

Geliş Tarihi / Received Date

23.08.2022

Kabul Tarihi / Accepted Date

22.02.2023

Lisansüstü Öğrencilerinin Kendini Yönetme Becerilerine Yönelik Nitel Bir Araştırma ¹

A Qualitative Study on Self-Management Skills of Graduate Students

Yusuf ESMER ²Ayşe Nihan ARIBAŞ³

Öz

Bireylerin hem özel yaşamlarında hem de iş yaşamlarında başarılı olabilmeleri için kendini yönetme becerisine sahip olmaları gerekmektedir. Kendini yönetme becerisi, eğitim hayatı ile başlamakta ve çalışma hayatı ile devam etmektedir. Öğrencilik yaşamında kendini yönetebilme becerisi kazanan bireylerin, eğitim hayatından sonraki aşamalarda da karşılaşılması muhtemel sorunlarla mücadele etme noktasında daha başarılı olabilecekleri söylenebilmektedir. Bu çalışmanın amacı iş dünyası için önemli bir insan kaynağı olan lisansüstü öğrencilerinin kendini yönetme becerilerinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada nitel araştırma yöntemi kapsamında görüşme tekniği tercih edilmiştir. Araştırmada öğrencilerin amaçları, hedefleri, misyonları, vizyonları, sahip oldukları değerler, sorumluluklar, hayatlarının dönüm noktası, stratejileri, güçlü ve zayıf yönleri ile tehdit ve fırsat algılarına yönelik 12 sorudan oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Organik Tarım İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans ve doktora öğrenimi gören 25 öğrenciden veri toplanmıştır. Elde edilen veriler, içerik analizine tabi tutularak öğrencilerin kendini yönetmeye yönelik algıları belirlenmiştir. Kendini yönetme konusunda genel olarak öne çıkan kavramların; kendini geliştirme, uzmanlaşma, dürüstlük, azim, kararlılık, üniversite, aile, sürekli öğrenme ve akademik derece olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, öğrencilerin kendini yönetme algılarından hareketle lisansüstü öğrencilerinin kendini yönetme becerisine sahip oldukları söylenebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kendini Yönetme, SWOT Analizi, Lisansüstü Öğrenciler, Nitel Araştırma, İçerik Analizi

¹ Bu araştırma, Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 22/02/2022 tarih ve 2022/01-62 sayılı kararı ile etik yönden uygun bulunmuştur.

² Sorumlu yazar; Doç. Dr., Bayburt Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Bayburt/TÜRKİYE, E-mail: yesmer@bayburt.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-3691-1730

³ Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı, Aksaray/TÜRKİYE, E-mail: nihan_dinc85@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-5142-874X



Abstract

Individuals need to have self-management skills in order to be successful both in their private and business lives. Self-management skills start with education life and continue with working life. It can be said that individuals who gain self-management skills in their student life will be more successful in dealing with possible problems in the next stages of education life. The aim of this study is to determine the self-management skills of graduate students, who are an important human resource for the business world. For this purpose, the interview technique was preferred within the scope of the qualitative research method in the study. In the research, a questionnaire consisting of 12 questions was used on students' goals, objectives, missions, visions, values, responsibilities, turning points in their lives, strategies, strengths and weaknesses, and perceptions of threat and opportunity. Data were collected from 25 students studying for master's and doctorate education at Bayburt University Graduate Education Institute, Department of Organic Agricultural Management. The data obtained were subjected to content analysis and students' perceptions of self-management were determined. The concepts that stand out in general about self-management; self-improvement, specialization, integrity, perseverance, determination, university, family, continuing learning, and academic degrees. As a result, it can be said that postgraduate students have self-management skills based on students' self-management perceptions.

Keywords: *Self-Management, SWOT Analysis, Graduate Students, Qualitative Research, Content Analysis*

Giriş

Yönetim alanındaki araştırmacıların, bilgi işçilerine yönelik yaptıkları öneriler incelendiğinde özerklik, kendini yönetme becerisi, sürekli öğrenme, öğretme kabiliyeti, kendine güven ve kendini yenileme (Esmer ve Dayı, 2017: 115) gibi kavramların çalışanlara fayda sağlama noktasında örgütlerdeki ilerlemelere karşılık gelmekten daha çok bilgi işçilerinin daha yoğun bir şekilde kontrolünü sağlamaya neden olduğu görülmektedir. Bilgi işçileri, insani sermayelerini en yüksek seviyeye getirecek şekilde davranmaya ve örgütlerin hizmetine sunmaya yönlendirilmektedir. Bilgi işçileri, bunu yaparken kendi kendileriyle olan ilişkilerinde kendilerini örgüt olarak kabul etmektedirler. Bilgi işçilerinin, benliklerine “yönetmeleri gereken örgütler” olarak yaklaşmaları ve bu noktada davranışlarını ve zihinlerini, kendi üretkenliklerini artıracak şekilde düzenlemeleri gerekmektedir. Çünkü onların bireysel üretkenliği, içinde buldukları örgütün üretkenliğini de etkilemektedir. Burada bireylerden beklenen, beyinlerini ve kafa yapılarını, üretkenliği olumsuz etkileyecek duygulardan kurtulabilme noktasında yeniden yapılandırılmalarıdır. Söz konusu bu duygulara sahip olmak özünde insan olmanın bir özelliğidir. Ancak bireylerin performanslarının artması için insana ait bu duygulardan kurtulmaları beklenmektedir (Yılmaz Şener, 2016: 215).

21. yüzyıl becerileri, kişilerin bilgiye daha kolay erişmelerini ve eriştikleri bilgileri günlük yaşamda problem çözümünde kullanmalarını, karmaşık olan görevleri yerine getirmelerini, üst düzey düşünme becerilerini kullanmalarını, başka kişilerle uyum içinde çalışmalarını, teknolojiyi etkili ve verimli bir şekilde kullanmalarını, kendi yeterliliklerinin ve toplumda meydana gelen ekonomik ve sosyal olayların farkına varmalarını sağlamaktadır (Kılıç ve Gültekin, 2015: 263). Bu bağlamda geleceğe ışık tutan öğrencilerin 21. yüzyılda önemli görülen becerilerden birisi olan kendini yönetme becerisine sahip olmaları beklenmektedir. Çünkü kendini yönetme becerisi, bireye birçok yönden çeşitli avantajlar sağlamaktadır. Bu avantajlar eğitim hayatı ile başlamakta ve eğitim hayatının devamı ve çıktısı olan

çalışma hayatı ile devam etmektedir. Öğrencilik yaşamında kendini yönetebilme becerisi kazanan kişilerin, sonraki zamanlarda çalışma yaşamında ya da yaşamlarının diğer alanlarında karşılaşılması muhtemel sorunlarla baş etme noktasında daha başarılı olabilecekleri söylenebilmektedir. Kendini yönetme becerisi olan öğrenciler kendilerinin farkında oldukları ve kendilerini tanıdıkları için gerek şimdi gerekse gelecekte başarıya ulaşabileceklerinin farkında olmaktadır. Bu nedenle kendini yönetebilme günümüzde eğitim hayatı ve çalışma hayatı için oldukça önemli bir olgu olarak görülmektedir. Bu çalışma, temel olarak, iş dünyası için önemli bir insan kaynağı olan lisansüstü öğrencilerinin kendini yönetme becerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda organik tarım lisansüstü öğrencileri üzerinde SWOT analizi tekniğinden yararlanılarak nitel bir araştırma gerçekleştirilmiş olup, ulaşılan bulgulardan hareketle lisansüstü öğrencilerine yönelik değerlendirmelerde bulunulmuştur. Literatürde kendini yönetme becerisi konusunda sınırlı düzeyde çalışmaya ulaşıldığından, bu kapsamda çalışmanın ilgili alan yazına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Bu kısımda öncelikle kendini yönetme kavramı, sonrasında ise araştırmada kullanılan SWOT analizi tekniği açıklanarak çalışmanın kavramsal çerçevesi oluşturulmaya çalışılmıştır.

Kendini Yönetme

Kendini yönetme kavramı, yeni bir kavram olmamakla birlikte kendine özen göstermenin usta- çırak ilişkisinde yaygın olduğu Greko-Romen zamanlarında ortaya çıkmıştır. Tarihte, kendini yönetme ile ilgili girişimlerin organize bir şekilde gerçekleştiği birçok örnek bulunmaktadır. Örneğin, dostane toplumlar 1500'li yıllarında başından beri, marjinalleştirilmiş kişi ya da grupların haklarının savunulması için oluşturulmuş kendi kendini örgütleyen savunuculuk grupları biçimini almıştır. Bu gruplara mensup olan bireyler, ortak sosyal kaygıların üstesinden gelebilmek için birbirleriyle yardımlaşmışlardır. Kendi kendini yöneten bu gruplar, egemen seçkinlere, yöneticilere ya da statükoya tepki göstermek için örgütlenmişlerdir. Kendini yönetme kavramının ilk ciddi kullanımı ise 19. yüzyılda sendikalar hareketi, Libertarian (özgürlükçü) Sosyalizm, işçilerin üretim ve kaynakların kontrolünü üstlenme haklarını destekleme amacı güden siyasi felsefelerde görülmektedir (Kendall vd., 2011: 88). Kendini yönetme, iş- eğitim hayatında ve psikoloji gibi alanlarda kullanılan ve bireylerin hedeflerine ulaşabilmelerinde faaliyetlerini etkin bir şekilde yönlendirebilecekleri yöntemler, beceriler ve stratejiler anlamına gelmektedir. Kendini yönetme bunun yanı sıra yöneticinin çalışanlarına neyi, nasıl yapmaları gerektiğini söylemesi yerine, çalışanların seçimler üzerinde söz sahibi oldukları bir işyerinde karar verme biçimine de atıfta bulunmaktadır (Omisakin ve Ncama, 2011: 1734).

Peter F. Drucker (1999: 64-74) 'a göre bireyin mükemmel bir yaşam inşa edebilmesi için kendini yönetebilmesi gerekmektedir. Kendini yönetme ise şu soruların cevabıdır:

- Güçlü yönlerim nelerdir?
- Nasıl çalışırım? /Nasıl gerçekleştiririm?
- Değerlerim nelerdir?
- Nereye aitim?



- Neye katkıda bulunmalıyım?
- Sorumluluklarım nelerdir?
- Hayatımın ikinci yarısında mıyım?

Kendini yönetme bireyin kendisine, *ilk olarak*, güçlü yönlerinin neler olduğunu sormasıyla başlayan bir süreçtir. Bireyin güçlü yönlerinin neler olduğunu bulabilmesi için; bireyin kendini nasıl geliştirebileceği, okuyucu mu yoksa dinleyici mi olduğu, yeni durum ya da konuları nasıl öğrenebileceği, değerlerinin neler olduğu ve değer çatışması meydana geldiğinde ne yapılacağı ile ilgili birtakım sorulara cevap bulması beklenmektedir. *İkinci olarak*, bireyin sorgulaması gereken durum, nereye ait olduğudur. Bireyin nereye ait olduğunu keşfedebilmesi için güçlü yönlerinin neler olduğu, güçlü yönlerini nasıl geliştirebileceği ve değerlerinin neler olduğu sorularına cevap bulması gerekmektedir. *Üçüncü olarak*, bireyin sorgulaması gereken durum kendi katkısının ne olduğudur. Bireyin kendi katkı düzeyini görebilmesi için bilgiden eyleme geçmesi gerekmektedir. Bireyin burada kendisine nasıl bir katkı yapılmasının söylenmesini beklememesi ve ben ne katkı yapmalıyım sorusunun cevabını kendi bulması gerekmektedir. *Dördüncü olarak*, bireyin ilişki sorumluluğunu üstlenmesi ve iletişim için sorumluluk alması gerekmektedir. Bireyin kendini yönetebilmesi ve etkin olabilmesi için diğerleriyle bir arada çalışabilmesi gerekmektedir. *Beşinci olarak* ise hayatın ikinci yarısının planlanmasıdır. Kendini yönetme yaşamın ikinci yarısına hazırlanmayı gerektirmektedir. Bu aşamada bireyin kendimi nasıl yönetebilirim sorusuna üç cevabı bulunmaktadır. Birincisi; ikinci ve farklı bir kariyere başlamak olup çalışılan kurumdan başka bir kuruma geçmektir. İkincisi, paralel kariyer yapmak olup, üçüncü cevap ise sosyal girişimcilerdir. Sosyal girişimciler işlerinde başarılı olan ve işlerini seven bireylerdir. Ancak sosyal girişimcilerin işleri uzun dönemde onları motive etmemekte ve çoğu durumda, zamanlarının giderek daha azını harcamalarına rağmen uzun süredir yaptıkları şeyi yapmaya devam etmekte ve genellikle kâr amacı gütmeyen bir faaliyette bulunmaktadır (Drucker, 1999: 64-74).

Kendini yönetme, bireylerin duygularını, düşüncelerini ve eylemlerini kontrol etmelerini sağlayan bir beceridir. Güçlü kendini yönetme becerisine sahip bireyler, bağımsız olarak hedefler belirleyebilmekte ve bu hedeflere ulaşmak için inisiyatif kullanabilmektedirler. Birçok kendini yönetme becerisi tanımlanmaktadır. Bunlar; kendini motive etme, stres yönetimi becerisi, zaman yönetimi becerisi, organizasyon becerisi, problem çözme becerisi, karar verme becerisi, özgüven becerisi ve hesap verebilirlik becerisidir. *Kendini motive etme becerisi*, inisiyatif alma ve görevleri tamamlanması gerektiği gibi bitirme yeteneğidir. Kendini motive etme, önemli görevleri başarmak veya devam eden sorunları çözmek için ihtiyaç duyulan potansiyel görevleri öngörebilmeyi ve planlayabilmeyi sağlamaktadır. *Stres yönetimi becerisi*, işyerinde sakin kalmaya yardımcı olabilmekte, hedeflere odaklanmaya ve işyerinde profesyonel bir davranış sürdürmeye olanak tanımaktadır. *Zaman yönetimi becerisi*, bireyin kendisini verimli olmaya yönelik eğitmesine yardımcı olmaktadır. Organizasyon becerisi, düzenliliği, işlevselliği geliştirmek için zamanı, fiziksel alanı, enerjiyi ve zihinsel yetenekleri yönetmeyi sağlamaktadır. *Problem çözme becerisi*, kişisel yaşamda ve profesyonel yaşamda ortak bir beceridir. Yaşam boyunca sorunlarla karşı karşıya kalındığından, problem çözme yeteneği, kendini

yönetmenin kritik başarı faktörüdür. *Karar verme becerisi*, en önemli kendini yönetme becerisidir. Çünkü kesin ve doğru kararlar almak bireyin sorumluluğundadır. *Özgüven becerisi*, amaç ve hedeflere destek olabilmektedir. *Hesap verebilirlik becerisi* ise düşünceleri ve eylemleri kişisel olarak sahiplenme eylemidir (Sajeevanie, 2020: 4125). Kendini yönetme, bireyin güçlü ve zayıf yönleri ile onu bekleyen fırsat ve tehditlerinin farkında olmasıdır. Dolayısıyla kendini yönetme, bireyin kendi bireysel SWOT analizini yapmasıdır (Pabuçcu ve Esmer, 2019: 719).

Literatür incelendiğinde kendini yönetme ilgili sınırlı düzeyde araştırmanın olduğu görülmektedir. Kate R. Lorig ve Halsted R. Holman (2003) sağlık eğitiminde kendini yönetme kavramının kısa bir tarihçesini sunmuşlardır. Tıbbi yönetim, rol yönetimi ve duygusal yönetim olmak üzere üç kendini yönetme görevi ile problem çözme, karar verme, kaynak kullanımı, hasta-sağlayıcı ortaklığının oluşturulması, eylem planlama ve kendini uyarılma olmak üzere altı kendini yönetme becerisinden söz etmişlerdir. Yücesoy Özkan ve Sönmez (2011) yetersizliği olan bireylerde kendini yönetme stratejileri üzerine yapılan araştırmaları incelemişlerdir. Araştırmalarda en fazla kendini izleme stratejisinin kullanıldığı bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca kendini yönetme stratejilerinin artırılmak istenen davranışlarda etkiye sahip olduğunu ancak azaltılmak istenen davranışlarda ise kararsız/şüpheli olduğunu belirlemişlerdir. Omisakin ve Ncama (2011)`ya göre kendini yönetme eğitimi, kişinin varlığı, yaşam amacı ve yaşamdaki konumu hakkında daha fazla içgörü sağlamaktadır. Kendini yönetme eğitimi, çevresel kaosun ve kişisel zihinsel çatışmaların ortasında bile kişinin kendini bulmasına yardımcı olmaktadır. Aykut (2013) bir kendini yönetme stratejisi olan kendini izleme stratejisinin öğrencilere nasıl uygulanacağını açıklamıştır. Bunun için hedef davranışının tanımlanması ile başlayan ve kendini izleme stratejisinin kullanılması ile biten 10 basamaklı bir model sunmuştur. Pinto ve Taveira (2013) kendini yönetme ile ilgili kariyer eğitimlerinin, bireyin kendisini ve çevresini keşfetmesinde ayrıca mevcut profesyonel rollerin yavaşlaması ve azalmasına ilişkin kaygıların ve ihtiyaçların azaltılmasında etkili olduğunu belirtmişlerdir. Aslan ve Arkar (2016) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada öfke kontrolü ile kendini yönetme, ödül bağımlılığı ve işbirliği yapma davranışları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla öfke kontrolü sağlandıkça kendini yönetme davranışında artış görülmektedir. Al-Smadi ve Bani-Abduh (2017) kendini kontrol ve kendini yönetme konusunda öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmalarında, kendini izleme, kendini değerlendirme ve pekiştirme olmak üzere iki faktörden söz etmişlerdir. Kendini izleme, dikkat, odaklanma, farkında olma gibi durumlarla ilgili iken, kendini değerlendirme ve pekiştirme ise hedefler koyma, planlar yapma, standartlar belirleme, ilerleme kaydetme, kendini ödüllendirme, kendiyi gurur duyma gibi durumlarla ilgilidir. Ghali vd. (2018) kendini yönetme ile örgütsel mükemmellik arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışanların kendilerini yönetmelerinin onları daha adanmış, dinç ve işlerine daha ilgili hale getirdiğini böylece kendini yönetmenin örgütsel başarıya olumlu yönde katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Pabuçcu ve Esmer (2019) SWOT analizi tekniğinden hareketle yönetim bilişim sistemleri bölümü lisans öğrencilerine yönelik 4 kendini yönetme stratejisi geliştirmişlerdir. Bunlar; (1) içsel motivasyonu sağlamak, (2) duygusal hâkimiyet ve kontrolü sağlamak, (3) teknolojik yenilikleri takip etmek, (4) psikolojik sağlamlığını güçlendirmektir. Munro (2021)`ya göre örgütsel bir bakış açısından, ekip üyelerinin kendi kendini yönetme yeteneği, bir örgütün etkin işleyişi için kritik öneme sahiptir. Çalışanların çoğunluğunun



göreve, stratejiye ve programa bağlı kalamadığı bir çalışma ortamında projeleri tamamlamak çok zor olmaktadır. Ayrıca örgüt genelinde çalışanları daha yenilikçi ve becerikli olmaları konusunda güçlendirmek için kendini yönetme olgusuna önem vermek gerekmektedir. Her örgüt üyesi sorumluluklarını, hedeflerini ve bunlara ulaşmak için ne gerektiğini anladığında, daha iyi kararlar alabilmekte ve örgütsel hedeflere ulaşmak için üzerlerine düşeni yapabilmektedirler.

SWOT Analizi

Ölçek ekonomisi döneminin sona ererek, arz ve talep dengesinin müşterilerin lehine değişmeye başladığı 1960'ların ikinci yarısı itibarıyla yeni pazarlara girmeye çalışan ve dolayısıyla daha yoğun bir rekabetin yaşandığı ortamlarda faaliyet gösteren örgütler; ürün yaşam döngülerinin kısaltmaya başlaması ve ölçeklerin büyümesi ile beraber kaynakların da giderek kıtlaşması sonucu verimliliğin önemini daha iyi anlamaya başlamışlardır. Bu farkındalık örgütlerin kendi kendilerini analiz ederek daha verimli bir şekilde çalışmaya yönelmelerine yol açmıştır. Bu dönemden itibaren özellikle akademide birçok strateji geliştirilmiş, bu stratejilerin bir kısmı zamanla güncelliğini veya geçerliliğini kaybetmiş, bir kısmı ise günümüze ulaşmış olup kullanılmaya devam etmektedir. Günümüze ulaşan ve birçok alanda kullanılmakta olan analiz tekniklerinden biri de SWOT analizidir (Özköse vd., 2013: 44). *Strengths (Güçlü Yanlar)*, *Weaknesses (Zayıf Yanlar)*, *Opportunities (Fırsatlar)* ve *Threats (Tehditler)* sözcüklerinin baş harflerinden oluşan SWOT analizi, örgütlerin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek, çevreden gelen potansiyel fırsat ve tehditleri algılamak için kullanılan stratejik yönetimin temel tekniklerinden biridir. Örgütler, SWOT analiziyle mevcut durumlarını görüp, geleceğe dair hedeflerini belirlemektedir. SWOT analizi, örgütlere güçlü yönleri elde tutmak ve tehditleri minimize ederek fırsatları değerlendirebilmek açısından fayda sağlamaktadır (Özan vd., 2015: 4,6). SWOT analizi, uygulayıcılar ve pazarlama araştırmacıları tarafından sıklıkla kullanılan ve aynı zamanda bireyler (öğrenciler vb.) için de oldukça popüler olan bir araçtır. Sade olması, akılda kalıcı şekilde durumu özetlemesi, karmaşık kararların değerlendirilmesinde kullanılması, hızlı bir şekilde oluşturulması ve bir beyin fırtınası çalışması olarak çoklu bakış açılarından faydalanabilme olanağı tanınması, SWOT analizinin avantajlarını oluşturmaktadır. Ayrıca SWOT analizi, çevreyle kurulan ilişkilerin belirlenmesine ve ülkeler, örgütler veya rakiplerinin takip etmesi gereken uygun yolların geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır (Proctor, 1992: 13-18). SWOT analizi, yalnızca ülkeler, sektörler ve örgütlerde işlerin kolaylaştırılmasında kullanılan bir teknik değil, aynı zamanda bireylerin kendi hayatlarını şekillendirmek için de kullanabilecekleri bir analizdir. SWOT analizinin bileşenleri, bireylere de uyarlanabildiğinden "kendini yönetme" sürecinde bu teknikten yararlanılabilmektedir. Bu bağlamda SWOT analizi, özellikle bireylerin kariyer planlama sürecinde yetenek ve yetkinliklerinin ortaya konulması için kullanılabilir. SWOT analizi ile güçlü ve zayıf yönlerini tespit ederek kendini daha iyi tanıma fırsatı bulan, ayrıca dışarıdan gelecek fırsatları ve tehditleri kollayarak fırsatları değerlendirmek için harekete geçen ve tehditler için gerekli önlemleri alan kişi hem kendisini analiz etmekte hem de kendisi için önemli ve öncelikli olan konuları belirlemektedir. Bireyin başarılı olabilmesi için öncelikle kendini değerlendirerek rekabetçi üstünlüklerini ve zayıf yönlerini belirlemesi

sonrasında ise amaç ve hedeflerinden faydalanarak misyonunu (asıl amaç) ve vizyonunu (gelecekteki konum) şekillendirmesi gerekmektedir (Mücevher, 2021: 860; Görener, 2016: 160).

Yöntem

Bu çalışmanın temel amacı, lisansüstü öğrencilerinin kendini yönetme becerilerinin tespit edilmesidir. Bu bağlamda organik tarım alanında lisansüstü eğitimi alan öğrencilerin kendini yönetme algılarının belirlenerek mevcut durumun ortaya konulması ve ilgili literatüre katkı sağlanması çalışmanın ikincil amacı olarak kabul edilmiştir. Araştırmada tanımlayıcı araştırma modeli benimsenmiştir. Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda “Lisansüstü öğrencilerinin kendini yönetme becerileri var mıdır?” araştırmanın sorusu olarak belirlenmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş olup, araştırmanın veri toplama aşamasında görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniği kapsamında öğrencilere yöneltilecek soru formunun geliştirilmesinde Drucker (1999) ın “*Managing Oneself*” başlıklı eseriyle birlikte SWOT analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Soru formunda öğrencilerin kendileri, çevreleri, çalışmayı düşündükleri/çalıştıkları sektör ve öğrenim gördükleri program kapsamında amaçları, hedefleri, misyonları, vizyonları, sahip oldukları değerler, sorumluluklar, hayatlarının dönüm noktası, stratejileri, güçlü ve zayıf yönleri ile tehdit ve fırsat algılarına yönelik 12 soru bulunmaktadır. Bu sorular Tablo 1`de verilmiştir.

Tablo 1. Görüşme Formu Soruları

| Sıra No | Sorular |
|---------|--|
| 1 | Amacınız? (Programda öğrenim görme amacınız nedir?) |
| 2 | Hedefiniz? (Programda öğrenim görme hedefiniz nedir?) |
| 3 | Misyonunuz? (Programda öğrenim görmenizin asıl amacı nedir? Bu programda neden öğrenim görüyorsunuz? Neden bu programdasınız?) |
| 4 | Vizonunuz?(Gelecekte kendinizi görmek istediğiniz konum, pozisyon, statü, yer neresidir?) |
| 5 | Sahip olduğunuz değerler nelerdir? |
| 6 | Sorumluluklarınız nelerdir? |
| 7 | Hayatınızda bir dönüm noktası oldu mu? Olduysa nedir? |
| 8 | (S) Güçlü yönleriniz nelerdir? (Hangi konularda iyisiniz? Başkaları sizin hangi yönlerinizi güçlü buluyor? Başkalarına göre ne avantajınız var? Sahip olduğunuz kaynaklar nelerdir? Sizi üstün kılan özellikler nelerdir?) |



- 9 (W) Zayıf yönleriniz nelerdir? (Hangi konularda başarısızsınız? Nelerden sakınmalısınız? Neyi iyileştirmelisiniz? Başkaları sizin hangi yönlerinizi zayıf buluyor?)
- 10 (O) Sizi bekleyen fırsatlar nelerdir? (Hangi trendler sizin işinize yarayabilir? Rakiplerinizin boş bıraktığı konular nelerdir? Sosyal değişimler size hangi imkanları sunuyor? Önünüzde hangi fırsatlar bulunuyor?)
- 11 (T) Sizi bekleyen tehditler nelerdir? (Sizi neler engelliyor? Rakipleriniz sizi nasıl zorluyor? Teknolojik değişimler sizin için problem oluşturuyor mu? Finansal, ekonomik, parasal problemleriniz var mı? Sosyal ve siyasi değişimler sizin için risk oluşturuyor mu?)
- 12 Stratejiniz? (Sizi amacınıza ve hedefinize ulaştırmada izleyeceğiniz yol nedir?) (Bireysel SWOT analizinizden hareketle bir strateji geliştiriniz. Bu stratejiniz misyon ve vizyonunuza uygun olmalıdır.)

Araştırmanın evrenini Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Organik Tarım İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda 2021-2022 bahar yarıyılında lisansüstü eğitimi alan tüm öğrenciler oluşturmaktadır. Programda ilgili dönemde yüksek lisans ve doktora eğitimi alan 65 öğrenci bulunmaktadır. Araştırmaya katılmayı kabul eden öğrenciler çalışmanın örneklemini olarak belirlenmiştir. Araştırma Mart-Nisan 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup 25 öğrenciden veri toplanabilmiştir. Nastasi'ye göre ulaşılan bu örneklem büyüklüğünün görüşme tekniğinin kullanıldığı nitel araştırmalar için yeterli olduğu ve evreni temsil ettiği söylenebilmektedir (Başkale, 2016: 27). Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için *Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu*'nden etik kurul onayı alınmıştır (Tarih: 22/02/2022 ve Karar No: 2022/01-62). Verilerin analizi aşamasında içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır. İçerik analizi, "bir metne ilişkin tarafsız ve sistematik bilgi sunmayı hedefleyen bir araştırma tekniğidir" (Koçak ve Arun, 2006: 22). Bu bağlamda katılımcılardan elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda içerik analizine tabi tutularak verilerdeki önemli temalar istatistiksel bir şekilde belirlenmeye çalışılarak yorumlanmıştır (Aytaç ve Soylu, 2017: 125).

Bulgular

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen açık uçlu sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde amaçlar, hedefler, misyonlar, vizyonlar, değerler, sorumluluklar, hayatın dönüm noktası, güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar, tehditler ve stratejiler kod başlıkları/grupları (değişkenler) açısından ulaşılan temalar Tablo 2`de verilmiştir.

Tablo 2. Kendini Yönetme Algısına Yönelik Ulaşılan Temaların Frekans Bilgileri

| Kod Başlığı | Tema | N | % |
|-------------|---|-----------|-----------|
| Amaçlar | Kişisel gelişim/Kendini geliştirme/Kendini gerçekleştirme | 13 | 52 |
| | Akademik kariyer yapma | 5 | 20 |
| | Bilime katkı sunma | 3 | 12 |
| | Mesleğe/İşe katkı sağlama | 2 | 8 |
| | Geleceğe yatırım yapma | 1 | 4 |
| | Merak etme | 1 | 4 |
| Hedefler | Organik tarım alanında uzmanlaşma | 9 | 36 |
| | Akademisyen olma | 5 | 20 |
| | Mezun olma | 5 | 20 |
| | Bilimsel çalışmalar yapma | 4 | 16 |
| | Yeni ürünler geliştirme | 1 | 4 |
| | Bölgeye katkı sağlama | 1 | 4 |
| Misyenler | Sürekli öğrenme/Bilgi edinme/Öğrendiğini aktarma ve uygulama | 10 | 40 |
| | Organik tarıma ilgi duyma/sevme | 4 | 16 |
| | Organik tarım alanında ilerleme | 6 | 24 |
| | Organik tarıma katkı/fayda sağlama | 3 | 12 |
| | Başarılı olma/Strateji belirleme | 2 | 8 |
| Vizyonlar | Organik tarım alanında akademik bir dereceye ulaşma | 15 | 68 |
| | Organik tarım alanında eğitilmiş, faydalı ve yol gösterici bir kişi olma | 6 | 27 |
| | Tarım ve hayvancılık politikalarına yön verecek ve politika belirleyebilecek bir konumda olma | 1 | 5 |



| | | | |
|-----------------------|-----------------------------|-----------|-----------|
| Değerler | Dürüstlük | 5 | 20 |
| | Sevgi ve saygı | 3 | 12 |
| | Güzel ahlak | 3 | 12 |
| | Azim | 2 | 8 |
| | İyilik | 2 | 8 |
| | Milli ve manevi değerler | 2 | 8 |
| | Güven | 2 | 8 |
| | Adalet ve hakkaniyet | 1 | 4 |
| | Barış | 1 | 4 |
| | Sorumluluk | 1 | 4 |
| | Akıl | 1 | 4 |
| | Cesaret | 1 | 4 |
| | Başarı | 1 | 4 |
| Sorumluluklar | Ailesel | 17 | 36 |
| | İş/Meslek | 10 | 21 |
| | Öğrencilik/Akademik | 8 | 17 |
| | Vatandaşlık | 6 | 13 |
| | Bireysel (Kendiyle ilgili) | 4 | 9 |
| | Sosyal/Toplumsal | 2 | 4 |
| Hayatın dönüm noktası | Üniversiteye başlama | 8 | 44 |
| | İşe başlama | 3 | 17 |
| | Evlilik | 2 | 11 |

| | | | |
|---------------------|---|-----------|-----------|
| | Anne ya da babanın vefatı | 2 | 11 |
| | Liseye başlama | 1 | 6 |
| | Çocuk sahibi olma | 1 | 6 |
| | Yanlış kişilere güvenme | 1 | 6 |
| | Azimli ve kararlı olma | 10 | 18 |
| | Sorumluluk sahibi olma | 5 | 9 |
| | Çözüm odaklı ve problem çözme yeteneğine sahip olma | 5 | 9 |
| | İletişim ve ikna kabiliyetine sahip olma | 4 | 7 |
| | Doğru ve dürüst davranma | 4 | 7 |
| | Yetenekli ve becerikli olma | 4 | 7 |
| | Teknolojiye/Sektöre hâkim olma | 4 | 7 |
| | Çalışkan olma | 3 | 5 |
| | Adil ve güçlü irade sahibi olma | 3 | 5 |
| | Meraklı ve araştırmacı olma | 2 | 4 |
| | Disiplinli olma | 2 | 4 |
| | Güvenilir olma | 2 | 4 |
| | Sabırlı olma | 2 | 4 |
| | Liderlik ve yöneticilik | 2 | 4 |
| | Takım çalışmasına yatkın olma/Uyum sağlayabilme | 2 | 4 |
| | Faydalı olma | 2 | 4 |
| | Eğitimli olma | 1 | 2 |
| Zayıf yönler | Duygusal olma | 8 | 29 |



| | | | |
|-----------|---|----------|-----------|
| | Stres ve kaygı | 4 | 14 |
| | Bilgi ve kapasite sınırlılığı | 3 | 11 |
| | Yabancı dil yetersizliği | 2 | 7 |
| | Aşırı iyi niyetli olma | 2 | 7 |
| | İnsanlara fazla güvenme | 2 | 7 |
| | Aceleci ve hırslı olma | 2 | 7 |
| | Alınganlık ve çabuk sinirlenme | 2 | 7 |
| | Zamanı doğru kullanamama | 1 | 4 |
| | Öngörü eksikliği | 1 | 4 |
| | Hayır diyememe | 1 | 4 |
| | Lisansüstü eğitim olanakları | 5 | 26 |
| | Teknolojik gelişmeler ve güncel değişimler | 4 | 21 |
| | Organik tarım işletmeciliğinin yeni ve gelişen bir alan olması | 3 | 16 |
| | Türkiye`nin gıda-tarım potansiyeli ve olanakları | 2 | 11 |
| Fırsatlar | Yabancı dil sınavı | 1 | 5 |
| | Çevresel faktörler | 1 | 5 |
| | Rakiplerin kariyer basamaklarını ciddiye almamaları | 1 | 5 |
| | Öğrenilen bilgilere yönelik uygulama olanağının bulunması | 1 | 5 |
| | Görevde yükselme sınavları | 1 | 5 |
| | Türkiye ekonomisindeki istikrarsızlıkla birlikte ortaya çıkan maddi sıkıntılar | 7 | 28 |
| Tehditler | Rakiplerin birçok konuda daha iyi olmaları | 4 | 16 |

| | | | |
|-------------|--|----------|-----------|
| | Kayırmacılığın olması | 4 | 16 |
| | Zaman, mekân ve kaynak kısıtları | 3 | 12 |
| | Yaşam standartları/Hızlı yaşam | 3 | 12 |
| | Siyasal riskler ve belirsizlikler | 2 | 8 |
| | Gelecek kaygısı | 1 | 4 |
| | Teknolojik maliyetler | 1 | 4 |
| | Belirlenen amaç ve hedeflere yönelik sabırla çalışarak akademik kariyeri daha ileri düzeye taşıma | 8 | 30 |
| Stratejiler | Kendini geliştirmeye yönelik akademik çalışmalar yaparak faydalı olma | 6 | 22 |
| | Lisansüstü eğitimini başarıyla tamamlama | 5 | 19 |
| | Yabancı dili geliştirme | 3 | 11 |
| | Geliştirilen planları eksiksiz bir şekilde tamamlama | 2 | 7 |
| | Kaynakları etkin kullanma /Tasarruf yapma | 1 | 4 |
| | Daha sosyal olma | 1 | 4 |
| | Azmi artırma ve ümit etme | 1 | 4 |

Amaç ifadeleri analiz edildiğinde, organik tarım lisansüstü öğrencilerinin en fazla “kişisel gelişim/kendini geliştirme/kendini gerçekleştirme” temasına yoğunlaştıkları, bu temanın amaç kod başlığı içindeki ağırlığının %52 olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğrencilerin amaç ifadelerinde akademik kariyer yapma, bilime katkı sunma, mesleğe/işe katkı sunma, geleceğe yatırım yapma ve merak etme temalarına da atıf yaptıkları belirlenmiştir.

Hedef ifadeleri analiz edildiğinde, en fazla “organik tarım alanında uzmanlaşma” temasına odaklanıldığı, bu temanın hedef kod başlığı içindeki oranının %36 olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan öğrencilerin akademisyen olma, mezun olma, bilimsel çalışmalar yapma, yeni ürünler geliştirme ve bölgeye katkı sağlama temalarına atıf yaptıkları tespit edilmiştir. Bu bulgu, öğrencilerin amaç ve hedef ifadelerinin kısmen birbirleriyle uyumlu olduklarını göstermektedir.

Misyon ifadeleri analiz edildiğinde, öğrencilerin en çok “sürekli öğrenme/bilgi edinme/öğrendiğini aktarma ve uygulama” temasına yoğunlaştıkları ve bu temanın misyon kod başlığı içerisindeki ağırlığının %40 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin misyon ifadelerinde



organik tarıma ilgi duyma/sevme, organik tarım alanında ilerleme, organik tarıma katkı/fayda sağlama ve başarılı olma/strateji belirleme temalarına da atıfta buldukları belirlenmiştir.

Vizyon ifadeleri analiz edildiğinde, öğrencilerin en çok "organik tarım alanında akademik bir dereceye ulaşma" temasına odaklandıkları, bu temanın vizyon kod başlığı içindeki oranının %68 olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan öğrencilerin organik tarım alanında eğitilmiş, faydalı ve yol gösterici bir kişi olma, tarım ve hayvancılık politikalarına yön verecek ve politika belirleyebilecek bir konumda olma temalarını da vurguladıkları anlaşılmaktadır. Bu bulgu, öğrencilerin misyon ve vizyon ifadeleri arasında kısmi bir uyumun olduğunu göstermektedir.

Değerlere yönelik ifadeler incelendiğinde, en fazla "dürüstlük" temasının vurgulandığı, bu temanın değer kod başlığı içerisindeki oranının %20 olduğu görülmektedir. Ayrıca öğrencilerin sevgi ve saygı, güzel ahlak, azim, iyilik, milli ve manevi değerler, güven, adalet ve hakkaniyet, barış, sorumluluk, akıl, cesaret ve başarı temalarına da atıfta buldukları tespit edilmiştir.

Sorumluluk ifadeleri incelendiğinde, en fazla "ailesel" sorumluluklara vurgu yapıldığı, ailesel sorumlulukların ağırlığının %36 düzeyinde olduğu görülmektedir. Diğer yandan öğrencilerin iş/meslek, öğrencilik/akademik, vatandaşlık, bireysel ve sosyal/toplumsal anlamda sorumluluklara da sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Hayatın dönüm noktasına yönelik ifadeler incelendiğinde, en fazla "üniversiteye başlama" olgusunun öğrenciler için hayatta bir dönüm noktası olarak ifade edildiği, bu olgunun dönüm noktası kod başlığı içindeki ağırlığı %44 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte öğrenciler için işe başlama, evlilik, anne ya da babanın vefatı, liseye başlama, çocuk sahibi olma ve yanlış kişilere güvenme gibi olguların da hayatta bir dönüm noktası olduğu belirlenmiştir.

Güçlü yönler yönelik ifadeler analiz edildiğinde, en çok "azimli ve kararlı olma" temasına atıf yapıldığı, bu temanın güçlü yönler içerisindeki ağırlığının %18 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte sorumluluk sahibi olma, çözüm odaklı ve problem çözme yeteneğine sahip olma, iletişim ve ikna kabiliyetine sahip olma, doğru ve dürüst davranma, yetenekli ve becerikli olma, teknolojiye/sectöre hâkim olma, çalışkan olma, adil ve güçlü irade sahibi olma, meraklı ve araştırmacı olma, disiplinli olma, güvenilir olma, sabırlı olma, liderlik ve yöneticilik, takım çalışmasına yatkın olma/uyum sağlayabilme, faydalı olma ve eğitilmiş olma temalarına da atıf yapıldığı görülebilmektedir.

Zayıf yönler ilişkin ifadeler analiz edildiğinde, en çok "duygusal olma" temasının vurgulandığı, bu temanın zayıf yönler içerisindeki ağırlığının %29 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca stres ve kaygı, bilgi ve kapasite sınırlılığı, yabancı dil yetersizliği, aşırı iyi niyetli olma, insanlara fazla güvenme, aceleci ve hırslı olma, alınganlık ve çabuk sinirlenme, zamanı doğru kullanamama, öngörü eksikliği ve hayır diyememe temalarının da vurgulandığı tespit edilmiştir.

Fırsatlarla ilgili ifadeler değerlendirildiğinde, öğrencilerin en fazla "lisansüstü eğitim olanakları" olgusunu fırsat olarak gördükleri ve bu olgunun fırsatlar başlığı içindeki oranının %26 olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca öğrencilerin, teknolojik gelişmeler ve güncel değişimler, organik tarım işletmeciliğinin yeni ve gelişen bir alan olması, Türkiye'nin gıda-tarım potansiyeli ve olanakları, yabancı dil sınavı, çevresel faktörler, rakiplerin kariyer basamaklarını ciddiye almamaları, öğrenilen

bilgilere yönelik uygulama olanağının bulunması ve görevde yükselme sınavları da fırsat olarak algılandıkları belirlenmiştir.

Tehditlerle ilgili ifadeler değerlendirildiğinde, en fazla “Türkiye ekonomisindeki istikrarsızlıkla birlikte ortaya çıkan maddi sıkıntılar” olgusunun tehdit olarak görüldüğü, bu olgunun tehditler başlığı içindeki oranının %28 olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yandan öğrencilerin, rakiplerin birçok konuda daha iyi olmaları, kayırmacılık, zaman, mekân ve kaynak kısıtları, yaşam standartları/hızlı yaşam siyasal riskler ve belirsizlikler, gelecek kaygısı ve teknolojik maliyetleri de tehdit olarak algılandıkları tespit edilmiştir.

Stratejiler ile ilgili ifadeler incelediğinde, “belirlenen amaç ve hedeflere yönelik sabırla çalışarak akademik kariyeri daha ileri düzeye taşıma” stratejisinin ilk sırada yer aldığı ve bu stratejinin ağırlığının %30 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin, kendini geliştirmeye yönelik akademik çalışmalar yapma ve faydalı olma, lisansüstü eğitimini başarıyla tamamlama, yabancı dili geliştirme, planları eksiksiz bir şekilde tamamlama, kaynakları etkin kullanma /tasarruf yapma, daha sosyal olma, azmi artırma ve ümit etme gibi başka stratejilerde geliştirdikleri anlaşılmaktadır.

Lisansüstü öğrencilerinin kendini yönetme konusunda yoğunlaştıkları kavramlar Görsel 1’de gösterilmiştir.



Görsel 1. Kendini Yönetme Algısı Kelime Bulutu

Kendini yönetme konusunda genel olarak öne çıkan kavramların; kendini geliştirme, uzmanlaşma, dürüstlük, azim, kararlılık, üniversite, aile, süreklî öğrenme ve akademik derece olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bireylerin gerek özel yaşamlarında gerekse iş yaşamlarında başarılı olabilmeleri kendilerini yönetebilmeleri ile yakından ilişkilidir. Kendini yönetebilen bireylerin ailelerini, işlerini ve yöneticisi oldukları örgütleri rahatlıkla yönetebildikleri söylenebilmektedir. Geçmişteki başarılı kişilerin ortak özelliklerinin “kendini yönetebilme becerisi” olduğu görülmektedir. Platon, “*Kendini yönet dünyayı yönetecek gücü bulursun*” sözüyle bu durumu çok iyi bir şekilde ifade etmiştir. Bu nedenle başarılı olabilmek için her bireyin kendini nasıl yönetebileceğini bilmesi önemli olmaktadır (Özbey, 2012, akt. Pabuççu ve Esmer, 2019: 718; Özer, 2005: 1). Kendini yönetme becerisi, bireyin amaç, hedef, misyon ve



vizyon gibi stratejik unsurların yanı sıra sahip olduğu güçlü ve zayıf yönler ile onu bekleyen muhtemel fırsat ve tehditleri belirlemesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu doğrultuda çalışmada organik tarım alanında lisansüstü eğitimi gören öğrencilerin kendilerini nasıl yönettiklerine yönelik algıları araştırılmış olup bazı sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğrencilerin amaç ifadelerinde en fazla "kişisel gelişim/kendini geliştirme/kendini gerçekleştirme" temasına yoğunlaştıkları, hedef ifadelerinde ise en fazla "organik tarım alanında uzmanlaşma" temasına odaklandıkları belirlenmiştir. Bu bulgu, öğrencilerin kendilerini geliştirmek amacıyla organik tarım alanında lisansüstü eğitim görmeyi tercih ettikleri ve bu doğrultuda uzmanlaşmayı hedeflediklerini göstermektedir.

Öğrencilerin misyon ifadelerinde en çok "sürekli öğrenme/bilgi edinme/öğrendiğini aktarma ve uygulama" temasına yoğunlaştıkları, vizyon ifadelerinde ise en çok "organik tarım alanında akademik bir dereceye ulaşma" temasına odaklandıkları tespit edilmiştir. Bu bulgu, öğrencilerin organik tarım alanında lisansüstü eğitim almalarının asıl nedeninin ilgili alanda bilgi edinmek-edinilen bilgiyi aktarmak ve bu doğrultuda akademik bir statüye (Prof., Doç., Dr. vb.) sahip olmak olduğunu göstermektedir.

Öğrencilerin değer ifadelerinde en fazla "dürüstlük" temasını vurguladıkları, sorumluluk ifadelerinde en fazla "ailesel" sorumluluklara vurgu yaptıkları, hayatın dönüm noktasına yönelik ifadelerinde ise en fazla "üniversiteye başlama" olgusuna atıf yaptıkları belirlenmiştir. Bu bulgu öğrenciler için en önemli değerlerin dürüstlük olduğunu, annelik, babalık, evlilik gibi aile ile ilgili sorumlulukların ön planda olduğunu ve üniversiteye (lisansüstü, lisans, ön lisans vb.) başlamanın onların özel yaşamlarında kendilerini yönetebilmeleri adına önemli bir başlangıç noktası olduğunu göstermektedir.

Öğrencilerin güçlü yönlerle ilgili ifadelerinde en çok "azimli ve kararlı olma" temasına atıf yaptıkları, zayıf yönlerle ilişkin ifadelerinde ise en çok "duygusal olma" temasını vurguladıkları belirlenmiştir. Buna göre öğrencilerin çalışmalarında azimli ve kararlı olmalarının önemli bir avantaj olduğu, duygusal olmalarının ise önemli bir dezavantaj olduğu söylenebilmektedir. Pabuçcu ve Esmer (2019: 721) benzer bir şekilde lisans öğrencileri için duygusallığın önemli bir zayıf yön olduğu ve bu bağlamda duygusal kontrolün sağlanması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonucu destekleyen bir şekilde Aslan ve Arkar (2016: 125) öfke kontrolü sağlayabilen öğrencilerde kendini yönetme davranışında artış olduğunu tespit etmişlerdir.

Öğrencilerin en fazla "lisansüstü eğitim olanakları" olgusunu fırsat olarak gördükleri, buna karşın en fazla "Türkiye ekonomisindeki istikrarsızlıkla birlikte ortaya çıkan maddi sıkıntılar" olgusunu tehdit olarak gördükleri tespit edilmiştir. Bu bulgu, Esmer ve Pabuçcu (2019: 119) 'nun ulaştıkları lisansüstü öğrenciler için finansal sorunlar, maddi yetersizlik ve ekonomik belirsizliklerin önemli bir tehdit olarak görüldüğü bulgusuyla örtüşmektedir. Buna göre öğrencilerin lisansüstü eğitim olanaklarını değerlendirmek istedikleri ancak ekonomideki istikrarsızlıkla birlikte ortaya çıkan maddi sıkıntılarının bunu engellediği söylenebilmektedir.

Öğrencilerin strateji konusunda en çok "belirlenen amaç ve hedeflere yönelik sabırla çalışarak akademik kariyeri daha ileri düzeye taşıma" stratejisini benimsedikleri belirlenmiştir. Bu stratejinin, öğrencilerin amaç, hedef, misyon, vizyon ve SWOT ifadeleri ile genel olarak uyduğu söylenebilmektedir. Bununla

birlikte öğrencilerin kendilerini yönetebilmek adına farklı stratejiler de geliştirdikleri tespit edilmiştir. Bunlar; kendini geliştirmeye yönelik akademik çalışmalar yaparak faydalı olma, lisansüstü eğitimini başarıyla tamamlama, yabancı dili geliştirme, geliştirilen planları eksiksiz bir şekilde tamamlama, kaynakları etkin kullanma ya da tasarruf yapma, daha sosyal olma, azmi artırma ve ümit etme olarak sıralanabilmektedir.

Genel olarak, lisansüstü öğrencilerinin kendini yönetme konusunda, kendini geliştirme, uzmanlaşma, dürüstlük, azim, kararlılık, üniversite, aile, sürekli öğrenme ve akademik derece kavramlarına yoğunlaştıkları belirlenmiştir. Bu bulgunun Yılmaz Şener (2019: 211) 'in bilgi işçilerine yönelik yapmış olduğu sürekli öğrenme önerisiyle uyduğu söylenebilmektedir.

Sonuç olarak, organik tarım lisansüstü öğrencilerinin kendini yönetme algılarından hareketle öğrencilerin kendini yönetme becerisine sahip olduklarını söylemek mümkündür. Bu bağlamda, bireylerin kendi davranış ve tutumlarını yönetebilmeleri eğitim sürecinin önemli çıktılarında biri olduğundan (Aykut, 2013: 55), genel olarak kendini yönetme becerisine sahip organik tarım lisansüstü öğrencilerinin hem iş yaşamlarında hem de özel yaşamlarında daha başarılı olabilecekleri öngörülmektedir. Bu doğrultuda öğrencilerin kendini yönetme konusunda bilinçlenmelerini sağlamak, kendilerini ve çevrelerini keşfetmelerini teşvik etmek, geleceğe yönelik kaygılarını azaltmak (Pinto ve Taveira, 2013: 28), kaos ortamında kendilerini örgütlemelerini sağlamak (Yüksel ve Esmer, 2019: 944) ve kendilerini yönetme becerilerini geliştirmek için tüm eğitim kurumlarında ilgili konuda eğitimlerin verilmesinin öğrencilerin kariyer gelişimlerine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma organik tarım bölümü lisansüstü öğrencileri ile sınırlandırılmıştır. Bu nedenle bundan sonraki çalışmalarda farklı bölümlerdeki lisansüstü öğrencileri de kapsayan bir araştırmanın yapılması önerilmektedir.

Yazar Katkıları

Çalışmaya 1. Yazar: %50, 2. Yazar: %50, oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

“Lisansüstü Öğrencilerinin Kendini Yönetme Becerilerine Yönelik Nitel Bir Araştırma” başlıklı makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Al-Smadi, M. S. ve Bani-Abduh, Y. M. (2017). Standardization of the self control and self-management skills scale scms on the student of university of Najran. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 453 - 460. doi: 10.13189/ujer.2017.050317
- Aslan, N. ve Arkar, H. (2016). Üniversite öğrencilerinde öfke ifade tarzları ile mizaç ve karakter özellikleri arasındaki ilişki. *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 29(2), 120-128.
- Aykut, Ç. (2013). Kendini izleme stratejisi: Uygulama için 10 adım. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 14(2), 55-62.



- Aytar, O. ve Soylu, Ş. (2017). Türk bankacılık sektörünün misyon ve vizyon ifadelerine yönelik bir içerik analizi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 117-131.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Drucker, P. F. (1999). Managing oneself. *Harvard Business Review*, 77(2), 64-74.
- Esmer, Y. ve Pabuçcu, H. (2019). Stratejik kariyer planlama: Bulanık mantık yaklaşımı. *İzmir İktisat Dergisi*, 34(1), 111-124. doi: 10.24988/ije.2019341835
- Esmer, Y. ve Dayı, F. (2017). Entrepreneurial leadership: A theoretical framework . *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 112-124. doi: 10.30798/makuiibf.332570
- Ghali, B.A.A., Habeeb, L. M. ve Hamzah, K. D. (2018). Self-management and its relation to organizational excellence. *International Journal of Engineering and Technology*, 7(4.7), 47-50. doi: 10.14419/IJET.V7I4.7.20378
- Görener, A. (2016). A SWOT-AHP Approach for assessment of medical tourism sector in Turkey. *Alphanumeric Journal*, 4(2), 159-170. doi: 10.17093/alphanumeric.277740
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kate R. Lorig, D.P.H. ve Halsted R. Holman, M.D. (2003). Self-management education: History, definition, outcomes, and mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine*, 26(1), 1-7. doi: 10.1207/S15324796ABM2601_01
- Kendall, E., Ehrlich, C., Sunderland, N., Muenchberger, H. ve Rushton, C. (2011). Self-managing versus self-management: Reinvigorating the socio-political dimensions of self-management. *Chronic Illness*, 7(1), 87-98. doi: 10.1177/1742395310380281
- Kılıç, Z. ve Gültekin, M. (2015). Hayat bilgisi dersinde öğrencilerin yaşam becerilerinin geliştirilmesinde etkin öğrenme uygulamaları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 261-281.
- Koçak, A. ve Arun, Ö. (2006). İçerik analizi çalışmalarında örneklem sorunu. *Selçuk İletişim*, 4(3), 21-28.
- Mücevher, M. H. (2021). Bireysel kariyer planlamada öz tanıma aracı olarak SWOT analizi: Z kuşağı üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 856-869. doi: 10.21076/vizyoner.884417
- Munro, L. (2021). *Why self-management is key to success and how to improve yours?* 4 Şubat 2022 tarihinde BetterUp: <https://www.betterup.com/blog/what-is-self-management-and-how-can-you-improve-it/> adresinden alındı.

- Omisakin, F. ve Ncama, B. P. (2011). Self, self-care and self-management concepts: Implications. *Educational Research*, 2(12), 1733-1737.
- Özan, M. B., Polat, H., Gündüzalp, S. ve Yaraş, Z. (2015). Eğitim kurumlarında SWOT analizi. *Turkish Journal of Educational Studies (TURK-JESS)*, 2(1), 1-28.
- Özer, Y. (2005). *Kendini yönet, dünyayı yönetecek gücü bulursun*. 4 Nisan 2022 tarihinde Hayatın İçeriği: <https://www.yaprakozer.com/kendini-yonet-dunyayi-yonetecek-gucu-bulursun/> adresinden alındı.
- Özköse, H., Arı, S. ve Çakır, Ö. (2013). Uzaktan eğitim süreci için SWOT analizi. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*, (5), 41-55.
- Pabuçcu, H. ve Esmer, Y. (2019). Kendini yönetme stratejisi: SWOT-AHS yaklaşımı. *II. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi (USBK)*, 717-723, Gümüşhane.
- Pinto, J.C. ve Taveira, M. D. C. (2013). Developing career self-management skills: A study in higher education. *The International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, (8), 28-53.
- Proctor, R. A. (1992). Structured and creative approaches to strategy formulation. *Management Research News*, 15(1), 13-18. doi: 10.1108/ebo28190
- Sajeevanie, T. L. (2020). Importance of selfmanagement and future research thoughts: A critical review perspective. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRTR)*, 8(7), 4122-4127.
- Yılmaz Şener, M. (2016). "Kendinizin CEO'su olun!": Kendi kendini yöneten bilgi işçileri. L. Sunar içinde, *Türkiye'de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik* (Cilt 1., s. 195-220). İstanbul: Matbu Kitap Yayınevi.
- Yücesoy Özkan, Ş., ve Sönmez, M. (2011). Yetersizliği olan bireylerle yapılmış ve kendini yönetme stratejilerinin kullanıldığı tek denekli araştırmaların incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(2), 795-821.
- Yüksel, M. ve Esmer, Y. (2019). İşletme yönetiminde kaos yaklaşımı: Teorik bir bakış. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18. UİK Özel Sayısı), 937-952. doi: 10.26466/opus.584117

Extended Abstract

Aim: The main purpose of this study is to determine the self-management skills of graduate students. In this context, determining the self-management perceptions of postgraduate students in the field of organic agriculture, revealing the current situation and contributing to the relevant literature have been accepted as the secondary aim of the study. In line with the purpose of the research, "Do graduate students have self-management skills?" identified as a research question.

Method(s): In the study, the qualitative research method was preferred and the interview technique was used in the data collection phase of the research. In the development of the questionnaire to be directed to the students within the scope of the interview technique, the SWOT analysis technique was used together with the work of Drucker (1999) titled "Managing Oneself". In the questionnaire, there are 12 questions about the students



themselves, their environment, the sector they intend to work in/the sector they work in, and their aims, goals, missions, visions, values, responsibilities, turning points in their lives, strategies, strengths and weaknesses, and threat and opportunity perceptions within the scope of the program they are studying. The universe of the research consists of all students who are studying for a master's degree and doctorate in the spring semester of 2021-2022 in the Department of Organic Agriculture Management of the Graduate Education Institute of Bayburt University. The students who accepted to participate in the research were determined as the sample of the study. The research was carried out between March-April 2022 and data were collected from 25 students. Content analysis technique was used in the analysis of the data. In this context, the data obtained from the participants were subjected to content analysis in line with the purpose of the research and interpreted by trying to determine the important themes in the data in a statistical way.

Findings: In the study, the perceptions of postgraduate students in the field of organic agriculture about how they manage themselves were investigated and some findings were reached. It was determined that the students mostly focused on the theme of "personal development/self-development/self-realization" in their purpose statements, and they mostly focused on the theme of "specialization in organic agriculture" in their goal statements. It was determined that the students mostly focused on the theme of "continuous learning / acquiring knowledge / transferring and applying what has been learned" in their mission statements, and they mostly focused on the theme of "reaching an academic degree in organic agriculture" in their vision statements. It was determined that the students emphasized the "honesty" theme the most in their value statements, they emphasized "familial" responsibilities the most in their responsibility statements, and they mostly referred to "starting university" in their statements about the turning point of life. It was determined that the students mostly referred to the theme of "be persistent and determined" in their statements about strengths, and they emphasized the theme of "being emotional" most in their statements about weaknesses. It has been determined that the students mostly see the phenomenon of "postgraduate education opportunities" as an opportunity, whereas they mostly see the phenomenon of "financial difficulties that arise with the instability in the Turkish economy" as a threat. It was determined that the students mostly adopted the strategy of "taking the academic career to a higher level by working patiently towards the determined goals and targets". In general, it has been determined that postgraduate students focus on the concepts of self-improvement, specialization, honesty, perseverance, determination, university, family, continuous learning and academic degrees in self-management.

Conclusion: As a result, it is possible to say that organic agriculture graduate students have self-management skills based on their self-management perceptions. In this context, since individuals' ability to manage their own behaviors and attitudes is one of the important outputs of the education process, it is predicted that organic agriculture graduate students with self-management skills will be more successful both in their business and private lives. In this direction, it is recommended to provide training on the relevant subject in all educational institutions in order to raise students' awareness of self-management and to improve their self-management skills.