

Stratejik Kariyer Planlama: Bulanık Mantık Yaklaşımı

Yusuf ESMER¹ , Hakan PABUÇCU²

Özet

Stratejik kariyer planlama, bireyin hem içinde bulunduğu durumu hem de dışarıdaki (piyasa) durumunu analiz ederek bir kariyer planlaması yapmasıdır. Bu bağlamda stratejik kariyer planlama 5 aşamadan oluşmaktadır. Birincisi; misyon ve vizyonun belirlenmesidir. İkincisi; güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesidir. Üçüncüsü; tehdit ve fırsatların öngörülmesidir. Dördüncüsü; temel kariyer stratejilerinin belirlenmesidir. Son olarak temel kariyer stratejilerinin bulanık TOPSIS yaklaşımı ile sıralanmasıdır. Bu çalışmanın amacı lisansüstü eğitim gören üniversite öğrencilerine yönelik stratejik kariyer planlaması yaparak öğrencilerin izleyeceği stratejileri belirlemek ve bu stratejileri önem derecesine göre sıralamaktır. Bu amaç doğrultusunda Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda lisansüstü eğitim gören ve derslere aktif olarak katılan öğrencilere uygun olarak oluşturulan stratejik kariyer planlama formu vasıtasıyla öğrencilerin görüşleri alınmıştır. Soru formunda öğrencilere misyon, vizyon, güçlü ve zayıf yanları ile tehdit ve fırsatları sorulmuştur. Çalışmanın analiz aşamasında öncelikle öğrencilerin misyon ve vizyon bulguları ile SWOT analizi bulguları kullanılarak 4 tane strateji belirlenmiş sonrasında bu stratejiler 3 uzman tarafından puanlanmıştır. Puanlanan stratejiler bulanık TOPSIS yaklaşımı ile sıralanmıştır. Analiz sonucunda "Kamuda ya da özel sektörde yönetici olma" stratejisi en uygun strateji olarak belirlenmiştir. Bu sonuca göre işletme programı yüksek lisans öğrencilerinin kamu ya da özel sektördeki bir kurumda yönetici olmaya daha yatkın oldukları söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Stratejik Kariyer Planlama, SWOT Analizi, Bulanık TOPSIS

Jel Kodu: C44, M12

Strategic Career Planning: Fuzzy Logic Approach

Abstract

Strategic career planning is a type of career planning by analyzing all factors of the individual. In this context, strategic career planning consists of 5 stages. First; is the determination of the mission and vision. Second; determining the strengths and weaknesses. Third is to anticipate the threats and opportunities. Fourth, it is the determination of the basic career strategies. Finally, ranking the basic career strategies by using fuzzy TOPSIS approach. The aim of this study is to determine the strategies to be followed by the students by making a strategic career planning for university students and to rank these strategies according to their importance. For this purpose, students' opinions were taken with the strategic career planning form, which was formed in accordance with the students who have taken postgraduate education in the Department of Business Administration in the Institute of Social Sciences of Bayburt University. The students were asked about their mission, vision, strengths and weaknesses, and their threats and opportunities. In the analysis phase of the study, firstly, 4 strategies were determined by using the mission and vision findings of students and SWOT analysis findings and these strategies were scored by 3 experts. Scored strategies are listed with Fuzzy TOPSIS Method. As a result of the analysis, the strategy of "being a manager in public or private sector" has been determined as the most appropriate strategy. According to this result, it can be said that the graduate students of the business management program tend to be managers in an institution in public or private sector

Keywords: Strategic Career Planning, SWOT Analysis, Fuzzy TOPSIS

Jel Codes: C44, M12

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, BAYBURT, yesmer@bayburt.edu.tr

ORCID: 0000-0003-3691-1730

² Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, BAYBURT, hpabuccu@bayburt.edu.tr

ORCID: 0000-0003-2267-5175

1 GİRİŞ

İnsan, en önemli üretim faktörü olarak kabul edilmektedir. Üretimde insan, hem bir amaç hem de bir araçtır. Dolayısıyla işletmeler ve örgütler için önemli bir kaynak olan insanın iş yaşamındaki gelişimi insanın memnuniyeti ve verimliliği açısından son derece önemlidir. İnsanın iş yaşamındaki eğitim, tecrübe, terfi gibi özellikler açısından gelişimi “kariyer” olarak ifade edilmektedir. Kariyer, iş ve meslek yaşamında ilerlemek, başarı elde etmek ve deneyim sahibi olmak olarak tanımlanmaktadır (Taşlıyan vd., 2011: 233). Kökeni Fransızca “carriere” sözcüğüne dayanan kariyer kavramı daha geniş bir ifadeyle “para, saygınlık, başarıma arzusu, daha iyi bir yaşam biçimi, fırsatlar, ödüller ile kişisel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı kişinin yaşam boyunca karşılaştığı ve kısmen kontrol altında tutabileceği iş deneyimi ve faaliyetleriyle ilgili bir süreç” olarak tanımlanabilir (Tuncer, 2012: 215). Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise kariyer, “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” anlamına gelmektedir (TDK, 2006). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere bireyin yaşamında önemli bir yeri olan kariyerin planlanması gerekmektedir. Kariyer planlama, bireyin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri, güdülerin ve organizasyon içindeki ilerleyişinin planlanması demektir (Taşlıyan vd., 2011: 233). Kariyer planlamanın iki temel unsuru bulunmaktadır. Birincisi bireyin kendisidir. Birey, kariyerini planlama konusunda kendine göre hareket ederek, iş yaşamında ve bulunduğu örgütte yerini bilme ve anlama, gelecekte nerede ve hangi durumda olmak istediğini belirlemek zorundadır. İkincisi ise örgüttür. Örgüt ise kendi amaç ve hedeflerinin gerektirdiği felsefenin bilincinde kalarak, kariyer planlamaları doğrultusunda biçimlenmiş bireylerin amaç ve hedeflerini kendine uydurmak zorundadır (Gökdeniz, 2017: 125). Bu kapsamda “bireysel kariyer planlama” ve “örgütsel kariyer planlama” olmak üzere iki tür kariyer planlamadan söz edilebilir. Bireysel kariyer planlama, bireyin

kendi yaşamı içerisinde iş ve mesleğinde gelişmeye yönelik yapmış olduğu planlama iken, örgütsel kariyer planlama ise bireyin bulunduğu örgüt yönetimi tarafından bireye yönelik yapılan planlamadır. Bireysel kariyer planlama ile örgütsel kariyer planlamanın paralel bir şekilde ilerlemesi hem bireyin başarısı hem de örgüt başarısı için önemli olmaktadır. Bireysel kariyer planlama yapan bireyler, beklentileri karşılanamadığı durumda örgütten ayrılma yoluna gidebilmektedir. Bu durumda örgütlerin çalışan odaklı bir kariyer planlama anlayışı geliştirmeleri daha uygun olmaktadır. Bu bakımdan kariyer planlama sürecinde bireysel ve örgütsel amaçların bütünleştirilmesi gerekmektedir (Yıldız, 2002: 234).

Bireysel kariyer planlama 4 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; (1) bireyin kendi kendini değerlendirmesi, (2) bireyin örgüt içi ve örgüt dışı fırsatları belirlemesi, (3) bireyin kendi şartlarına uygun hedefleri belirlemesi, (4) bireyin plan hazırlaması ve bu planı uygulamasıdır. Örgütsel kariyer planlama ise 3 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; (1) örgütte kariyeri geliştirilmesi gereken bireylerin tespit edilmesi, (2) örgütte potansiyel kariyer geliştirme adaylarının amaçları ile örgüt amaçlarının uyumuna yönelik örgüt kültürünün belirlenmesi, (3) örgüt yönetimi tarafından potansiyel adayların terfi edilmesi ya da ilgili pozisyona nakledilmesidir (Eryiğit, 2000: 17-19).

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte iş dünyasında birçok konuda hızlı değişimlerin yaşandığı görülmektedir. Bu değişim ortamında iş görenlerin ya da adaylarının kariyer planlarını yaparken stratejik davranmaları gerekmektedir. İş gören ya da adayların stratejik bir bilinç içerisinde kariyer planlaması yapmaları stratejik kariyer planlaması olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda çalışmada potansiyel iş gören aday olan lisansüstü üniversite öğrencilerinin misyon, vizyon, güçlü ve zayıf yanları ile muhtemel tehdit ve fırsatları incelenerek temel stratejiler belirlenmiş ve bu stratejiler sıralanarak

öğrenciler için ortak bir sonuç ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu şekilde öğrencilere yönelik stratejik bir kariyer planlaması yapılması amaçlanmıştır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümden araştırmanın kavramsal çerçevesi ve konu ile ilgili literatür araştırması sunulmaktadır. İkinci bölümde SWOT analizi ve bulanık TOPSIS yaklaşımının sunulduğu metodoloji, üçüncü bölümde ise araştırmanın bulguları yer almaktadır. Son bölümde ise araştırmanın sonuçları ve öneriler yer almaktadır.

2 KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölüm iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda stratejik kariyer planlaması açıklanmakta, ikinci kısımda ise konu ile ilgili literatür taramasına yer verilmektedir.

2.1 Stratejik Kariyer Planlama

İş dünyasında meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyolojik değişimlerle birlikte bireylerin gelecek kaygıları her geçen gün artmaktadır. Artış gösteren gelecek kaygısı bireyleri bireysel kariyer planlaması yapmaya yönlendirmektedir (Acar ve Özdaşlı, 2017: 301). Bunun yanında günümüzde iş dünyasının her alanında yaşanan bu hızlı değişimin her geçen gün farklı bir hal alması bireyleri stratejik davranmaya yöneltmektedir. Bu durumda bireylerin stratejik kariyer planlaması yapmaları gerekmektedir. Başlangıçta işletme bilimi ve kurumsal yönetim alanında bir fikir olarak ortaya çıkan stratejik kariyer planlaması son zamanlarda eğitim programlarının bir parçası olarak akademik müfredata girmiştir (Shimaoka, 2015: 452). Stratejik kariyer planlaması, bireylerin kariyerlerini planlarken güçlü ve zayıf yanlarını belirlemelerinin yanında dışarıda onları bekleyen tehditleri ve fırsatları da göz önüne alan bir yaklaşımı benimsemeleridir. Kısaca, bireyin hem içinde bulunduğu durumu hem de dışarıdaki (iş gücü piyasası) durumunu analiz ederek bir kariyer planlaması yapmasıdır.

Bayar (2015) stratejik kariyer planlama sürecinin 10 adımdan oluştuğunu

savunmaktadır. Bunlar; kendini iyi tanımak, bireysel SWOT analizini yapmak, çevreyi analiz etmek, imkânlarının farkına varmak, başarılı insanları yakından takip etmek, tecrübe edinmek, zamanını iyi kullanmak, akıllı hedefler belirlemek, akıl hocasına sahip olmak ve Networking` (Sosyal çevre) dir. Hosmer (2016) `e göre stratejik kariyer planlama 5 adımdan oluşmaktadır. Bunlar; mevcut durumunu değerlendirme, kendinle konuşma, yeni olanakları keşfetme, hedeflerine ulaşmak için adımları listeleme ve kariyer planını tasarlamaktır. Tilly (2018) `e göre ise stratejik kariyer planlama 4 adımdan oluşmaktadır. Bunlar; kendini tanıma (güçlü ve zayıf yönlerini, kişisel değerlerini belirleme), piyasa değerlendirmesi yapma (tehditleri ve fırsatları tespit etme), strateji geliştirme ve harekete geçmedir (planını uygulama).

Stratejik kariyer planı, sürekli olarak değerlendirilen, revize edilen bir çalışma ve eylem planıdır. Bu plan; hedeflerin, eylem adımlarını, kaynakları, zaman çizelgelerini ve başarı göstergelerini içermektedir. Stratejik kariyer planı geliştirmek bireylerin kendi kariyerlerini kontrol altına almaları için çok önemlidir. Bireyler kişisel kariyer hedeflerine sürekli ve tatmin edici bir şekilde ilerlediğinden emin olabilmeleri için stratejik kariyer planlarını kendileri yapmalıdırlar (Donner ve Wheeler, 2001: 16).

2.2 Literatür Taraması

Literatürde yapılmış çalışmalar incelendiğinde "stratejik kariyer planlaması" ile ilgili çok az çalışmaya ulaşıldığından bu bölümde "kariyer planlaması" ile ilgili çalışmalara da yer verilmiştir.

Alhaddad (2018) eczacılık lisans bölümü öğrencilerinin eczacılık programına katılma nedenleri, tercihlerine göre memnuniyet seviyeleri ve gelecekteki kariyer planları incelenmiştir. İnceleme sonucunda lise öğrencilerinin seçtikleri lisans programları konusunda rehberlik edilmesi ve bu öğrencilerin seçtikleri programlarla ilgili zorluk ve fırsatlar konusunda bilgilendirilmesi gerektiği yargısına ulaşılmıştır.

Yetgin vd. (2018) Türkiye`de yaşanan krizlerin turist rehberliği bölümü öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etkisini incelemişlerdir. Çalışmalarında “çevrenin tanınması”, “öz değerlendirme ve gerçeklik kontrolünün tamamlanması”, “kariyer vizyonunun belirlenmesi”, “stratejik kariyer planının oluşturulması”, “kendini tanıtmak” olmak üzere 5 aşamadan oluşan bir model kullanmışlardır. Araştırma sonucunda öğrencilerin, krize rağmen turist rehberliği mesleğini icra etmek istemeleri nedeniyle bireysel kariyer planları yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Acar ve Özdaşlı (2017) ön lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmalarında bireysel kariyer planlamanın öğrenci başarısı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda kendini tanıma ve hedef belirlemenin öğrencilerin başarısı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı, fırsatları değerlendirme ve plan oluşturmanın öğrencilerin başarısı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Büyükyılmaz vd. (2016) üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu algıları, kariyer iyimserliği algıları ve iş piyasasına ilişkin bilgilerinde demografik değişkenler bakımından anlamlı bir farklılığın olup olmadığını incelemişlerdir. İnceleme sonucunda iş piyasasına ilişkin bilgilerinde cinsiyet açısından, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği algısında ise bölüm açısından anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerinin kariyer uyumluluğu algılarının kariyer iyimserliği algılarına ve iş piyasası bilgilerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda öğrencilerin mesleklerinde karşılaşmaları olası zorluklar ile başa çıkma güçlerinin diğer değişkenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Arık ve Seyhan (2016) araştırmalarında üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer planlarına, teknoloji farkındalığı ve gelecek beklentilerinin etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öğrencilerin kariyer planlaması üzerinde, teknolojik farkındalık ile

gelecek beklentisinin olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Stoeber vd. (2016) çalışmalarında mükemmeliyetçiliğin (kendi kendine yönelimli, diğer yönelimli ve sosyal olarak belirlenmiş) üniversite öğrencilerinin olumlu kariyer planlama tutumları (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasının algılanan bilgisi) üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma bulguları mükemmeliyetçiliğin, öğrencilerin kariyer planlamasına yönelik olumlu tutumlarını destekleyebilecek ve zayıflatabilecek bir kişilik özelliği olduğunu göstermiştir.

Shimaoka (2015) tıp bilimcilerine yönelik yaptığı stratejik kariyer planlamasında 5 önemli kariyer gelişim dersi vermeyi amaçlamıştır. Birinci dersinde bir kişinin zayıflıklarını en aza indirirken, kişinin güçlü yanlarını teşvik etmeye odaklanarak kariyer stratejisini tanımlamaktadır. İkinci ve üçüncü dersinde uzun vadeli hedeflerin takibinde etkili zaman yönetimi ve ortaya çıkan fırsatları değerlendirirken daha önce verilmiş kararları terk etme / değiştirmeye yönelik entelektüel esnekliği açıklamaktadır. Dördüncü dersinde İngilizce dil akıcılığının alternatif faydalarını (sinyalizasyon ve biliş artırıcı yetenekler gibi işlevler) nasıl en üst düzeye çıkaracağını açıklamaktadır. Beşinci (son) dersinde mutluluktan nasıl yararlanılacağını ve zorlu, sıfır toplamlı bir oyun topluluğunda nasıl motive olunacağını tartışmaktadır. Bu çalışmaya göre stratejik kariyer planlaması 5 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesi, zamanın etkili yönetilmesi, karar vermede etkili liderlik sergileme, İngilizce dilinde akıcı iletişim becerisi, mutluluk ve motive olmaktır.

Taşlıyan vd.(2011) lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada bölgesel anlamda öğrencilerin algı ve kariyer hedeflerinde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin cinsiyet bakımından alınan eğitime ve kariyere bakış açısında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkek öğrencilerin kariyerleri konusunda kız

öğrencilere oranla daha olumlu hislere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Zuzelo (2010) klinik hemşire uzmanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında "stratejik kariyer planlama" kavramından söz ederken mesleki ve kişisel gelişime odaklanmıştır. Mesleki gelişim klinik uzmanlığı ve mesleki / bilimsel gelişim olmak üzere iki açıdan ele alınmıştır. Kişisel gelişim, mesleki uygulamanın zorunlu bir bileşeni olarak klinik hemşire uzmanlarının çağrıda bulunma ve müşteriler, meslektaşlar ve aile üyeleri için önemli olarak görülen sağlığa yönelik teşvik edici davranışları rol modeli olmaktadır. Bu çalışmada klinik hemşire uzmanlarının bireysel başarılarını, öğrenme ihtiyaçlarını, zorlukları, beklentilerini, yeteneklerini ve deneyimlerini yansıtmak önemlidir.

O'Connor (2004) hemşire yöneticileri örneğinden hareketle kariyer gelişimine yönelik stratejik planlamayı incelemiştir. Çalışmasında kariyer gelişimi için Ginter vd. (2002) geliştirdiği stratejik planlama modelini kullanmıştır. Bu model üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; dış ve iç çevresel değerlendirme, yönlü stratejilerin geliştirilmesi ve uyumlu stratejilerin geliştirilmesidir.

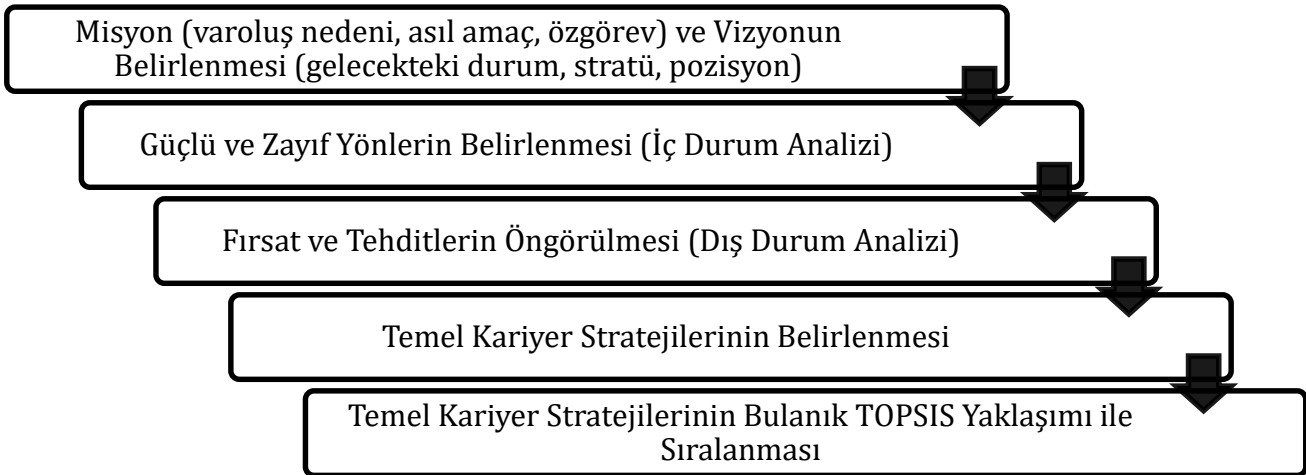
Anafarta (2001) orta düzey yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmasında bireysel kariyer planlama sürecinin 5 aşamadan oluştuğunu ileri sürmüştür. Bunlar; "bireysel güçlülük ve zayıflıkları belirleme (özdeğerleme), bireysel kariyer hedeflerini belirleme, örgüt içi ve dışı olanakları araştırarak mevcut ve olası kariyer yollarını belirleme, kariyer planları hazırlama ve çalışma programları düzenleme, geri beslemedir". Araştırma sonucuna göre orta düzey yöneticiler bireysel sorumluluklarının tam olarak bilincinde olmamakta ve sistematik bir bireysel kariyer planlama yapamamaktadırlar.

3 METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın amacı ve modeli, araştırmada kullanılan yöntemler açıklanmaktadır.

3.1 Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı lisansüstü eğitim gören üniversite öğrencilerine yönelik stratejik kariyer planlaması yaparak öğrencilerin izleyeceği stratejileri belirlemek ve bu stratejileri önem derecesine göre sıralamaktır. İlgili literatür ve çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli Şekil 1`de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma modeli 5 aşamadan oluşmaktadır. Birincisi; misyon (varoluş nedeni, asıl amaç, özgörev) ve vizyonun (gelecekteki durum, statü, pozisyon) belirlenmesidir. İkincisi; güçlü

ve zayıf yönlerin belirlenmesidir. Üçüncüsü; tehdit ve fırsatların öngörülmesidir. Dördüncüsü; yapılan stratejik analizler (SWOT) sonucunda temel kariyer stratejilerinin

belirlemesidir. Beşincisi ise temel kariyer stratejilerinin bulanık TOPSIS yaklaşımı ile sıralanmasıdır.

3.2 Yöntem

Bu çalışmada nitel-nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın veri toplama aşamasında açık uçlu bir soru formu (stratejik kariyer planlama formu) kullanılmıştır. Soru formunda öğrencilerin misyon, vizyon, güçlü ve zayıf yanlar ile tehdit ve fırsatları sorulmuştur. Araştırmanın evrenini Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda lisansüstü eğitim gören ve derslere aktif olarak katılan 25 öğrenci oluşturmaktadır. Bu bağlamda 11 öğrenci aynı ortamda bir araya getirilip tartışma ortamı oluşturulmuş ve devamında form doldurmaları istenmiştir. Çalışmanın analiz aşamasında öncelikle öğrencilerin misyon ve vizyon bulguları ile SWOT analizi bulguları kullanılmıştır. Yönetim ve strateji alanında bağlantı kurulan 3 akademisyenle birlikte çalışılarak 4 strateji belirlenmiş ve SWOT analizi bulgularına göre bu stratejiler puanlanmıştır. Puanlanan stratejiler bulanık TOPSIS yaklaşımı ile sıralanmıştır. Aşağıda SWOT analizi ve bulanık TOPSIS yaklaşımı kısaca açıklanmaktadır.

3.2.1 SWOT Analizi

SWOT ifadesi İngilizce Strengths (Güçlü Yönler), Weaknesses (Zayıf Yönler), Opportunities (Fırsatlar) Threats (Tehditler) sözcüklerinin baş harflerinden oluşan bir kısaltma olarak ortaya çıkmıştır. SWOT analizi, işletmelerin, sektörlerin, bireylerin ve bölgelerin, araştırılmak istenen konu açısından kendi içsel özelliklerinden kaynaklanan güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenerek, bu alandaki fırsat ve tehditleri ortaya çıkaran dışsal etkenlerin neler olduğunu ortaya koymaya çalışan bir durum matrisidir (Kusat, 2014: 311). Diğer yandan SWOT analizi, bireylerin geleceğe yönelik gerçekleştirilebilir amaç ve hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflerin ulaşılabilir olması için gerekli işlemlerin tespit edilmesine imkân tanıyan aynı zamanda organizasyonun, yörenin veya bir bireyin

gelecekteki durumunun ne olacağını tahmin etmeye yarayan bir analiz tekniğidir (İldırım, 2017:49), (Ersungur & Aslan, 2014: 216). Bu bağlamda SWOT analizi kullanılarak stratejiler belirlenebilmektedir. SWOT analizinde iç çevre faktörleri ve dış çevre faktörleri olmak üzere iki faktör bulunmaktadır. İç çevre faktörleri (iç durum analizi) bireylerin güçlü ve zayıf yanlarını ortaya koymayı amaçlarken, dış çevre faktörleri (dış durum analizi) bireyleri bekleyen fırsat ve tehditleri belirlemeyi amaçlamaktadır (Babazade, 2017: 54). İç durum analizi bireyin kendisi ile ilgili iken, dış durum analizi ise bireyin çevresi (rakipleri vb.) ile ilgilidir.

SWOT analizi, analistlerin belirli bir karar bağlamında faktörleri iç ve dış olarak sınıflandırmasına izin vermekte ancak bireyleri etkileyen faktörlerin önemini ölçmemektedir. Bu nedenle SWOT analizi, stratejik karar verme sürecini tamamen değerlendirmeye yetmemektedir. Bu bağlamda çalışmada, mevcut stratejik alternatifler arasından en iyi alternatifi bulmak için SWOT analizi ile bulanık TOPSIS yaklaşımı entegre edilmiştir. (Ajmera, 2017: 669).

3.2.2 Bulanık TOPSIS

TOPSIS yaklaşımı Öklid uzaklıkları hesaplanarak mümkün alternatiflerin seçilmesi ve sıralanması probleminin çözümü için sıklıkla kullanılan pratik ve yararlı bir tekniktir. TOPSIS ilk olarak Hwang ve Yoon (1981) tarafından geliştirilmiştir. Önerilen modele göre seçilen alternatiflerin maliyeti minimize eden ve faydayı maksimize eden pozitif ideal çözüme (PIS) olan Öklid uzaklıklarının minimum, maliyeti maksimize eden ve faydayı minimize eden negatif ideal çözüme (NIS) olan uzaklıklarının ise maksimum olması gerekmektedir. Bulanık TOPSIS ise (Chen vd., 2006) tarafından geliştirilen ve belirsizlik içeren problemleri dilsel ifade ve değişkenleri kullanarak daha iyi modelleyebilen bir tekniktir. Çalışılan konunun uzmanları tarafından dilsel ifadeler kullanılarak seçilen alternatif veya kriterler değerlendirilir ve matematiksel işlemlerle çözüme

ulaşılmaktadır. Bulanık TOPSIS uygulama aşamaları şu şekildedir (Chen vd., 2006; Junior vd., 2014; Wang ve Lee, 2009; Wang, 2014):

i. Seçilen k uzmanın dilsel değişkenler kullanılarak yaptıkları değerlendirmeler bulanık sayılara dönüştürülür ve ortalamaları alınarak bulanık karar matrisleri oluşturulur (Wang & Lee, 2009). Genel olarak, m alternatif A_i ($i = 1, 2, \dots, m$) n adet seçim kriterine göre karar verici uzmanlar tarafından değerlendirilir. $W = [w_1 \dots w_n]$ olmak üzere ağırlık vektörünü ifade (Eşitlik. 2) eder. $X = \{x_{ij}, i = 1, 2, \dots, m; j = 1, 2, \dots, n\}$ olmak üzere dilsel değişkenler kullanılarak oluşturulan karar matrisidir. Bulanık karar matrisi (\tilde{D}) şu şekilde (Eşitlik 1.) ifade edilebilir.

$$\text{ii. } \tilde{D} = \begin{matrix} A_1 & \begin{bmatrix} \tilde{x}_{11} & \dots & \tilde{x}_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ A_m & \begin{bmatrix} \tilde{x}_{m1} & \dots & \tilde{x}_{mn} \end{bmatrix} \end{matrix} \end{matrix} \quad (1)$$

$$\text{iii. } W = [W_1 \dots W_n] \quad (2)$$

iv. Bulanık karar matrisi lineer ölçek dönüşümü kullanılarak normalize karar matrisine \tilde{R} dönüştürülür. Amaç standart değerler üzerinden kriterlerin karşılaştırılmasını sağlayabilmektir. Normalizasyon prosedürü üçgen bulanık sayılar için (Eşitlik. 3-4-5) şekilde yapılabilir. $\tilde{R} = [\tilde{r}_{ij}]_{m \times n}$ (3)

$$\tilde{r}_{ij} = \left(\frac{a_{ij}}{c_{ij}^+}, \frac{b_{ij}}{c_{ij}^+}, \frac{c_{ij}}{c_{ij}^+} \right) \text{ and } c_j^+ = \max_i c_{ij} \text{ if } j \in B \quad (4)$$

$$\tilde{r}_{ij} = \left(\frac{a_{ij}}{c_{ij}^-}, \frac{b_{ij}}{c_{ij}^-}, \frac{c_{ij}}{c_{ij}^-} \right) \text{ and } a_j^- = \max_i a_{ij} \text{ if } j \in C \quad (5)$$

Burada B fayda, C ise maliyet kriteridir.

i. Ağırlık vektörü ile normalize bulanık karar matrisi çarpılarak ağırlıklı normalize karar matrisi elde edilir.

$$\tilde{V} = [\tilde{v}_{ij}]_{m \times n} \quad (6)$$

$$\tilde{v}_{ij} = \tilde{r}_{ij} * \tilde{w}_{ij} \quad (7)$$

ii. Bulanık pozitif ideal çözüm A^+ ve bulanık negatif ideal çözüm A^- hesaplanır.

$$A^+ = \{\tilde{v}_1^+, \tilde{v}_j^+, \dots, \tilde{v}_m^+\} \quad (8)$$

$$A^- = \{\tilde{v}_1^-, \tilde{v}_j^-, \dots, \tilde{v}_m^-\} \quad (9)$$

iii. Her alternatifin sırasıyla \tilde{v}_j^+ ve \tilde{v}_j^- den uzaklıkları d_j^+ ve d_j^- hesaplanır.

$$d_j^+ = \sum_{i=1}^m d_v(\tilde{v}_{ij}, \tilde{v}_j^+) \quad (10)$$

$$d_j^- = \sum_{i=1}^m d_v(\tilde{v}_{ij}, \tilde{v}_j^-) \quad (11)$$

Burada $d_v(\dots, \dots)$ iki bulanık sayı arasındaki uzaklığın ölçümüdür. Şu şekilde formülize edilebilir.

$$d(\tilde{A}_1, \tilde{A}_2) = \sqrt{\frac{1}{3} [(a_1 - a_2)^2 + (b_1 - b_2)^2 + (c_1 - c_2)^2]} \quad (12)$$

iv. Son olarak yakınlık katsayısı hesaplanır.

$$CC_i = \frac{d_i^-}{d_i^+ + d_i^-}, i = 1, 2, \dots, m \quad (13)$$

4 BULGULAR

Bu bölümde öğrencilerin misyon ve vizyonlarına ilişkin bulgular, SWOT analizi bulguları ve bulanık TOPSIS yaklaşımı bulguları verilmektedir.

4.1 Misyon ve Vizyon Bulguları

Araştırmaya katılan 11 öğrencinin misyon ve vizyonlarına ilişkin bulgular Tablo 1`de verilmektedir. Öğrencilere Misyon için "Programda öğrenim görmenizin asıl amacı nedir?" sorusu, vizyon için ise "Gelecekte kendinizi görmek istediğiniz konum, pozisyon, statü, yer neresidir?" sorusu sorulmuştur.

4.2 SWOT Analizi Bulguları

Öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler SWOT Matrisi şeklinde Tablo 2`de verilmektedir.

Tablo 1: Öğrencilerin Misyon ve Vizyonları

Sıra No	Misyon (Programda Öğrenim Görmenizin Asıl Amacı)	Vizyon (Gelecekte Kendinizi Görmek İstedığınız Konum)
1	Yönetim alanında kendimi geliştirerek yönetim açısından faydalı olmak	Herhangi bir kurumda yönetici olarak çalışmak
2	İşletme alanında akademik kariyer yapmak	Topluma faydalı ve öğrencilere katkı sağlayan iyi bir akademisyen olmak
3	İşletme alanında profesyonelleşmek	Mevcut akademisyenlerden farklı bir akademisyen olmak
4	Profesyonel iş dünyası hakkında daha fazla bilgiye sahip olmak	Orta ölçekli kurumsal bir işletmenin sahibi olmak.
5	İşletme alanında akademik kariyer yapmak	Öğretim üyesi olmak
6	Kamuda kariyer yapmak	Kamuda yönetici olmak
7	İşletme alanında akademik kariyer yapmak ve başarılı öğrenciler yetiştirmek	Akademisyen olmak
8	İnsanlara yeni değerler, bilgiler aktarmak, akademik kariyer yapmak	Başarılı bir öğretim üyesi olmak
9	İşletme alanında kendimi geliştirmek	Tanınmış bir akademisyen olmak
10	İşletme alanında fark oluşturmak	Başarılı bir işletmeci olmak
11	Alanında kendini geliştirmek ve gerçekleştirmek	Herhangi bir danışmanlık merkezinde psikolojik danışman olarak çalışmak

Öğrencilerin vizyon ve misyon bulguları ile SWOT analizi bulguları dikkate alınarak 4 strateji geliştirilmiştir: **Strateji 1:** Akademik kariyer yapma, **Strateji 2:** Kendini gerçekleştirme, **Strateji 3:** Kamuda ya da özel sektörde yönetici olma, **Strateji 4:** Girişimci olma (kendi işini kurma).

4.3 Bulanık TOPSIS Yaklaşımı Bulguları

Öğrencilerden elde edilen veriler bağlamında belirlenen 4 strateji üç uzman tarafından dilsel ifadeler kullanılarak değerlendirilmiştir. Analizde kullanılan dilsel değişkenler ve üçgen bulanık sayı karşılıkları Tablo 3'de verilmektedir.

Uzmanlar tarafından yapılan tüm değerlendirmelerin sunulması mümkün

olmadığından, Tablo 4'de sadece bir uzman tarafından yapılan değerlendirme sunulmuştur.

Tablo 5 de ise tüm uzmanların değerlendirmelerinin ortalaması olan ortak değerlendirme matrisi yer almaktadır.

Tablo 6'da her bir stratejinin pozitif ve negatif ideal çözüme olan uzaklıkları ve stratejilerin sıralaması görülmektedir. Hesaplama aşamasında eşitlik 4'te ifade edilen fayda yönlü fonksiyon kullanılmıştır. Herhangi bir ağırlıklandırma prosedürü uygulanmamış ve çok sayıda belirleyici olması nedeniyle belirleyicilerin eşit ağırlıklı oldukları varsayılmıştır.

Tablo 2: SWOT Matrisi

İç Çevre Faktörleri (İç Durum Analizi)	
Güçlü Yönler	Zayıf Yönleri
Hafıza, güleryüz, samimi insan ilişkileri, dışa dönüklük, yapıcılık, iyimserlik	Kolay sıkılma, tez bunalma, agresiflik, olumsuzlukların hafızada yer etmesi
Mücadeleci ve azimli olma	Çekingenlik, kendini ifade edememe
Hırslı olma ve rekabetten güç alma	Çabuk sinirlenme
Çalışkanlık ve işini sevmeye	Şanssızlık
Başarıyı ayrıntılarda görme	Çekimserlik
Etkin iletişim becerisi	Sabırsızlık ve takım çalışmasına yatkın olmama, bireysellik
Çalışmayı sevmeye, sorumluluk sahibi olma	İnsan ilişkilerinin zayıf olması
Araştırmacı olma ve öğrenmeyi sevmeye	Planlarına sadık kalamama, odaklanamama
Alanında iyi derecede bilgi sahibi olma	Kendini beğenmişlik
İnatçı olma	Duygusal olma
İyi bir dinleyici olma	Sosyal çevrenin zayıflığı
Dış Çevre Faktörleri (Dış Durum Analizi)	
Fırsatlar	Tehditler
Kamuda yükselme olanakları	Siyasi riskler ve belirsizlik altında üretkenliğin azalması
İşletme bölümünün sağladığı avantajlar	Sürekli değişen ve zorlaşan sınav sistemleri
Artan öğretim elemanı ihtiyacı	İş yaşamında yoğunluğun artması ve akademik gelişmeye engel olması
Krizler (Ekonomik, finansal vb.)	Teknolojik değişkenlik ve öngörüsüzlük
Akademik kariyerin adayları zorlaması	Maddi yetersizlikler
Alternatifleri değerlendirebilme becerisi	Kayırmacılık ve psikolojik yıldırma
Rakiplerin alanında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmaması	İşletme bölümü mezun sayısının sürekli artması
Başarılı insanlar için her zaman fırsatların olması	İşsizlik, finansal sorunlar, ekonomik belirsizlik
Mesleğinde kendini geliştirme	Mesleki deformasyon (Bozulma)

Tablo 3: Dilsel İfadeler ve Bulanık Üçgen Sayı Karşılıkları

Önem Düzeyi	Kısaltma	Bulanık Karşılıklar
Çok düşük	ÇD	(0, 0, 0.2)
Düşük	D	(0.05, 0.2, 0.35)
Orta düşük	OD	(0.2, 0.35, 0.5)
Orta	O	(0.35, 0.5, 0.65)
Orta yüksek	OY	(0.5, 0.65, 0.8)
Yüksek	Y	(0.65, 0.8, 0.95)
Çok yüksek	ÇY	(0.8, 1, 1)

Tablo 4: Bir Uzman Tarafından Yapılan Değerlendirme Matrisi

Belirleyiciler	S1	S2	S3	S4
Hafıza, gülyüz, samimi insan ilişkileri, dışa dönüklük, yapıcılık, iyimserlik (G1)	O	ÇY	ÇY	ÇY
Mücadeleci ve azimli olma (G2)	Y	ÇY	ÇY	Y
Hırslı olma ve rekabetten güç alma (G3)	D	Y	Y	Y
Çalışkanlık ve işini sevme (G4)	ÇY	ÇY	ÇY	Y
Başarıyı ayrıntılarda görme(G5)	Y	ÇY	Y	ÇY
Ekin iletişim becerisi (G6)	OY	Y	ÇY	Y
Çalışmayı sevme, sorumluluk sahibi olma (G7)	Y	Y	Y	OY
Araştırmacı olma ve öğrenmeyi sevme (G8)	ÇY	ÇY	OY	OY
Alanında iyi derecede bilgi sahibi olma (G9)	ÇY	O	OY	Y
İnatçı olma (G10)	ÇD	ÇD	D	OY
İyi bir dinleyici olma (G11)	Y	Y	ÇY	OY
Kolay sıkılma, tez bunalma, agresiflik, olumsuzlukların hafızada yer etmesi (Z1)	Y	OY	ÇY	Y
Çekingenlik, kendini ifade edememe (Z2)	Y	Y	Y	OY
Çabuk sinirlenme (Z3)	O	Y	Y	Y
Şanssızlık (Z4)	ÇD	ÇD	ÇD	D
Çekimserlik (Z5)	OD	ÇY	OY	Y
Sabırsızlık ve takım çalışmasına yatkın olmama, bireysellik (Z6)	Y	O	OY	OD
İnsan ilişkilerinin zayıf olması (Z7)	O	OY	OY	OY
Planlarına sadık kalamama, odaklanamama (Z8)	ÇY	ÇY	ÇY	OY
Kendini beğenmişlik (Z9)	ÇY	ÇY	OY	Y
Duygusal olma (Z10)	OY	OY	ÇY	OY
Sosyal çevrenin zayıflığı (Z11)	Y	O	ÇY	Y
Kamuda yükselme olanakları (F1)	OD	ÇD	ÇY	D
İşletme bölümünün sağladığı avantajlar (F2)	Y	Y	OY	OY
Artan öğretim elemanı ihtiyacı (F3)	Y	D	ÇD	ÇD
Krizler (Ekonomik, finansal vb.) (F4)	O	O	Y	ÇY
Akademik kariyerin adayları zorlaması (F5)	Y	O	ÇD	ÇD
Alternatifleri değerlendirebilme becerisi (F6)	OY	Y	OY	Y
Rakiplerin alanında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmaması (F7)	Y	D	Y	Y
Başarılı insanlar için her zaman fırsatların olması (F8)	OD	Y	OY	OY
Mesleğinde kendini geliştirme (F9)	ÇY	Y	ÇY	O
Siyasi riskler ve belirsizlik altında üretkenliğin azalması (T1)	ÇY	ÇY	ÇY	ÇY
Sürekli değişen ve zorlaşan sınav sistemleri (T2)	D	ÇD	D	ÇD
İş yaşamında yoğunluğun artması ve akademik gelişmeye engel olması (T3)	ÇD	D	D	ÇD
Teknolojik değişkenlik ve öngörüsüzlük (T4)	OY	Y	Y	OY
Maddi yetersizlikler (T5)	O	ÇY	Y	ÇY
Kayırmacılık ve psikolojik yıldırma (T6)	ÇY	ÇY	ÇY	OY
İşletme bölümü mezun sayısının sürekli artması (T7)	Y	OD	O	OD
İşsizlik, finansal sorunlar, ekonomik belirsizlik (T8)	ÇD	Y	O	ÇY
Mesleki deformasyon (bozulma) (T9)	OY	O	OY	OD

Tablo 5: Ortak Değerlendirme Matrisi (Üçgen Bulanık Sayılar)

Belirleyiciler	S1			S2			S3			S4		
G1	0,49	0,67	0,86	0,67	0,88	1,00	0,67	0,88	1,00	0,52	0,73	0,83
G2	0,67	0,84	0,95	0,62	0,79	0,90	0,72	0,90	1,00	0,67	0,83	0,98
G3	0,13	1,00	0,29	0,39	0,49	0,52	0,29	0,37	0,45	0,18	0,26	0,34
G4	0,80	1,00	1,00	0,65	0,82	0,92	0,70	0,88	0,93	0,50	0,65	0,80
G5	0,46	0,62	0,77	0,41	0,58	0,68	0,51	0,67	0,82	0,74	0,92	1,00
G6	0,50	0,67	0,77	0,60	0,77	0,87	0,80	1,00	1,00	0,65	0,80	0,95
G7	0,56	0,72	0,89	0,50	0,67	0,78	0,50	0,67	0,83	0,72	0,92	1,00
G8	0,76	0,95	1,00	0,71	0,88	0,98	0,56	0,71	0,86	0,43	0,58	0,74
G9	0,71	0,89	1,00	0,44	0,60	0,76	0,60	0,76	0,93	0,46	0,63	0,79
G10	0,21	0,27	0,50	0,04	0,17	0,38	0,25	0,44	0,63	0,63	0,81	1,00
G11	0,51	0,66	0,81	0,24	0,34	0,51	0,76	0,95	1,00	0,43	0,58	0,74
Z1	0,52	0,71	0,91	0,50	0,63	0,85	0,65	0,87	1,00	0,42	0,52	0,75
Z2	0,37	0,53	0,68	0,68	0,84	1,00	0,68	0,86	0,96	0,45	0,61	0,76
Z3	0,36	0,51	0,67	0,51	0,68	0,79	0,56	0,72	0,87	0,74	0,92	1,00
Z4	0,43	0,53	0,90	0,43	0,53	0,90	0,17	0,37	0,70	0,40	0,70	1,00
Z5	0,46	0,63	0,74	0,55	0,68	0,75	0,44	0,56	0,68	0,74	0,92	1,00
Z6	0,37	0,48	0,67	0,44	0,61	0,79	0,67	0,83	1,00	0,47	0,64	0,81
Z7	0,29	0,47	0,65	0,22	0,33	0,53	0,65	0,82	1,00	0,32	0,50	0,68
Z8	0,57	0,74	0,84	0,72	0,90	1,00	0,52	0,69	0,79	0,59	0,75	0,91
Z9	0,69	0,88	0,99	0,44	0,57	0,70	0,40	0,57	0,74	0,66	0,83	1,00
Z10	0,44	0,55	0,74	0,50	0,63	0,76	0,51	0,70	0,82	0,66	0,83	1,00
Z11	0,47	0,63	0,79	0,63	0,81	0,91	0,68	0,88	0,93	0,68	0,84	1,00
F1	0,35	0,50	0,75	0,25	0,33	0,60	0,60	0,85	1,00	0,08	0,30	0,53
F2	0,57	0,74	0,91	0,44	0,55	0,74	0,50	0,63	0,76	0,66	0,83	1,00
F3	0,63	0,81	1,00	0,29	0,42	0,63	0,33	0,42	0,58	0,41	0,50	0,72
F4	0,45	0,60	0,75	0,35	0,50	0,65	0,45	0,60	0,75	0,80	1,00	1,00
F5	0,60	0,80	1,00	0,31	0,44	0,67	0,16	0,22	0,47	0,23	0,33	0,57
F6	0,63	0,69	0,97	0,63	0,82	0,93	0,57	0,88	0,99	0,66	0,83	1,00
F7	0,38	0,50	0,69	0,23	0,40	0,57	0,63	0,80	0,97	0,66	0,83	1,00
F8	0,40	0,60	0,80	0,60	0,80	1,00	0,44	0,58	0,80	0,37	0,57	0,77
F9	0,76	0,95	1,00	0,76	0,95	1,00	0,66	0,95	1,00	0,58	0,76	0,84
T1	0,80	1,00	1,00	0,55	0,73	0,78	0,75	0,93	0,98	0,80	1,00	1,00
T2	0,47	0,67	0,86	0,44	0,56	0,78	0,47	0,67	0,86	0,67	0,83	1,00
T3	0,46	0,65	0,84	0,57	0,84	1,00	0,49	0,76	0,92	0,65	0,81	0,97
T4	0,52	0,69	0,87	0,46	0,63	0,81	0,69	0,88	1,00	0,58	0,75	0,92
T5	0,60	0,77	0,87	0,80	1,00	1,00	0,70	0,87	0,97	0,73	0,90	0,98
T6	0,76	0,95	1,00	0,56	0,73	0,83	0,76	0,95	1,00	0,51	0,66	0,81
T7	0,60	0,80	1,00	0,33	0,53	0,73	0,38	0,51	0,73	0,47	0,67	0,87
T8	0,33	0,43	0,60	0,65	0,80	0,95	0,50	0,65	0,80	0,80	1,00	1,00
T9	0,50	0,63	0,77	0,46	0,65	0,77	0,69	0,88	1,00	0,58	0,78	0,87

Tablo 6: Belirlenen Stratejilerin Sıralanması

	d_j^+ (Pozitif İdeal Çözüm Uzaklık)	d_j^- (Negatif İdeal Çözüm Uzaklık)	CC	Sıra
s1	2,75	8,32	0,75	3
s2	2,98	7,87	0,73	4
s3	2,29	9,51	0,81	1
s4	2,30	9,18	0,80	2

TOPSIS analizi sonucunda stratejilerin sıralanması Tablo 6’da görüldüğü gibi; **Strateji 3:** Kamuda ya da özel sektörde yönetici olma, **Strateji 4:** Girişimci olma (kendi işini kurma), **Strateji 1:** Akademik kariyer yapma, **Strateji 2:** Kendini gerçekleştirme şeklinde oluşmuştur.

5 SONUÇ VE TARTIŞMA

İş dünyasında her geçen gün meydana gelen yeni gelişmeler ve değişimler üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin gelecek kaygılarını sürekli artırmaktadır. Bu durum öğrencileri bireysel kariyer planlaması yapmaya itmektedir. Ancak günümüzde iş dünyasının her alanında yaşanan bu hızlı değişimler karşısında öğrencilerin bireysel kariyer planlaması yapması yeterli olmamakta aynı zamanda çevreyi de içine alan farklı bir boyutta bir kariyer planlaması yapması gerekmektedir. Bu da stratejik kariyer planlaması ile mümkün olmaktadır. İşletme yüksek lisans öğrencilerine yönelik stratejik kariyer planlama yapılması amaçlanan bu çalışmada öğrencilerin misyon ve vizyonları, öğrencilerin güçlü ve zayıf yönleri ile öğrencileri bekleyen tehdit ve fırsatlar belirlenmiş ve bu bilgilerden yola çıkılarak 4 strateji belirlenmiştir. Bulanık TOPSIS yaklaşımı ile yapılan sıralamada birinci sıradaki stratejinin “Kamuda ya da özel

sektörde yönetici olma” ikinci sıradaki stratejinin ise “Girişimci olma (kendi işini kurma)” olduğu tespit edilmiştir. İşletme yüksek lisans programlarının amacının öncelikle yönetici ve girişimci yetiştirmek olduğu düşünüldüğünde bu sonucun bu amaca uygun olduğu ve öğrencilerin bu yönde hareket etmeleri gerektiği söylenebilir. Öğrencilerin misyon ve vizyonları incelendiğinde birçok öğrencinin akademik kariyer yapma ve kendini geliştirme düşüncesinin olduğu ancak güçlü ve zayıf yönlerinin buna uygun olmadığı görülmektedir. Ayrıca bu çalışmada işletme yüksek lisans öğrencilerinden hareketle 5 aşamalı bir stratejik kariyer planlama modeli geliştirilmiştir. Bu modelin araştırmacılara ve insan kaynakları yöneticilerine faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada nitel ve nicel karar yöntemlerinin birlikte kullanılması ve uzman görüşlerinden faydalanılması çalışmanın sonuçlarının güçlü ve güvenilir olmasını sağlamaktadır. Özellikle bulanık bir model kullanımı belirsiz durumların daha iyi modellenip değerlendirilmesini sağlamıştır. Bu noktada çalışmanın geleceğe yönelik planlar yapan lisansüstü eğitim öğrencilerine oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, R., Özdaşlı, K. (2017), "Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi: Sbmyo Öğrenci Üzerine Bir Araştırma", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314. doi:10.20875/makusobed.316449
- Ajmera, P. (2017), "Ranking The Strategies for Indian Medical Tourism Sector through The Integration of SWOT Analysis and TOPSIS Method", *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 30(8), 668-679. doi:https://doi.org/10.1108/IJHCQA-05-2016-0073
- Alhaddad, M. S. (2018), "Undergraduate Pharmacy Students' Motivations, Satisfaction Levels, and Future Career Plans", *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 13(3), 247-253. doi:10.1016/j.jtumed.2018.03.004
- Anafarta, N. (2001), "Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 1(2), 1-17.
- Arık, N., Seyhan, B. (2016), "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Teknoloji Bilgisi ve Gelecek Beklentilerinin Rolü", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2218-2231.
- Babazade, Ü. (2017). Sualtı Dalış Turizmi Paydaşları ile İzmir Sualtı Dalış Turizmine Yönelik Bir SWOT Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü, Burdur.
- Bayar, K. (2015), "10 Adımda Stratejik Kariyer Planlama", <https://www.linkedin.com/pulse/10-ad%C4%B1mda-stratejik-kariyer-planlama-kamil-bayar-phdc-mba>, (10.12.2018).
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S., & Gökerik, M. (2016), "Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.
- Chen, C. T., Lin, C. T., Huang, S. F. (2006), "A Fuzzy Approach for Supplier Evaluation and Selection in Supply Chain Management", *International Journal of Production Economics*, 102(2), 289-301. doi:10.1016/j.ijpe.2005.03.009
- Donner, G. J., Wheeler, M. M. (2001), "It's Your Career: Take Charge Career Planning and Development", Geneva (Switzerland): ICN - International Council of Nurses. https://www.k4health.org/sites/default/files/guideline_career_take_charge.pdf, (11.12.2018).
- Ersungur, M., Aslan, M. B. (2014), "Muş İlinin Gelişme Potansiyelinin SWOT Analizi ile İncelenmesi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 213-236.
- Eryiğit, S. (2000), "Kariyer Yönetimi", *Kamu-İş*, 6(1), 1-26.
- Ginter, P., Swayne, L., Duncan, W. (2002), *Strategic Management of Health Care Organizations* (4th), Blackwell Publishers Ltd, Oxford.
- Gökdeniz, İ. (2017), "Özel Sektör ve Kamu Yönetiminde Kariyer Planlaması", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 123-131.
- Hosmer, D. (2016), "Managing Your Professional Development", *Find Your Fit: A Practical Guide to Landing a Job You'll Love*, (Ed. S. Kaiden), Association for Talent Development, Virginia, USA.
- Hwang, C. L., Yoon, K. (1981), *Multiple Attribute Decision Making: Methods and Application*. Springer-Verlag, Berlin Heidelberg.
- İldırım, G. (2017), Yat Turizmi Paydaşları İle İzmir Yat Turizmine Yönelik Bir SWOT Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.

- Junior, F. R., Osiro, L., Carpinetti, L. C. (2014), "A Comparison between Fuzzy AHP and Fuzzy TOPSIS Methods to Supplier Selection", *Applied Soft Computing*, 21, 194-209. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.asoc.2014.03.014
- Kusat, N. (2014), "Isparta Dış Ticaret Sektörünün SWOT Analizi Kapsamında Mevcut Durum Değerlendirmesi", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 299-324.
- O'Connor, M. (2004), "Strategic Planning for Career Development", *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 34(1), 1-3.
- Shimaoka, M. (2015), "Strategic Career Planning for Physician-Scientists", *Journal of Orthopaedic Science*, 20(3), 452-456. doi:10.1007/s00776-015-0697-5
- Stoeber, J., Mutinelli, S., Corr, P. J. (2016), "Perfectionism in Students and Positive Career Planning Attitudes", *Personality And Individual Differences*, 97(July), 256-259. Doi:10.1016/J.Paid.2016.03.065
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., Duzman, B. (2011), "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İibf Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- TDK. (2006), "Güncel Türkçe Sözlük", http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c07c2b8eaeec0.05005227, (05.12.2018).
- Tilly, G. D. (2018), "Do You Have a Strategic Career Plan?", Cornerstone International Group: <https://www.cornerstone-group.com/2017/01/18/strategic-career-plan/>, (06.12.2018).
- Tuncer, P. (2012), "Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 203-233.
- Wang, T. C., Lee, H. D. (2009), "Developing A Fuzzy TOPSIS Approach Based on Subjective Weights and Objective Weights", *Expert Systems with Applications*, 36(5), 8980-8985. doi:10.1016/j.eswa.2008.11.035
- Wang, Y. J. (2014), "The Evaluation of Financial Performance for Taiwan Container Shipping Companies by Fuzzy TOPSIS", *Applied Soft Computing*, 22, 28-35. doi:https://doi.org/10.1016/j.asoc.2014.03.021
- Yetgin, D., Yılmaz, A., Çiftci, G. (2018), "Krizlerin Turist Rehberliği Öğrencilerinin Kariyer Planlamasındaki Etkisi", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 195-214. doi:10.21325/jotags.2018.278
- Yıldız, M. (2002), "İnsangücü Planlamasına Çağdaş Bir Yaklaşım: Kariyer Planlaması", *Türk İdare Dergisi*, (436), 227-245.
- Zuzelo, P. R. (2010), "Strategic Career Planning: Professional and Personal Development", *The Clinical Nurse Specialist Handbook* (1-32), (P. R. Zuzelo), Jones and Bartlett Publishers, Sudbury, Mass, USA.