

CITATION: 1. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Yeni Ufuklar Kongresi Bildiriler Kitabı, 9-11 Nisan 2018, İstanbul-TÜRKİYE

ISBN: 978-605-2132-21-0

DOI: 10.21733/ibad.419980

BAŞARI İÇİN TERCİH EDİLEN KARIYER STRATEJİLERİ: LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ALAN ÖĞRENCİLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Dr. Öğr. Üy. Erkan TAŞKIRAN¹
Yüksek Lisans Öğr. Gizem TAŞKIN²

Özet

Kariyer kavramı, ister çalışma hayatının içinde olsun ister olmasın, tüm bireyler için en önemli mücadele alanlarından biridir. Bu bağlamda, başarılı bir kariyere sahip olmak üzere kazanımlarını artırmak isteyen tüm bireyler, farklı yöntemler üzerinden hareket etmektedir. Bu yöntemlerden biri de eğitim düzeylerini artırarak, kariyer hedeflerine yönelmektir. Bu çalışmanın temel amacı, bireylerin iş hayatları ve kariyerleri boyunca elde etmek istedikleri başarıya ya da hedeflerine ulaşabilmeleri ve iş yaşamında varlıklarını sürdürebilmeleri için seçmiş oldukları kariyer stratejilerini belirlemektir. Bu temel amacın yanında, söz konusu kariyer strateji tercihlerinin farklı demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır. İstanbul'da bulunan köklü bir vakıf üniversitesinde lisansüstü eğitim alan 248 öğrenci üzerinden yapılan araştırma sonucunda öğrencilerin en baskın olarak "kontrolün kendinde olması" ve "kurum içindeki fırsatlardan haber olma" stratejilerini; en az düzeyde ise "kariyer için mesleki ve sosyal sendikalara üye olma" ve "eş-dost bağlantılarını kullanma" stratejilerini tercih ettikleri saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, kariyer başarısı, kariyer stratejileri, lisansüstü öğrenciler.

CAREER STRATEGIES PREFERRED FOR SUCCESS: A RESEARCH ON STUDENTS WITH GRADUATE EDUCATION

Abstract

The concept of career is one of the most important challenging areas for all individuals whether they exist in working life or not. Within this view, all individuals who wish to reinforce their gains to have a successful career life, act from different methods. One of these methods is to head towards career targets by increasing their level of education. The main purpose of this study is to identify the career strategies selected by graduate students to reach their targets and to sustain their presences throughout their work life and careers. Beside this purpose, it has been targeted to determine whether their strategies differ according to their demographic characteristics. Findings from 248 students who receive presently education in a well-known private university located in Istanbul, revealed that dominant strategies preferred by them are "had internal locus of control" and "keeping informed of the opportunities in the company" while the least used strategies are "become member of professional and other social unions to support my career" and "using contacts in the industry to get on".

Keywords: Career, career success, career strategies, graduate students.

¹ Sorumlu yazar/ Corresponding author, Düzce Üniversitesi, Türkiye, erkan_taskiran@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-7242-2355

² Beykent Üniversitesi, Türkiye, gizemtaskin16@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-7242-2355

GİRİŞ

Günümüz iş yaşamının getirdiği karmaşa ve belirsizlik, bireylerin kariyer seçim ve süreçlerini etkilemekte ve dolayısıyla tercih edilen kariyer stratejileri önem kazanmaktadır. Başarılı bir kariyere sahip olmak üzere kazanımlarını artırmak isteyen tüm bireylerin, birbirinden farklı yöntemler üzerinden hareket etmesi kaçınılmazdır. Bu yöntemlerden biri de eğitim düzeylerini artırarak, kariyer hedeflerine yönelmektir. Dolayısıyla, bireyin kariyer hedefini gerçekleştirmesinde yardımcı olabilecek önemli araçlarından biri olan eğitimin, kariyer ile ilgili tercih edilen stratejiler ile ilintili olduğu düşünülmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, lisansüstü eğitim gören bireylerin iş hayatında var olabilmek ve belirledikleri kariyer hedeflerini gerçekleştirmek üzere hangi kariyer stratejilerini baskın olarak tercih ettiklerini belirlemektir. Bu temel amacın yanında, söz konusu kariyer strateji tercihlerinin öğrencilerin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit etmektir. Kariyer stratejilerini belirlemek üzere kullanılan ölçek Akrivos, Ladkin ve Reklitis (2007)'ın çalışmasından alınmıştır. Söz konusu ölçek katılımcıların kariyerlerinde başarılı olabilmek için hangi stratejilere öncelik verdiklerini belirlemeye imkan vermektedir. Çalışma, İstanbul'da bulunan köklü bir vakıf üniversitesinde lisansüstü eğitim alan öğrenciler üzerinde yapılmış ve elde edilen veriler, istatistiki programlar yardımıyla analiz edilerek bulgular elde edilmiştir. Çalışma sonucunda öğrencilerin en baskın olarak “kontrolün kendinde olması” ve “kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma” stratejilerini; en az düzeyde ise “kariyer için mesleki ve sosyal sendikalara üye olma” ve “eş-dost bağlantılarını kullanma” stratejilerini tercih ettikleri saptanmıştır.

Çalışma planı üç kısımdan oluşmaktadır. İlk olarak kariyer stratejileri ve kariyer başarı kavramları açıklanarak, konu ile ilgili önceki yapılmış araştırma sonuçları ele alınmıştır. İkinci olarak çalışma metodolojisi açıklanarak çalışmanın yöntemi sunulmuştur. Son kısımda ise araştırma sonucu elde edilen bulgular sunulurken, sonuç kısmında yapılan değerlendirmeler kapsamında genel olarak bulgular tartışılmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Kariyer Kavramı ve Kariyer Başarısı

Kariyer kavramı farklı dillerde farklı karşılıklar bulmaktadır. Örneğin, Latince dilinde “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca dilinde “carrierre” (yarış yolu) ve İngilizce dilinde ise “career” (meslek) kelimesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır (Aytaç, 2005: 5). Super kariyeri, herhangi bir bireyin, olmak istediği birey olmak için karşılaştığı bir dizi yaşam görevlerini ve bunların üstesinden gelme girişimlerini içeren bir yaşam yolu olarak tanımlanmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, 48). Kariyer en genel anlamıyla bireyin yaşamı boyunca işle ilgili deneyimler bütünü olarak tanımlanabilir (Wang ve Tsai, 2012: 612). Dolayısıyla, kariyerin tam olarak hangi deneyim ya da yaşantıyla başladığını belirlemek zor olacağından, kariyeri yaşamın bütününe yayılan bir gelişim süreci olarak değerlendirmek yerinde olacaktır (Ünsal, 2014:3).

Kariyer kavramının genel olarak üç unsuru barındırması beklenmektedir. Birincisi kariyer birey beceri, eğitim ve deneyimi ile ilgilidir. İkinci olarak kariyer bireyin işvereni ile olan ilişkilerini kapsar ve üçüncü unsur olarak kariyer bireyin kendi hayat tarzını oluşturma ve geliştirme ihtiyacı ile ilgilidir (Wilson ve Davies, 1999: 102). Kariyerini başarı ile ilerleten ve geliştiren kişiler, bu sayede iş ve yaşam dengesini başarı ile kurma arzusunda. Dolayısıyla kariyer seçimlerini buna göre yaparlar (Wilson ve Davies, 1999: 102). Çalışma kapsamında araştırılan, tercih edilen kariyer stratejileri açısından bakıldığında, günümüzde bireylerin kariyer seçimlerini yapmak üzere kullandıkları stratejilerde iş-yaşam dengesi kurma ve bu kapsamda kariyer tatmini yaşama hevesinde oldukları söylenebilir.

Kariyer başarısı, bireyin işle ilgili edindiği olumlu psikolojik sonuçlar veya iş deneyimlerinin bir sonucu olarak biriktirdiği başarılar olarak tanımlanabilir (Seibert, Crant ve Kraimer, 1999: 417). Kariyer başarısı hem öznel (içsel) hem de nesnel (dışsal) unsurları olan bir kavramdır. Nesnel bağlamda kariyer başarısı gözlemlenebilir kariyer başarılarını ifade eder. Maaş, statü ve terfi sayısı gibi maddi kazanımlar nesnel kariyer başarısına örnek olarak verilebilir. Diğer taraftan öznel bağlamda kariyer başarısı ise bireylerin kariyer yolculuğu ve süreçlerinde tatmin ve başarı hissi yaşamalarını açıklamaktadır. Örneğin bireyin kariyer gelişim sonucu iş ve kariyer tatmini yaşamayı öznel kariyer başarısına yöneliktir (Cheremie, 2013: 715; Callanan, 2003: 126-127; Seibert, Crant ve Kraimer, 1999: 417). Daha sonraki bazı çalışmalarda (Zhou, vd.: 2013; Zhou, vd.: 2016), iş-yaşam dengesinin de kariyer başarısının sağlanmasında diğer bir kriter olarak görülmesi gerektiğini belirtmiştir.

Başarılı bir kariyer deneyimleme algısı bireyin daha olumlu iş çıktıları elde etmesine ve bunun yaşamının diğer evrelerine yayılmasına, yaşam tatmini ve psikolojik olarak iyi hissetmesine neden olmaktadır (Russo, Guo ve Baruch, 2014: s.249). Bu nedenle günümüz iş hayatında bireyler kariyer başarısı elde etmek ve buna yönelik kariyer stratejileri belirlemeye yönelmektedir. Son yıllarda kariyer başarısı konusu, kariyer kavramı üzerinde teorik ve ampirik çalışmaları olan farklı araştırmacıların öne çıkan çalışma alanlarından bir olmuştur (Lawrance, 2011; Dikkers, van Engen ve Vinkenbug, 2010; Blicke, Oerder ve Summers, 2010; Lirio ve diğ., 2007). Kariyer tutkusu ve adanmışlık, kariyer başarısının olmazsa olmaz temel öncüllerinden görülmektedir (Dikkers, van Engen ve Vinkenbug, 2010: 565).

1.2. Kariyer Stratejisi

Gould ve Penley (1984: 244) kariyer stratejisini bireyin önemli kariyer hedeflerini gerçekleştirilmesinin önündeki belirsizliği ortadan kaldırma ve hedeflerine ulaşmak için gerekli zamanın kısaltılması için birey tarafından kullanılan davranışları olarak tanımlamaktadır. Greenhaus ve Callanan (1994) ise kariyer stratejisini, bireyin önceden belirlediği kariyer hedefine ulaşmasına yardımcı olmak için tasarlanmış bir dizi faaliyet olarak ifade etmektedir. Bu kapsamda kariyer stratejisi kısa bir tanımlamayla, belirli bir kariyer hedefine ulaşmak için yapılan davranışlar olarak ifade edilebilir (Yamamoto, 2006: 246).

Kariyer stratejisi öncelikle bir kariyer hedefine ulaşma davranış tipi olarak oluşur, ancak son tahlilde nihai hedef süreç açısından örgüte öncelik tanımadan, bireyin kendi kişisel hedeflerini başarmaktır (Yamamoto, 2006: 246). Başarılı bir kariyer yapmak için tercih edilen stratejilerin neler olduğunun belirlenmesi, bireylerin hiyerarşik olarak örgütün, tepe yönetimine atanmayı başarabilmek için en iyi yolun seçilmesinde yardımcı olabilir (Akrivos, Ladkin, Reklitis, 2007). Kariyer stratejileri amaçları açısından örgütsel odaklı ya da örgütler arası olmak üzere iki farklı sınıflandırma açısından değerlendirilebilir. Buna göre, örgütsel kariyer gelişimi olarak örneğin terfi almayı kapsayan hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik örgütsel kariyer stratejileri söz konusu iken; işten ayrılmaları azaltmak için çalışanların geliştirilmesi gibi örgütler arası kariyer geliştirmeye yönelik kariyer stratejileri önemlidir. Diğer taraftan, birey açısından kariyer sürekli devam eden bir süreç olduğu için, örgütsel ya da örgütler arası diye bir sınıflandırma yapmanın gereksiz olduğu da savunulmaktadır (Yamamoto, 2006: 247). Çeşitli araştırmalarda bireylerin tercih ettiği kariyer stratejileri belirtilmiştir (Yamamoto, 2006: 246). Örneğin, Feij ve diğ.(1995), danışmanlık alma, beceri geliştirme, network kurma, yaratıcı girişimler bulma gibi stratejileri vurgularken, Kossek ve diğ. (1998), gelişim odaklı geri bildirim yönelimi ve farklı görevler arasında geçiş yapabilme esnekliği stratejileri üzerinde durmuştur. Yamamoto (2006), kariyer anlayışının, bireyin kariyer gelişimi açısından en temel kariyer stratejisi olduğunu belirtmektedir.

2.3. Konu ile İlgili Yapılmış Önceki Çalışmalar

Araştırma konusu kapsamında kariyer stratejileri ile ilgili farklı alanlarda farklı çalışmalar bulunmaktadır. Söz konusu çalışmalardan olan ve ulaşılabilen bazı çalışmalar aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Dikkers, van Engen ve Vinkenbunrg (2010), Hollanda’da yaptıkları çalışmada part time çalışma koşullarının kariyer başarısı üzerindeki olumlu etkileri olduğunu saptamıştır. Judge, Cable, Boudreau ve Bretz (1994), yöneticilerin kariyer başarılarının yordayıcılarının neler olduğunu inceledikleri araştırmalarında, eğitim düzeyi, kalite, prestij ve bulunan kademenin nesnel kalite başarısının yordayıcısı olduğu; motivasyonel ve örgütsel değişkenlerin ise bireyin iş tatmini yaşamada belirleyici olduğu görülmüştür. Kavramsal başka bir çalışmada Wilson ve Davies (1999), yöneticilerin kariyer kararında iş-yaşam dengesine verdikleri önem üzerinde durmuş, bireysel beceri ve inanç gibi kişisel yönler ile destekleme, yol açma, yönlendirme gibi örgütsel yönlerin birlikte uyum içinde kariyer seçimini etkileyeceğini vurgulamıştır.

Blickle, Oerder ve Summers (2010), iş hayatında danışmanlık yapan 558 birey üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda kariyer başarısı ve politik yeti arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve sonuç olarak güçlü politik yetiye sahip bireylerin yüksek kariyer başarısı elde ettiklerini saptamışlardır. Yamamoto (2006), kendi kendini atamayı en baskın kariyer stratejisi olarak tespit etmiştir. Akrivos, Ladkin, Reklitis, (2007), 65 otel yöneticisi üzerinden Yunanistan’da yaptıkları araştırmaları sonucu, otel yöneticilerinin kariyerlerinde ilerlemek için çok farklı stratejiler kullandıklarını belirlemiştir. Buna göre, otel yöneticilerinin en fazla kullandıkları kariyer stratejileri örgüt içi kariyer fırsatlarını takip etme, iletişim beceri ve yetkinliğini geliştirme, sektördeki tanınmış kişilerle ilişkiler geliştirme ve kişisel imajına dikkat etme olarak tespit edilmiştir. En az tercih edilen stratejiler ise kariyerinde ilerlemek için aile bağlantılarını kullanma, mesleki sendikalara üye olma ve mentora sahip olma olarak sıralanmıştır.

Ladkin ve Juwaheer (2000), Mauritius’ta yaptıkları araştırma sonucunda, bireysel düzeyde kariyer gelişiminde başarılı olabilmek amacıyla, bilgi ve deneyim kazanmak için kariyer hareketliliğine açık olma ve becerilerin, özellikle iletişim becerilerinin devamlı şekilde geliştirilmesi olarak saptanmıştır. Yine Ladkin ve Riley (1996), iş hayatındaki yöneticilerin kariyerlerinde ilerlemek için kullandıkları kariyer stratejilerini İngiltere’de otelcilik alanında incelemişler ve çalışmaları sonucunda yöneticilerin en fazla farklı bir pozisyona yerleştirilmeye hazır olma ve başarılı bir iş yaptığında terfi edileceği hususunda işverenlerine güvenme kariyer stratejilerine odaklandıklarını, diğer taraftan kariyerde ilerlemek için aile bağlantılarını kullanma yönelimi en az kullanılan kariyer stratejisi olarak tespit edilmiştir. Ladkin (2003) benzer bir çalışmayı Avustralya’da otel yöneticileri üzerinde yaparak benzer sonuçlara ulaşmıştır. Buna göre, yöneticilerin kariyerlerinde ilerlemek üzere farklı bir pozisyona yerleştirilmeye hazır olma, deneyim ve bilgi kazanmak üzere kariyer hareketliliğine açık olma ve uzun dönemli kariyer hedeflerine sahip olma kariyer stratejilerini en fazla tercih ettikleri saptanmıştır. Bunun yanında yöneticilerin en az kullandıkları kariyer stratejileri ise, kariyerde ilerlemek için aile bağlantılarını kullanma, örgüt içi politik davranma ve daha yüksek maaşlı işleri tercih etme olarak belirlenmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Örneklem ve Araştırma Prosedürü

Bu çalışmanın temel amacı, bireylerin iş hayatları ve kariyerleri boyunca elde etmek istedikleri başarıya ya da hedeflerine ulaşabilmeleri ve iş yaşamında varlıklarını sürdürebilmeleri için

seçmiş oldukları kariyer stratejilerini tespit etmektir. Kariyer yönelimleri açısından lisansüstü eğitim gören bireylerin seçilmesi, söz konusu grubu oluşturanların kariyerlerinde başarılı olmak üzere kariyer hedeflerine ve buna yönelik stratejilerine öncelik verecekleri kabulünden oluşmaktadır. Bu kapsamda İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinde eğitim gören 248 öğrenci ile yüz yüze görüşülerek ve online olarak anketleri doldurmaları sağlanmıştır. Alan çalışması Mart ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıdaki Tablo 1'de sunulmuştur.

2.2. Ölçüm Aracı

Çalışmada ölçüm aracı olarak Akrivos, Ladkin, Reklitis (2007) çalışmasındaki 32 önermeden oluşan ve bireylerin kariyer hedeflerini gerçekleştirmek üzere kullandıkları kariyer stratejilerini belirlemeye olanak sağlayan bir ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların soruları (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (5) Kesinlikle Katılıyorum arasında 5'li Likert tipi ile cevaplandırılmaları istenmiştir. Ölçüm aracındaki örnek sorulardan bazıları arasında “*Kariyer stratejimi belirlerken her zaman yüksek gelir elde etmeye yönelirim*”, “*Kariyer stratejimi belirlerken daima iletişim becerilerimi ve yetkinliklerimi geliştirmeye çalışırım*”, “*Kariyer stratejimi belirlerken sektördeki aile bağlantılarımı kullanırım*” soruları örnek olarak verilebilir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları (n=248)

		f	%
Cinsiyet	Kadın	163	65,7
	Erkek	85	34,3
Yaş	22-26 yaş	81	32,7
	27-31 yaş	76	30,6
	32-36 yaş	55	22,2
	37 yaş ve üstü	36	14,5
Medeni Durum	Bekar	192	77,4
	Evli	56	22,6
Çalıştığınız Alan	Çalışmıyor	57	23,0
	Bankacılık	49	19,8
	Turizm	24	9,7
	Sağlık	22	8,9
	Pazarlama	16	6,5
	Kamu	19	7,7
	Eğitim	28	11,3
	Diğer	33	13,3
Mezun Olunan Alan	İşletme Fakültesi	102	41,1
	İktisat Fakültesi	50	20,2
	Eğitim Fakültesi	26	10,5
	Mühendislik Fakültesi	11	4,4
	İletişim Fakültesi	12	4,8
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	14	5,6
	Fen-Edebiyat Fakültesi	15	6,0
	Diğer	18	7,3
Çalışma Süresi	1 yıldan az	43	17,3
	1-5 yıl	89	35,9
	6-10 yıl	65	26,2
	11-15 yıl	34	13,7
	16 yıl ve üstü	17	6,9

2.3. Veri Analiz Yöntemi

Bu çalışmada lisansüstü eğitim gören bireylerin iş hayatında başarılı olmak için belirledikleri kariyer hedeflerini gerçekleştirmek üzere hangi kariyer stratejilerini baskın olarak kullandıklarını belirlemek hedeflenmiştir. Bu temel amacın yanında, söz konusu kariyer strateji tercihlerinin farklı demografik özelliklere göre değişip değişmediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucu elde edilen bulgular kapsamında katılımcıların tercih ettikleri kariyer stratejilerini belirlemek üzere betimleyici istatistikler kapsamında aritmetik ortalama değerleri gözlenmiştir.

4. BULGULAR

Çalışmaya katılanların tercih ettikleri kariyer stratejilerini belirlemek üzere aritmetik ortalama değerleri izlenmiştir. Buna göre dört farklı kategori belirlenerek hareket edilmiştir (Akrivos, Ladkin ve Reklitis, 2007:111). Kategoriler, “*en baskın tercih edilen stratejiler*”, “*daha az baskın tercih edilen kariyer stratejileri*”, “*sınırlı tercih edilen kariyer stratejileri*” ve “*en az tercih edilen kariyer stratejileri*” olmak üzere sınıflandırılarak değerlendirilmeye alınmıştır.

4.1. En Baskın Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

Katılımcıların en baskın olarak tercih ettikleri kariyer stratejilerinin belirlenmesinde ortalama değerleri 4,25 ve üzeri olan stratejiler değerlendirilmeye alınmıştır (Tablo 2).

Tablo 2: Katılımcıların Tarafından En Baskın Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

En Baskın Tercih Edilen Kariyer Stratejileri	\bar{X}
...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,46
...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,36
...daima iletişim becerilerimi ve yetkinliklerimi geliştirmeye çalışma	4,30
...sektördeki kişilerle iyi ilişkiler kurma	4,28
...değişim ve yeniliklere adapte olmaya çalışma	4,25

Araştırmaya katılan lisansüstü öğrencilerin en baskın olarak tercih ettikleri kariyer stratejilerinin başında “kontrolün kendinde olma arzusu” (Ort=4,46) gelmektedir. Devamında “fırsatlardan haberdar olma” (Ort=4,36) ve “iletişim beceri ve yetkinliklerini geliştirme çabası” (Ort=4,30) stratejileri ön plana çıkmaktadır.

4.2. Daha Az Baskın Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

Katılımcıların daha az baskın olarak tercih ettikleri kariyer stratejilerinin belirlenmesinde 4,25 ve 4,00 arasında skor alan stratejiler değerlendirilmeye alınmıştır (Tablo 3).

Tablo 3: Katılımcıların Daha Az Baskın Tercih Ettikleri Kariyer Stratejileri

Daha Az Baskın Tercih Edilen Kariyer Stratejileri	\bar{X}
...mesleki bilgi ve becerileri güncel tutma	4,21
...eğitimimi ve yeteneklerimi geliştirmek için kursa katılma	4,20
...ilerlemem için faydalı olacak kişileri takip etme ve ilgilenme	4,20
...kurumun sunduğu eğitim planlarını her zaman değerlendirme	4,16
...dışı görünüş ve konuşma tarzı ile kişisel imajuma odaklanma	4,14
...işime karşı istekli ve coşkulu olduğumu gösterme çabası	4,13

...ulaşmak istediğim hedeflerimi her zaman ön planda tutma	4,10
...öğrenme ve gelişme için tüm maddi imkanlarımı seferber etme	4,10
...uzun vadeli kariyer hedeflerime göre hareket etme	4,04
...olumsuz özelliklerimi geliştirmeye çalışma	4,01

Katılımcıların daha az baskın tercih ettikleri kariyer stratejileri dikkate alındığında en başta “mesleki bilgi ve becerileri güncel tutma” (Ort=4,21) kariyer stratejisi olduğu saptanmıştır. Bu stratejiden sonra daha az baskın düzeyde ön plana çıkan kariyer stratejilerinden bazıları ise “gelişim için kurslara katılma” (Ort=4,20) ve “kurum içi eğitimleri değerlendirme” (Ort=4,16), “kişisel imaja odaklanma” (Ort=4,14) stratejileri olarak sıralanmaktadır.

4.3. Sınırlı Düzeyde Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

Üçüncü sınıflandırma grubu olarak sınırlı düzeyde tercih edilen kariyer stratejileri incelenmiştir. Bu kapsamda ortalama değerleri 3,00 ve 4,00 olan stratejiler bu grup altında değerlendirmeye alınmıştır. Tablo 4’de katılımcıların sınırlı tercih edilen kariyer stratejileri gösterilmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Sınırlı Tercih Ettikleri Kariyer Stratejileri

Sınırlı Tercih Edilen Kariyer Stratejileri	\bar{X}
...performansının olumsuzluklardan etkilenmemesine çalışma	3,97
...girişimci bakış açısını kullanma	3,92
...yabancı dil seviyemin önemi üzerinde fazlasıyla durma	3,86
...işimle ilgili yeni görevlendirme ve değişiklikleri olumlu görme	3,84
...işyerimin kariyer planlamasını önceden takip etme	3,79
...güç edinerek diğer insanları etkilemeye çalışma	3,64
...beni yönlendirecek bir mentora ihtiyaç duyma	3,48
...düzenli olarak iş ilanlarını ve diğer kariyer fırsatlarını takip etme	3,36
...işimden zevk almaya bakarak, harcadığım emeği geri plana alma	3,36
...bana getirisi olmasa da üstlerimin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma	3,31
...her zaman yüksek gelir elde etmeye yönelme	3,16
...kişisel hedeflerimi kurumun hedeflerine göre belirleme	3,14

Araştırmaya katılan lisansüstü öğrencilerinin sınırlı olarak tercih ettikleri kariyer stratejilerinin başında “performansın olumsuz etkilenmemesine çalışma” (Ort=3,97) stratejisi gelmektedir. İkinci olarak sınırlı düzeyde tercih edilen kariyer stratejisi “girişimci bakış açısını kullanma” (Ort=3,92) stratejileri olarak saptanmıştır. Öğrencilerin sınırlı düzeyde en düşük ortalama ile tercih ettikleri strateji ise “kişisel hedeflerin kurumsal hedeflere göre belirlenmesi” (Ort=3,14) kariyer stratejisi olduğu görülmüştür.

4.4. En Az Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

Son olarak katılımcılar tarafından en az tercih edilen kariyer stratejileri incelenerek, söz konusu stratejilerin belirlenmesinde ortalama değerleri 3,00 altında olan stratejiler değerlendirmeye alınmıştır (Tablo 5).

Tablo 5: Katılımcıların Tarafından En Az Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

En Az Tercih Edilen Kariyer Stratejileri	\bar{X}
...kariyerimi desteklemesi için mesleki ve sosyal sendikalara üye olma	2,96
...eş-dost bağlantılarını kullanma	2,91
...işlerimi doğru yaparak terfi konusunda işverenime güvenme	2,89
...meslektaş ve yöneticilerimi görüşlerini dikkate almadan, çalışan olarak elimden geleni yapmaya çalışma	2,88

Araştırmaya katılan deneklerin en az tercih ettikleri kariyer stratejilerinin başında “aile bağlantılarını kullanma” (Ort=2,60) stratejisi gelmektedir. Diğer en az tercih edilen stratejiler ise “eş-dost bağlantılarını kullanma” (Ort=2,91), “terfi konusunda işverene güvenme” (Ort=2,89), “diğerlerinin görüşlerini dikkate almadan elinden geleni yapmaya çalışma” (Ort=2,88) ve son olarak da “mesleki ve sosyal sendikalara üye olma” (Ort=2,96) kariyer stratejilerinin olduğu saptanmıştır.

4.5. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Stratejiler

Çalışmaya katılan lisansüstü öğrencilerin başarılı olmak üzere en baskın ve en az tercih ettikleri kariyer stratejilerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırmasını yapmak üzere aritmetik ortalamalar üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

Tablo 6: Cinsiyete Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

Kariyer Stratejileri	Erkek \bar{X}	Kadın \bar{X}
En Baskın Tercih Edilen		
...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,43	4,47
...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,32	4,38
En Az Tercih Edilen		
...eş-dost bağlantılarını kullanma	2,91	2,95
...sektörümdeki aile bağlantılarını kullanma	2,70	2,55

Cinsiyet açısından karşılaştırma yapıldığında hem kadınların hem de erkeklerin en baskın ve en az tercih ettikleri kariyer stratejilerinin aynı olduğu görülmüştür. Buna göre hem kadınlar hem de erkeklerin en baskın tercih ettiği kariyer stratejisi “kontrolün kendi elimde olması”; en az tercih edilen kariyer stratejisi ise “aile bağlantılarını kullanma” olarak saptanmıştır.

4.6. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Stratejiler

Çalışmaya katılan lisansüstü öğrencilerin başarı için en baskın ve en az tercih ettikleri kariyer stratejilerinin medeni durumlarına göre karşılaştırmasını yapmak üzere aritmetik ortalamalar üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

Tablo 7: Medeni Duruma Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

Kariyer Stratejileri	Bekar \bar{X}	Evli \bar{X}
En Baskın Tercih Edilen		
...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,41	4,55
...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,33	4,50
En Az Tercih Edilen		
...eş-dost bağlantılarını kullanma	2,91	2,95
...sektörümdeki aile bağlantılarını kullanma	2,70	2,55

Medeni durum açısından karşılaştırma yapıldığında, aynen cinsiyet değişkeni açısından yapılan karşılaştırma gibi, hem bekarların hem de evlilerin en baskın ve en az tercih ettikleri kariyer stratejilerinin birbiriyle aynı olduğu görülmüştür. Tablo 7’deki bulgulara göre en baskın tercih

edilen kariyer stratejisi “kontrolün kendi elimde olması”; en az tercih edilen kariyer stratejisi ise “aile bağlantılarını kullanma” olarak belirlenmiştir.

4.7. Katılımcıların Yaşlarına Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Stratejiler

Çalışmaya katılan lisansüstü öğrencilerin başarılı olmak üzere en baskın ve en az tercih ettikleri kariyer stratejilerinin yaşlarına göre karşılaştırmasını yapmak üzere aritmetik ortalamalar üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

Katılımcıların yaşlarına göre kariyerlerinde başarı elde etmek üzere tercih ettikleri stratejiler incelendiğinde; tüm yaş gruplarında en baskın tercih edilen kariyer stratejisinin aynı olduğu görülmüştür. Buna göre tüm yaş grupları tarafından en baskın tercih edilen kariyer stratejisi “kontrolün kendi elimde olması” stratejisidir. En az tercih edilen kariyer stratejisi bakımından da benzer bir durum söz konusu olup, tüm yaş gruplarındaki öğrenciler aynı kariyer stratejisini en az tercih ettikleri belirtmiştir. Buna göre, “aile bağlantılarını kullanma” stratejisi en az tercih edilen kariyer stratejisidir (Bkz. Tablo 8).

Tablo 8: Yaşa Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

Kariyer Stratejileri		En Baskın \bar{X}	En Az \bar{X}
22-26 Yaş	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,41	
	...değişim ve yeniliklere adapte olmaya çalışma	4,38	
	...meslektaş ve yöneticilerimi görüşlerini dikkate almadan, çalışan olarak elimden geleni yapmaya çalışma		2,83
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,80
27-31 Yaş	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,27	
	...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,21	
	...kişisel hedeflerimi kurumun hedeflerine göre belirleme		2,90
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,82
32-36 Yaş	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,67	
	...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,60	
	...meslektaş ve yöneticilerimi görüşlerini dikkate almadan, çalışan olarak elimden geleni yapmaya çalışma		2,58
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,38
37 Yaş ve Üstü	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,63	
	...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,52	
	...eş-dost bağlantılarını kullanma		2,52
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,05

265

4.8. Katılımcıların Çalıştığı Alana Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Stratejiler

Çalışmaya katılan lisansüstü öğrencilerin başarı için en baskın ve en az tercih ettikleri kariyer stratejilerinin yaşlarına göre karşılaştırmasını yapmak üzere aritmetik ortalamalar üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

Tablo 9: Çalışılan Alana Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

Kariyer Stratejileri		En Baskın \bar{X}	En Az \bar{X}
Çalışmıyor	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,63	
	...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,56	
	...eş-dost bağlantılarını kullanma		2,73
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,61
Bankacılık	...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,55	
	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,51	
	...kişisel hedeflerimi kurumun hedeflerine göre belirleme		2,73
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,48

Katılımcıların çalıştıkları alanların birbirinden çok farklı olması ve her bir grup altında çok yüksek düzeyde katılım olmadığı için, bu başlık altında en yüksek dağılım gösteren “çalışmayan” ve “bankacılık” alanında çalışan öğrenci grupları değerlendirmeye alınmıştır. Buna göre hem çalışmayan öğrencilerin hem de bankacılık sektöründe çalışan öğrencilerin en baskın olarak “kontrolün kendi elinde olması” ve “fırsatlardan haberdar olma” stratejilerini benimsedikleri görülmektedir. Diğer taraftan, yine söz konusu iki grubun da aynı kariyer stratejisini en az tercih ettikleri Tablo 9’daki bulgulara göre söylenebilir. Buna göre “aile bağlantılarını kullanma” kariyer stratejisinin en az kullanılan strateji olduğu saptanmıştır.

4.8. Katılımcıların Mezun Olduğu Alana Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Stratejiler

Çalışmaya katılan lisansüstü öğrencilerin başarı için en baskın ve en az tercih ettikleri kariyer stratejilerinin mezuniyet alanlarına göre karşılaştırmasını yapmak üzere aritmetik ortalamalar üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

Tablo 10: Mezuniyete Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

Kariyer Stratejileri		En Baskın \bar{X}	En Az \bar{X}
İşletme Fakültesi	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,40	
	...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,39	
	...eş-dost bağlantılarını kullanma		2,95
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,52
İktisat Fakültesi	...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,44	
	...değişim ve yeniliklere adapte olmaya çalışma	4,38	
	...eş-dost bağlantılarını kullanma		2,96
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,62

Katılımcıların mezuniyet alanları birbirinden çok farklı olması ve her bir grup altında çok yüksek düzeyde katılım olmadığı için, bu başlık altında en yüksek dağılım gösteren “işletme fakültesi” ve “iktisat fakültesi” bölümlerinden mezun, çalışan öğrenci grupları değerlendirmeye alınmıştır. Buna göre her iki fakülte mezunlarının da hem en baskın hem de en az tercih ettikleri kariyer stratejilerinin benzer olduğu söylenebilir. Hem işletme hem de iktisat fakültesi mezunları en baskın “kontrolün kendi elimde olması”, en az ise “aile bağlantılarımı kullanma” stratejilerini tercih ettiklerini belirtmiştir.

4.9. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Stratejiler

Çalışmaya katılan lisansüstü öğrencilerin başarılı olmak üzere en baskın ve en az tercih ettikleri kariyer stratejilerinin çalışma sürelerine göre karşılaştırmasını yapmak üzere aritmetik ortalamalar üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Katılımcıların çalışma sürelerine göre kariyerlerinde başarı elde etmek üzere tercih ettikleri stratejiler incelendiğinde; 1 yıldan az çalışma süresine sahip öğrenciler hariç diğer tüm çalışma süresi gruplarında en baskın tercih edilen kariyer stratejisinin aynı olduğu görülmüştür. Buna göre 1 yıldan az çalışma süresindeki katılımcılar en baskın “ilerleme için faydalı olacak kişileri takip etme” stratejisine yönelirken, diğer tüm çalışma süresindeki katılımcıların ise en baskın tercih ettiği kariyer stratejisi “kontrolün kendi elimde olması” stratejisidir. En az tercih edilen kariyer stratejisi bakımından da benzer bir durum söz konusu olup, 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip katılımcılar dışındaki diğer tüm çalışma süresi gruplarında aynı kariyer stratejisi en az tercih edilmiştir. Buna göre, 1-5 yıl grubu için “kişisel hedeflerini örgüt hedeflerine göre belirleme” en az tercih edilirken, diğer tüm çalışma süresi grubundakiler “aile bağlantılarını kullanma” stratejisini en az tercih ettikleri belirtmişlerdir.

Tablo 11: Çalışma Süresine Göre En Baskın ve En Az Tercih Edilen Kariyer Stratejileri

Kariyer Stratejileri		En Baskın \bar{X}	En Az \bar{X}
1 yıldan az	...ilerlemem için bana faydalı olacak kişileri takip eder onlarla ilgilenirim	4,61	
	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,55	
	...eş-dost bağlantılarını kullanma		2,79
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,62
1-5 yıl arası	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,33	
	...daima iletişim becerilerimi ve yetkinliklerimi geliştirmeye çalışırım	4,21	
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,94
	...kişisel hedeflerimi örgütün hedeflerine göre belirlerim		2,89
6-10 yıl arası	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,44	
	...sektördeki kişilerle iyi ilişkiler kurmayı amaçlarım	4,30	
	...eş-dost bağlantılarını kullanma		2,86
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,60
11-15 yıl arası	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,63	
	...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,52	
	...eş-dost bağlantılarını kullanma		2,67
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		1,91
16 yıl ve Üstü	...hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme	4,63	
	...kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma	4,52	
	...eş-dost bağlantılarını kullanma		2,70
	...sektörümdeki aile bağlantılarımı kullanma		2,23

SONUÇ

Bu çalışmada, lisansüstü eğitim alan öğrencilerin kariyer yaşamlarında başarılı olmak üzere tercih ettikleri stratejilerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda yapılan araştırma sonucunda genel anlamda lisansüstü öğrenciler tarafından en baskın tercih edilen kariyer stratejilerinin “kontrolün kendinde olma arzusu”, “fırsatlardan haberdar olma” ve “iletişim beceri ve yetkinliklerini geliştirme çabası” stratejileri olduğu saptanmıştır. Katılımcıların tercih etmiş oldukları en baskın kariyer stratejileri incelendiğinde, yönelimlerin her birinin içsel unsurlardan oluştuğu dikkat çekmektedir. Tercihlerin bu yönde olması, bireylerin kariyerlerinin gelişimi açısından kendilerine yatırım yapmayı ya da işletmeleri tarafından kendilerine yatırım yapılmasını tercih ettikleri görüşünü ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada yöneticilerin çalışanlarına sağlayacakları eğitim ve kendilerini geliştirme fırsatları, tercih edilen stratejilerin hayata geçmesine yardımcı olabileceği söylenebilir.

En az tercih edilen stratejilerin ise “aile bağlantılarını kullanma”, “eş-dost bağlantılarını kullanma”, “terfi konusunda işverene güvenme”, “diğerlerinin görüşlerini dikkate almadan elinden geleni yapmaya çalışma” ve “mesleki ve sosyal sendikalara üye olma” kariyer stratejileri olduğu saptanmıştır. Bu stratejilerin seçiminde ise genel olarak dışsal eğilimin tercih edildiği görülmektedir. Bu paralelde denilebilir ki, bu kariyer stratejilerinin en az tercih ediliyor olması, bireylerin kariyer hayatları boyunca dışsal unsurlara ihtiyaç duymaması ya da bunları tercih etmemesi anlamına gelmektedir. Sendikalara üye olmak, eş-dost bağlantılarını kullanmak ya da sektördeki aile bağlantılarını kullanmak gibi stratejiler, kariyer sürecine dışarıdan gelen dışsal bir destek anlamına gelmektedir. Katılımcılar tarafından bunların en az tercih ediliyor olması ise, bu desteğe gereksinim duymaksızın kariyerlerinde ilerlemeyi tercih ettiklerinin göstergesi niteliğindedir.

En baskın olarak ve en az tercih edilen kariyer stratejileri, demografik özelliklerden cinsiyete göre incelendiğinde, kadın ve erkeklerin seçimlerinin aynı olduğu görülmüştür. Toplumsal yapı ve günümüz şartlarında iş hayatında erkeklerin, kadınlara nazaran sayıca daha fazla olması, erkeklerin ağırlıklı konumda olmasına neden olmuştur. Kadınların iş dünyasında artan sayıda bulunuyor olmaları ise hem iş yaşamındaki dengelere hem de kadınların kariyer yönelimlerine etki etmiştir. Bu bağlamda kadınlar kendilerine kariyer stratejileri belirlerken, kadın olmalarını göz ardı ederek, yanı sıra kendilerini iş hayatında en az erkekler kadar başarılı ve güçlü görerek, dışarıdan bir desteğe ihtiyaç duymaksızın, kendi ayakları üzerinde durabilmeyi tercih etmişlerdir. Bu noktada en çok tercih edilen kariyer stratejilerinden "hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme" ve "kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma" stratejilerinin erkek ve kadın katılımcılar tarafından oldukça yakın skorlarda tercih edilmiş olması bu görüşü destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra kadınlar ve erkeklerin, en az tercih ettikleri kariyer stratejileri de oldukça yakın skorlar ile aynı seçimlerden oluşmaktadır. Buradan hareketle, tercih edilen stratejilerin cinsiyete göre farklılık içermediğini söylemek mümkündür.

Medeni durum göz önüne alındığında da cinsiyetle benzer şekilde evli ve bekar katılımcıların tercihlerinde farklılık olmadığı görülmektedir. Medeni durum açısından en baskın tercih edilen kariyer stratejileri incelendiğinde tıpkı cinsiyet açısından yapılan değerlendirmede görüldüğü gibi burada da evli ve bekar katılımcılar "hayatımın kontrolünün kendimde olmasını arzu etme" stratejisini en baskın olarak tercih etmişlerdir. Diğer en baskın tercih edilen kariyer stratejisinin ise, "kurum içindeki kariyer fırsatlarından haberdar olma" yönünde olması yine hayatlarının kendi kontrollerinde olması istemindeki evli ve bekar katılımcıların yönelimlerini destekler niteliktedir. Fırsatlardan haberdar olan birey, hayatının kontrolünü kendi elinde tutarak, haberdar olduğu fırsatlara dilediği biçimde yön verebilecek ve kariyer gelişimini istediği biçimde yönetecektir. Buradan hareketle bu iki stratejinin birbirini destekler nitelikte olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. En az tercih edilen kariyer stratejilerinde de evli ya da bekar olmak, farklı bir tercih yapılmasına neden olmamıştır.

Demografik özelliklerden, yaşa göre değerlendirme yapıldığında ise, birbirinden farklı stratejilerin tercih edildiği görülmektedir. 22-26 yaş arası katılımcıların kariyerlerinin keşif aşamasında oldukları ve iş hayatında yeni varlık göstermeye başladıkları kabulünden hareketle "değişim ve yeniliklere adapte olmaya çalışma" stratejisini en baskın olarak tercih ettikleri düşünülmektedir. 27-31 yaş aralığına bakıldığında ise, tecrübenin biraz daha artmış olması sebebiyle bireylerin artık, kariyerleri ile ilgili karar ve girişimlerinin kontrollerinin kendilerinde olmasını istediklerini söylemek mümkündür. Bu yaş grubunun diğer yöneliminin ise kontrolün kendisinde olmasına paralel olarak haberdar olduğu fırsatları değerlendirme isteğinden ileri gelmektedir. 32-36 yaş grubu katılımcılar ise genel anlamda kariyerlerinin sürdürme aşamasındadır. Dolayısıyla artık meslektaş ve yönetici görüşlerine ihtiyaç duymadıkları ve bu sebeple "meslektaş ve yönetici görüşlerini dikkate almadan, çalışan olarak elimden geleni yapmaya çalışma" stratejisinin ve "sektöründeki aile bağlantılarını kullanma" stratejisinin en az tercih edildiği görülmektedir. Bu yönelimin nedeni olarak ise, kariyerinin sürdürme aşamasındaki bir çalışan için bu stratejilerin çok gerekli olmadığı düşüncesinden hareketle tercih edilmemiş olduğudur. 37 yaş ve üstü katılımcılar değerlendirildiğinde ise, yine baskın stratejinin kontrolün kendi elinde olması istendiği ve kurum içi fırsatlardan haberdar olmak istedikleri görülmektedir. En az tercih edilen kariyer stratejileri olarak ise, aile ve sektörel bağlantıların kullanılmasının istenmiyor olmasının nedeni ise, bu yaş grubu katılımcıların kariyerlerinin düşüş aşamasında olmalarından ötürü artık kariyerleriyle alakalı sürdürülebilir bir hedeflerinin olmayışından kaynaklandığı düşünülmektedir. Böylelikle tüm yaş gruplarına göre tercih edilen kariyer stratejilerinin dağılımları incelenmiştir. Ancak burada tarafımızca görülmesi gereken en önemli nokta; tüm yaş grupları için en baskın ve en az tercih edilen kariyer stratejilerinin aynı olmasıdır. Bireyler hangi yaş grubu ve kariyerlerinin hangi aşamasında olurlarsa olsunlar, hayatlarının ve kariyerlerinin kontrolünün kendilerinde olmasını tercih etmekte ve öte yandan sektördeki aile bağlantılarını kullanmayı tercih etmemektedirler. Özetle, bireyler kariyerlerindeki tüm süreçlerde ve tüm yaş gruplarında dışsal unsurlardan gelen destekleri istememektedirler.

Çalışılan alana göre tercih edilen kariyer stratejileri değerlendirildiğinde ise, en çok katılımcı grubunun çalışmayanlardan ve bir sonraki grubun ise bankacılık sektöründe görev yapan katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Çalışmayan katılımcılarda da tıpkı diğer kategorilerde olduğu gibi, kontrolü elinde tutma arzusu baskın gelmiştir. Bankacılık sektöründe ise kontrol arzusu ikinci sıradaki en baskın stratejiyken, ilk sırada; "kurum içindeki fırsatlardan haberdar olma" yer almaktadır. Buradan hareketle bankacılık sektörü çalışanlarının kariyerlerini garanti altına aldıkları bir sektörde olmalarına rağmen, mensup oldukları kurumlara ait fırsatları bilip, kariyerlerine yön vererek, gelebilecek daha iyi fırsatları değerlendirmek istedikleri düşünülmektedir. Çalışmayan katılımcı grup açısından kurum içi fırsatlardan haberdar olma stratejisinin ikinci sırada yer alıyor olması ise, araştırmaya katıldıkları dönemde kendilerinin iş hayatının dışında olmaları ve mensup oldukları bir kurum olmadığı gerçeğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışma süreleri incelendiğinde tercih edilen en baskın stratejiler katılımcıların iş hayatında bulunma sürelerine göre farklılık göstermektedir. 1 yıldan az süreyle çalışan katılımcıların ilk hedefleri kariyerlerini sağlam temellere oturtmak olduğundan dolayı, tercih ettikleri en baskın strateji, ilerlemelerine fayda sağlayacak kişileri takip etmek yönündedir. İkinci baskın yönelim olan ve katılımcıların en çok tercih ettikleri hayat kontrollerinin kendilerinde olması stratejisi ise kendi karar ve bağlantılarını kendilerinin oluşturmak istiyor olmaları kabulünden ileri gelmektedir. En az tercih edilen, sektördeki aile bağlantılarının kullanılıyor olması stratejisi ise, 1 yıldan az süreyle iş hayatında olan bireylerin sektörel anlamda yüksek bağlantılarının olmayışı sebebiyle tercih edilmediğini düşündürmektedir. Diğer çalışma sürelerinden 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl son olarak da 16 yıl ve üstünün de en baskın ve en az tercih edilen kariyer stratejilerinin aynı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş hayatında bulunma süresi, tercih edilen kariyer stratejilerine etki etmemekle beraber, tecrübenin az ya da fazla olması bireylerin hayat

kontrollerinin ve kariyerleriyle ilgili kararları kendilerinin vermeleri isteğini değiştirmemektedir. Yalnızca 1-5 yıl süreyle iş hayatında bulunan katılımcılar açısından, diğer sürelerdeki katılımcıların en az tercih ettikleri "sektörümdeki aile bağlantılarını kullanırım " stratejisi ikinci en az tercih edilen strateji olmuştur. 1-5 yıl süreli iş hayatında bulunan katılımcılar en az olarak, "kişisel hedeflerimi örgütün hedeflerine göre belirlerim" stratejisini tercih etmişlerdir. Yapılan seçimlerin ise 1-5 yıl süreyle iş hayatında bulunan katılımcıların, kariyer temellerinin atıldığı bu dönemlerinde, kendilerine gelebilecek daha iyi iş tekliflerine açık olup, iş değiştirme eğilimlerinin varlığından kaynaklandığı düşünülmektedir. İş hayatında varlığını yeni göstermeye başlamış olan bu grubun katılımcılarının, kendilerini çalıştıkları yerin hedefleriyle bütün hissedecek sürenin geçmemiş olması sebebiyle, örgütlerine karşı yeterince bağlılık geliştirmediklerinden bu yönde oldukları düşünülmektedir.

Tüm demografik özellikler incelendiğinde, cinsiyete, medeni duruma, yaşa, çalışılan alana, mezuniyete ve çalışma süresine bakılmaksızın katılımcıların ağırlıklı olarak hayatlarının kontrollerinin kendilerinde olmasını istedikleri görülmektedir. Bu sonuç, katılımcıların çoğunun kariyer planlaması ve ilerlemesinde karar verici merciinin kendileri olmayı arzu ettiklerinin altını çizerken, dışarıdan bir desteği ya da aile bağlantılarını kullanmayı tercih etmemeleri de katılımcıların kariyer gelişimleri noktasındaki isteklerinin tutarlılığını doğrular niteliktedir.

Diğer tüm çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle tek bir vakıf üniversite üzerinde çalışılması, çalışma sonuçlarının genellenmesi açısından bir engel yaratmaktadır. Diğer taraftan katılımcı sayısının da sınırlı kalması diğer bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Bu kapsamda bundan sonra yapılacak çalışmalarda devlet üniversiteleri üzerinde çalışılarak iki farklı üniversite öğrencileri arasında bir karşılaştırma yapılabilir. Ayrıca eğitim dışında farklı sektörler üzerinde çalışmalar yapılması, sonuçların genellenmesini sağlaması açısından önemlidir.

KAYNAKÇA

AKRIVOS, C., LADKIN, A. VE REKLITIS P.S., (2007). HOTEL MANAGERS' CAREER STRATEGIES FOR SUCCESS, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19 (2), 107-119.

AYTAÇ, S., (2005). ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARIYER: YÖNETİMİ, PLANLAMASI, GELİŞİMİ VE SORUNLARI, Bursa: Ezgi Kitabevi.

BLICKLE, G., OERDER, K. VE SUMMERS, K. J. (2010). THE POLITICAL SKILL ON CAREER SUCCESS OF EMPLOYEES' REPRESENTATIVES, *Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), 383-390.

CALLANAN, GERARD A. (2003). "WHAT PRICE CAREER SUCCESS?", *Career Development International*, 8 (3), 126-133, <https://doi.org/10.1108/13620430310471032>

CHERAMIE, R. (2013). AN EXAMINATION OF FEEDBACK-SEEKING BEHAVIOURS, THE FEEDBACK SOURCE AND CAREER SUCCESS. *Career Development International*. 18 (7), 712-731.

DIKKERS, J., MARLOES V. E. VE CLAARTJE, V., (2010). FLEXIBLE WORK: AMBITIOUS PARENTS' RECIPE FOR CAREER SUCCESS IN THE NETHERLANDS, *Career Development International*, 15 (6), 562-582, <https://doi.org/10.1108/1362043101084411>

FEIJ, J.A., WHITELY, W.T., PEIRO, J.M. VE TARIS, T.W. (1995). THE DEVELOPMENT OF CAREER-ENHANCING STRATEGIES AND CONTENT INNOVATION: A LONGITUDINAL STUDY OF NEW WORKERS, *Journal of Vocational Behavior*, 46, 231-256.

GOULD, S. VE PENLEY, L.E. (1984). CAREER STRATEGIES AND SALARY PROGRESSION: A STUDY OF THEIR RELATIONSHIPS IN A MUNICIPAL BUREAUCRACY, *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 244-265.

GREENHAUS, J.H. VE CALLANAN, G.A. (1994). CAREER MANAGEMENT, New York : Dryden Press.

JUDGE, T. A., CABLE, D. M., BOUDREAU, J. W. VE BRETZ, R. D. JR. (1994). AN EMPIRICAL INVESTIGATION OF THE PREDICTORS OF EXECUTIVE CAREER SUCCESS. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.

KOSSEK, E.E., ROBERTS, K., FISHER, S. VE DEMARR, B. (1998). CAREER SELF-MANAGEMENT: A QUASI-EXPERIMENTAL ASSESSMENT OF THE EFFECTS OF A TRAINING INTERVENTION, *Personnel Psychology*, 51, 935-962.

LADKIN, A. VE JUWAHEER, D.T. (2000). THE CAREER PATHS OF HOTEL GENERAL MANAGERS IN MAURITIUS, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12 (2), 119-125.

LAWRENCE, B. S. (2011). CAREERS, SOCIAL CONTEXT AND INTERDISCIPLINARY THINKING. *Human Relations*, 64, 59-84. doi:10.1177/00187267110384293

LIRIO, P., LITUCHY, T. R., MONSERRAT, S. I., OLIVAS-LUJAN, M. R., DUFFY, J. A., FOX, S., ... SANTOS, N. (2007). EXPLORING CAREER-LIFE SUCCESS AND FAMILY SOCIAL SUPPORT OF SUCCESSFUL WOMEN IN CANADA, ARGENTINA AND MEXICO. *Career Development International*, 12, 28-50. doi:10.1108/13620430710724811

NILES, G. SPENCER VE HARRIS-BOWLSBEY, JOANN, (2013). 21.YÜZYILDA KARIYER GELİŞİMİ MÜDAHALELERİ, 4.Basımdan Çeviri, (Çev.Ed. Fidan Korkut Owen), Ankara: Nobel Yayıncılık.

RUSSO, M. GUO, L. VE BARUCH, Y. (2014). WORK ATTITUDES, CAREER SUCCESS AND HEALTH: EVIDENCE FROM CHINA, *Journal of Vocational Behavior*, 84, 248-258.

SEIBERT E. S., CRANT, J.M. VE KRAIMER, M., (1999). PROACTIVE PERSONALITY AND CAREER SUCCESS. *The Journal of Applied Psychology*. 84, 416-427.

ÜNSAL, PINAR, (2014). KARIYER GELİŞİM KURAMLARI VE KARIYER DANIŞMANLIĞI, Ankara: Nobel Yayıncılık.

WANG, Y.-F. VE TSAI, C.-T. (2012). ANALYSIS OF CAREER COMPETENCY OF FOOD AND BEVERAGE MANAGERS IN INTERNATIONAL TOURIST HOTELS IN TAIWAN. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 612-616.

YAMAMOTO, HIROSHI (2006). THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' INTER-ORGANIZATIONAL CAREER ORIENTATION AND THEIR CAREER

STRATEGIES", Career Development International, 11 (3), 243-264, <https://doi.org/10.1108/13620430610661768>

WILSON, T. VE DAVIES, G., (1999). THE CHANGING CAREER STRATEGIES OF MANAGERS, Career Development International, 4 (2), 101-107, <https://doi.org/10.1108/13620439910254731>

ZHOU, W., GUAN, Y., XIN, L., MAK, M.C.K. VE DENG, Y., (2016), "CAREER SUCCESS CRITERIA AND LOCUS OF CONTROL AS INDICATORS OF ADAPTIVE READINESS IN THE CAREER ADAPTATION MODEL", Journal of Vocational Behavior, 94, 124-130.

ZHOU, W. X., SUN, J., GUAN, Y., LI, Y., & PAN, J. (2013). CRITERIA OF CAREER SUCCESS AMONG CHINESE EMPLOYEES: DEVELOPING A MULTI-DIMENSIONAL SCALE WITH QUALITATIVE AND QUANTITATIVE APPROACHES. Journal of Career Assessment, 21, 265–277.