diğer fakülte öğrencilerinin kariyer stratejilerinde güçlü yönlerinde en fazla belirtilen özelliklerinin en iyisini yapmaya çalışmak olduğunu belirtmişlerdir. Zayıf yönlerinin en yüksek belirtilen özelliğin hayır diyememe olduğunu belirtmişlerdir. Fırsat yönlerini ise sınav becerilerinin (taktiklerinin) yüksek olması olarak belirtilmiştir. Tehdit olarak ise rakiplerimin fazlalığı olduğunu belirtmişlerdir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma öğrencilerin kariyer yaşamında arzu ettikleri mesleklere ulaşmada kendilerinde olması gereken bilgi ve becerilerin tespitini içermektedir. Bu amaçla öğrencilere SWOT analizi yapılmıştır. Swot analizi hemen hemen her alanda kullanılan bir yöntem olarak bilinmektedir. SWOT analizi sonuçları şu şekildedir;

Öncelikle bütün fakülte öğrencilerinin güçlü, zayıf, fırsat ve tehditlerinin belirtmesi istenmiştir. Bu doğrultuda öğrencilerden farklı ifadeler gelmiş olup belirli başlıklar altında toplanmıştır. Genel olarak öğrencilerin güçlü yönünüz nedir? sorusuna meraklı olmak, planlı çalışmak, sınav puanlarının yüksekliği, sınav becerilerinin yüksekliği veya sabırlı olmak olarak cevaplandığı görülmektedir. Fakat öğrencilerinin büyük bir çoğunluğunun güçlü yönlerinin farkında olmadığı dolayısıyla bilmiyorum-kararsızım gibi ifadeler kullanmışlardır. Özellikle fakülte bazında edebiyat fakültesi öğrencilerinin büyük bir çoğunluğunun kararsız veya bilmediği gözlemlenmiştir.

Öğrencilerin zayıf yönünüz/tafınız nedir? sorusuna büyük bir çoğunlukla hayır diyememe cevabının verildiği görülmektedir. Bütün fakülte öğrencilerinin ortak cevabı gibi görülmektedir. Fakülte bazlı ise hayır diyememe konusunda İ.İ.B.F öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun cevabı olmuştur. Yine güçlü tarafınız nedir sorusunda olduğu gibi belirli oranda öğrencinin zayıf yönlerinin farkında olmadığı tespit edilmiştir.

Öğrencilerin fırsat olarak değerlendirdiğiniz yönünüz/durumunuz nedir? sorusuna verilen cevaplarda genellikle kamu ve özel sektörlerde iş bulabilme olanakları ve sınav skorları olarak belirtmişlerdir. Burada da diğer sorularda olduğu üzere büyük bir çoğunluğun fırsatlarının ne olduğu konusunda bir fikir sahibi olmadığı veya farkında olmadığı görülmektedir. Fakülte bazlı olarak eğitim fakültesi öğrencilerinin kamu sektöründe iş bulma, mühendislik fakültesi öğrencilerinin ise özel sektörde iş bulmayı fırsatları olarak gördüğü tespit edilmiştir.

Öğrencilerin kariyerinizde tehdit olarak gördüğünüz durum/beceri veya özelliğiniz nedir? sorusuna verilen cevaplar genellikle rakiplerin fazlalığı olarak görülmektedir. Genellikle bu cevap bütün fakülte öğrencilerinin ortak cevabı niteliğindedir. İş imkânlarının düşük veya ulaşılması güç olduğu ülkelerde rakiplerinizi egale edebilecek strateji veya becerilerini geliştirmek öne arz etmektedir. Kendinizi ne kadar geliştirip, becerilerini arttırırsanız hem iş bulma anlamında hem de hedeflenen kariyerlere ulaşma daha kolaylaşacaktır.

Çalışma sonucunda öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun güçlü, zayıf, fırsat ve tehditlerinin neler olduğunu bilmediği görülmektedir. Bu kriterlerden emin olunmadığı sürece kariyer hayatında başarıya ulaşmak oldukça güç olacaktır. Öğrencilerin bu kriterlerde farkındalığın artırılması amacıyla üniversitelerin kariyer merkezlerine büyük iş düşmektedir. Öğrencilerin bilinçli bir kariyer hedefi koymalarına yardımcı olacak uzmanlar kariyer merkezlerinde görev yapmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin bu hizmetlerden yararlanmasına imkân tanınmalıdır. Özellikle eğitim hayatına yeni başlayan öğrencilerimizin üniversitelerce oryantasyon faaliyetleri büyük önem arz etmektedir. Bu faaliyetler öğrencileri hem üniversitenin tanıtılması hem de sosyalleşme anlamında öğrencilere faydaları olacaktır. Diğer taraftan öğrencilerin de kariyer hedeflerini doğru ve ulaşılabilir düzeyde belirlemeleri önemli bir konudur. Bu hedefleri belirlerken akademik yardım almak oldukça önemlidir.

Bu çalışma ile birçok öğrencinin kariyer hedeflerini belirlerken kendi öz niteliklerinin farkında olmadan belirlediği görülmektedir. Dolayısıyla yanlış kariyer tercihlerine neden olacaktır. Bu durumun

yaşanmaması için hem öğrenciler hem de üniversiteler üstlerine düşen görevleri titizlikle yerine getirmelerine özen göstermelidirler. Bu çalışma ayrıca üniversite öğrencilerin kendi öz niteliklerinin farkındalığının yetersizliğini belirlemiştir. Bu çalışma daha sonra yapılacak bu alandaki araştırmalar ışık tutacağı düşünülmektedir.

### Kaynakça

- Addams, L. and Allfred, A. T. (2013). TheFirst Step in Proactively Managing Students' Careers: Teaching Self-SWOT Analysis. *Academy of Educational Leadership Journal*, Vol. 17, Iss. 4, s;43-51.
- Antoniou, E. (2010). Career Planning Processand Its Role in Human Resource Development. *Annals of the University of Petroşani Economics*, Vol. 10, Iss. 2, s;13-22.
- Bakan, İ. (2014). İnsan kaynakları yönetimi, Gazi kitapevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Yayıncılık, 3. Baskı, Sakarya.
- Bingöl, D. (2019). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınevi, 11. Baskı, İstanbul
- Budak, G. (2016). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, 3. Baskı, Ankara.
- Byars-Winston, A., Gutierrez, B., Topp, S., and Carnes, M. (2011). Integrating theory and practice to increases cientific work force diversity: A framework for Career development in graduate research training. *CBE—Life Sciences Education*, Vol. 10, Iss. 4, s;357-367.
- Dawis, R. V. (2002). Person-environment-correspondence theory. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., s. 427-464). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations [Monograph]. *Journal of Counseling Psychology*, 28, s. 545-579.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice* (3rd ed., s. 179-232). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., s. 85–148). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 71–100). Hoboken, NJ: Wiley.
- Gökdeniz, İ. (2017). Özel Sektör ve Kamu Yönetiminde Kariyer Planlaması, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt;19, Sayı;32, s; 123- 131.

- Göktaş, P. (2017). Kuşakların Kariyer Yaklaşımları İle İlişkilendirilmesine Yönelik Bir Çalışma. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt;8, Sayı;16, s; 373-393.
- Hoekstra, H. A., (2011). A Career Roles Model of Career Development, Journal of Vocational Behavior., Vol. 78, s. 159-173.
- Holland, J. L. (1973). Making vocational choices: A theory of careers. Englewood Cliffs. J. Holland.
- Kök, S. B., & Halis, M. (2007). Kariyer Yönetimi. Orion, s.5.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associate (Eds.), Career choice and development (4th ed., s. 255-311). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Leung, S. A. (2008). The big five career theories. In International handbook of career guidance (s. 115-132). Springer, Dordrecht.
- Luo, Y. (2016). Research on Career Planning of College Students. In 2016 International Conference on Economics, Social Science, Arts, Education and Management Engineering. Atlantis Press.
- Moendard, S. J., and Huisman, K. (2015). Storytelling As a Tool For Student Career Counselling. In Not Ever Absent: Storytelling in Arts, Culture and Identity Formation, s. 105-114.
- Rau, K. (2007), "Transformation From İnternet Portal To The World's Largest İnternet Communications Enterprise", Internet Research, Vol.17, Iss.4, s, 435-56.
- Stotler, J. (2008). "Strayer Education, Incorporated: An Equity Valuation", Journal of the International Academy for Case Studies, Vol. 14 Iss. 4, s; 83-9.
- Super DE (1990) A life span, life-space approach to career development. In Career Choice and Development, 2nd ed. (Eds D Brown, L Brooks):197–261. San Francisco, Jossey–Bass.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. W. (1969). Vocational development theory. The Counseling Psychologist, 1, 2–30.
- Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, 282–298.
- Taştepe, H. (2001). Kariyer Yönetiminin Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Thornton, G. C. (1978). Differential Effects of Career Planning on Internals and Externals. Personnel Psychology, Vol. 31, Iss. 3, s;471-476.

Uyargil C, Adal Z, Ataay İ. D, Özçelik A.O, Sadullah Ö, Dünder G ve Tüzüner VL, (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayın, İstanbul.

Wagner, J. (2010). Personalize Your Career Development Plan, Strategic Finance, Vol. 91, Iss. 9,s;17-18.

Wehrich, H. (1982). “The TOWS Matrix: a Tool For Situational Analysis”, Long Range Planning, Vol. 15, Iss. 2, s; 54-66.

Wheelan, T.L. and Hunger, J.D. (1998). Strategic Management and Business Policy, 5th ed., Addison-Wesley, Reading, MA.

Yu, K., Suh, S., and Lee, S. M. (2014). Strengths, Weakness, Opportunities, and Threats (SWOT) Analysis of School Counseling in Korea. Journal of Asia Pacific Counseling, Vol. 4, Iss. 2, s;,247-256.