

# Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Amaçlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

## A Research on Determination of Individual Career Goals of the Students in Office Management and Assistance Manager Programs

Ezgi CEVHER

### ÖZ

Üniversitelerde öğrencilerin çoğu eğitimleri ve kariyerleri için zamanlarını planlama yapmak ile geçirirler. Her bir öğrenci için kariyer planlama süreci kendi deneyimleri, ilgileri, yetenekleri ve değerlerine göre farklılık gösterir. Öğrencilerin eğitimlerinin ilk veya son döneminde kariyer hedeflerine yönelik farkındalıkları, gelecekle ilgili yönlendirmede önemli bir unsurdur. Kariyer planlamada özgeçmişler yardımıyla ilgi ve beklentiler doğrultusunda nereye ulaşılacak istendiği ortaya konur. Özgeçmiş kişinin eğitimini, iş deneyimini, ilgi alanlarını, kariyer hedeflerini, ne tür becerileri olduğunu ve ne yapmak istediğini anlatan bir sunumdur. Çalışmada, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümü öğrencilerinin kariyer planlamalarını tespit etmek ve kariyer amaçlarını belirlemek amacıyla 'öğrenci özgeçmişleri' içerik çözümlemesine göre incelenmiştir. Özellikle öğrencilerden, özgeçmişlerinde 'amaç ve hedefleri, ilgi alanları, geçmiş deneyimlerini belirtmeleri istenmiş, bu özgeçmişler 'kariyer planlama basamakları' kapsamında değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgularla, bu bölümde okuyan öğrencilerin kariyer planlamalarına yönelik 'öz farkındalıkları, kariyer seçeneklerini araştırıp araştırmadıkları, bilgi beceri ve deneyimleri' ortaya konmuş, öğrencilerin kariyer planlamalarına ve kariyer amaçlarını saptamalarına yön vermek adına, üniversitelerin de 'kariyer geliştirme çabaları' dikkate alınarak öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Bireysel kariyer planlama, Amaç ve hedef belirleme, Özgeçmiş, Kariyer geliştirme merkezi

### ABSTRACT

The majority of the students spend their time on making plans for their education and career. The career planning process varies for each student according to their experiences, interests, abilities and values. The students' awareness about their career aims at the first or last period of their education is an important factor in managing their future. In career planning, the aim which is desired to be achieved is put forth with the help of the curriculum vitae in line with the interest and expectations. The curriculum vitae is a presentation about the person's education, work experience, fields of interests, career aims, the owned skills and about the things what the person wants to do in the future. In the research the curriculum vitae of the students were examined according to content analysis in order to identify and determine the career plans of the students attending the department of office management and executive assistant. The students were especially asked to specify their "aims and objectives, fields of interests, past experiences", and these curriculum vitae were subjected to evaluation within the scope of "career planning steps". The obtained findings revealed the self-awareness, knowledge skills and experiences of the students attending this department, whether they made researches about their career options or not. The universities offered suggestions by taking the "career development efforts" into consideration in order to shape the students' career plans and to help them determine their career aims.

**Keywords:** Individual career planning, Identifying aims and objectives, Curriculum vitae, Career development centers

\*Bu çalışma, 13. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresinde (23-25 Ekim 2014, Denizli, Türkiye) bildiri olarak sunulmuştur.

\*This study was presented at the "13. National Bureau Management and Secretarial Congress (October 23-25, 2014, Denizli, Turkey).

Ezgi CEVHER (✉)

Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu, Isparta, Türkiye

Suleyman Demirel University, Isparta Vocational School, Isparta, Turkey

ezgicevher@sdu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received : 17.11.2014

Kabul Tarihi/Accepted : 07.04.2015

## GİRİŞ

Kariyer planlama, özellikle modern yönetim yaklaşımları içerisinde giderek önemi artan bir alan haline gelmiştir. Kariyer planlamanın bir örgüte bakan tarafı, bir de bireye bakan tarafı mevcuttur ve bireye bakan tarafı, kişinin çalıştığı alanda aktif kariyer planlamasını yapmasıdır. Bu doğrultuda bireyler, eğitim ve iş deneyimi yolu ile kariyer planlamalarını yapmaktadırlar ve bu planları gerçekleştirmek adına kariyer gelişimlerini, daha eğitim hayatlarına başladıkları andan itibaren sürdürmektedir. Bireysel kariyer planlama süreci, kişinin kendisini değerlendirmesinden, kariyer olanaklarını değerlendirmesine kadar uzanır. Burada amaç ve hedeflerin de önemi büyüktür. Bu sürecin tamamında birey, kariyer amaçları ve hedefleri doğrultusunda kariyer planlarını gerçekleştirme fırsatı bulur. Bu planlamalar bireyi motivasyonunda, üretkenliğinde ve kendine güveninde olumlu yönde etkiler (Werther & Davis, 1996). Bu açıdan bireyin işe girmeden ve hatta eğitim gördüğü dönemlerde bile kariyer planlarını belirlemesi yani iş hayatı için bir yol haritası çıkarması önemli bir yer tutmaktadır.

Çalışmada, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programında okuyan öğrencilerin mezun olduktan sonra ulaşmayı planladıkları amaç ve hedeflerine yönelik bir analiz 'bireysel kariyer planlama' ekseninde yapılmıştır. Öğrencilerden özgeçmişlerinde geçmiş yaşamlarına yönelik bilgi ve deneyimlerini ve geleceğe yönelik amaç ve hedeflerini belirtmeleri, kendilerini değerlendirmeleri, ilgi alanları ve becerilerini paylaşmaları istenmiştir. Amaç, bu programda okuyan öğrencilerin mesleki kariyer beklentilerini ve bireysel kariyer planlama amaçlarını belirlemek, üniversitelerde kariyer planlamaya yönelik farkındalığın oluşturulması adına özellikle kariyer merkezlerine vurgu yaparak görüş ve öneriler sunmaktır.

En genel tanımıyla plan, gelecekte nereye ulaşılacak istendiğinin, nelerin gerçekleştirilmesinin kararlaştırılmasıdır. Planlama ise bir süreçtir ve planı ortaya çıkarmak için sarf edilen gayretleri ifade eder (Koçel, 1998). Kariyer ise bireyin herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanması şeklinde tanımlanmaktadır. Birey, tüm haklarını, güvencelerini, yükümlülüklerini dikkate alarak hizmetlerini belirlenen prosedürlere uygun olarak yerine getirir; çalışarak, yetişerek ve gelişerek, yönetsel hiyerarşiye uygun şekilde kariyerinde ilerler (Genç & Demirdöğen, 1994).

Kariyer planlama ise bireyin sahip olduğu bilgi, yetenek ve güdülerinin geliştirilmesiyle doğru orantılı, çalıştığı alan ile ilgili ilerleyişinin ya da yükselişinin planlamasıdır (Barutçugil, 2004). Kariyer planlamada bireyin yapması gerekenler; bireysel değerlendirme, kariyer olanaklarının değerlendirilmesi, bireysel özellikler ve kariyer olanaklarının uyumlaştırılması, bireysel ihtiyaçlar ve hedeflerin belirlenmesi, planlanan kariyer olanaklarının uygulamada gerçekleştirilmesi şeklinde özetlenebilir (Fındıkcı, 2000).

Üniversite öğrencilerine yönelik yapılan kariyer planlaması konulu çalışmalarda, öğrencilerin kariyer planlamalarını etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur (Yılmaz, et al., 2012; Sağdıç & Demirkaya, 2009). Bireylerin kariyer seçimlerini 'uzmanlık bilgisi, yönetsel etkenler, güvenlik, bağımsızlık, girişimcilik,

prestij, rekabet, özel yaşam' gibi faktörlerin belirlediği, literatürde geniş bir yer tutmaktadır (Başol, Bilge, & Kuzgun, 2012). Demografik, ekonomik, sosyal faktörler, kanun ve yönetmelikler, yetenekler, motivasyon, iş deneyimleri, bireysel karakteristik özellikler, bireyin yaşadığı bölge, ilgi alanları bireysel kariyer planlamayı etkileyen faktörler arasındadır (Çınar, et al., 2013). Bu çalışmada ise büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarının kariyer planlamalarındaki amaç ve hedeflerinin içeriği ortaya konmuştur.

Bireysel kariyer planlamanın temelinde, geleceğini tahmin edebilen, kendisini neyin beklediğini öngören, amaç ve hedeflerini ona göre belirleyen, motivasyon sahibi, kendi iş alanına yönelmiş bireyler vardır (Barutçugil, 2004). Kariyer planlama durumunda olan birey, kariyer planlamasının bireysel tarafını oluşturmaktadır. Birey, önce kendisini bilerek çalışma yaşamında yerini bilecek, kendisini anlayacak ve gelecekte nerede olmak istediğini öngörecektir. Kendi kariyerini planlama fırsatı bulan birey, bireysel kariyer planlamayı gerçekleştirmiş olacaktır (Sabuncuoğlu, 1997). Kariyer planlamasına başlanırken, birey önce ulaşmak istediği hedeflerle ilgili karar vermeli, nereye ne zaman ulaşmak istediği konusunda bir yol haritası belirlemelidir. Her an engelle karşılaşılabileceğini de göz önünde bulundurarak kariyer seçeneklerini araştırmalıdır. Yani kariyer planlamasına yönelik bir B planı mutlaka olmalıdır (Taşlıyan, et al., 2011). Bireyin daha eğitim-öğretim hayatında göz önünde bulundurduğu bireysel kariyer planlaması ise 5 aşamadan oluşmaktadır: Bu aşamalar (Turgut Özal Üniversitesi, Kariyer Planlama ve Geliştirme El Kitabı, 2011).

1. Kendini tanıma
2. Mesleğini/meslekleri tanıma
3. İş dünyasını tanıma
4. Kendine uygun iş bulma
5. Kariyerin zirvesine tırmanma, şeklindedir.

Bireysel kariyer planlama sürecinde 'kendini tanıma' kişinin bir vizyon belirlemesini, kariyer hedeflerini belirlemesini, her şeyden önce, ilgi ve yeteneklerini bilmesini ifade eder. Mesleğini tanıma ise, eğitim gördüğü veya ilgilendiği mesleki alana yönelik bilgi sahibi olması şeklinde açıklanır. Birey iş dünyasına ilişkin iş olanakları hakkında araştırmalar yapabilir. Çalışmak istediği sektörü, alanı belirleyebilir. Amaç ve hedeflerini önceliklendirebilir. Kariyerinin zirvesine tırmanma ise birey için, gelebileceği en son noktayı hayal etmesiyle, kazanacağı pozisyonu planlaması ile ilgilidir (Çiftçi & Cevher, 2013).

Kariyer planlamanın önemine dikkate çeken bu çalışma, öğrencilerin bilgi, beceri ve taşıdığı değerleri göz önünde bulundurarak en uygun iş alanını tercih etme eğiliminde olup olmadıklarına vurgu yapmaktadır. İnsanlar açısından işin, kendilerini ifade edebilecekleri, geliştirebilecekleri ve yeni şeyler arayabilecekleri bir araç olarak düşünüldüğünde iş yaşamına yönelik planlamaların daha öğrencilik yıllarında kazanılması önem kazanmaktadır. Bu nedenle çalışmada öğrencilerin 'kendini tanıma, bölümünü ve mesleğini tanıma, hedef ve amaçlarını belirleyebilme' özellikleri birebir kendilerinin hazırladığı

özgeçmişlerinden yola çıkılarak incelenmiştir. Kapasiteleri ve tercihlerine uyan doğru kariyer alanlarını seçmiş ve bunu lisans veya ön lisans öğrenimlerine taşımış öğrencilerin gelecekte eğitim ve kişilik yapılarına uyumlu işlerde çalışmaları kaçınılmaz olacaktır. Bu yüzden kariyer yaşamının başlangıcını oluşturan meslek yüksekokullarında veya fakültelerde etkili biçimde yönetilmesi, öğrencilere yön verilmesi önemli hale gelmektedir.

### AMAÇ ve YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, 'büro yönetimi ve yönetici asistanlığı' bölümü öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarının mevcut durumunu tespit etmek ve kariyer amaçlarını belirlemektir. Araştırmanın evrenini 2008-2012 yılları arasında bir devlet üniversitesinde 'büro yönetimi ve yönetici asistanlığı' programına kayıtlı öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklemini ise her yıl bu programa kayıt yaptıran ve bu programda okumaya başlayan birinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada bir meslek yüksekokulu ve bu programda okuyan öğrencilerin seçilmesindeki gerekçe, bu öğrencilerin üniversite tercihlerini yaparken bilinçli tercih yapmadıkları, rastgele bazı bölümleri tercih ettiklerinin düşünülmesidir. Bir meslek yüksekokulunda görev yapmanın verdiği deneyimin yanı sıra, başka sosyal programlarda okuyan öğrencilerde de gözlemlenen bu durum, bizzat öğrencilerden elde edilen veriler vasıtasıyla ortaya konmak istenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada veri toplama yöntemi olarak 'doküman incelemesi' kullanılmıştır. Her yıl eğitim-öğretim dönemi başlamadan programda okuyan öğrencilerden, özgeçmişleri istenmiş, özgeçmişlerinde "amaç ve hedeflerini, ilgi alanlarını, geçmiş deneyimlerini" belirtmeleri istenmiş bu özgeçmişler 'bireysel kariyer planlama basamakları' kapsamında içerik analizine göre incelenmiştir.

Nitel araştırmanın bir uzantısı olan içerik analizinde sözel, yazılı ve diğer materyallerin içerdiği mesajı, anlam veya dilbilgisi açısından nesnel ve sistematik olarak sınıflandırma, sayılara dönüştürme ve çıkarımda bulunma yoluyla sosyal gerçeği araştırma söz konusudur (Tavşancıl & Aslan, 2001). Bu araştırmada veri toplamada araştırılan probleme ilişkin olarak yazılı materyaller (Yıldırım & Şimşek, 2004) araştırmaya dahil edilmiştir. İçerik analizinin şartlarına uygun şekilde, araştırmanın amacı belirlendikten sonra, örnekleme yapılmış, analiz birimleri belirlenmiştir. Sonrasında analiz birimleri, alan yazın destekli kategorilerin (temalar) saptanmasıyla ve bu temaların alt başlıklara ayrılarak kodlanmasıyla (Baş & Akturan, 2008) analiz edilmiştir. Bu analizin şartlarına uygun şekilde, betimsel analizden farklı olarak daha derinlemesine bir inceleme yapılmıştır. Verilerin içerisinde saklı olabilecek gerçekleri ortaya çıkarmak adına, birbirine benzeyen veriler, belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmiştir. (Yıldırım & Şimşek, 2004). Çalışmada, betimsel analiz yerine içerik analizinin kullanılmasındaki temel amaç, alan yazına uygun şekilde özgeçmişlerde yer alan verileri mantıklı bir şekilde düzenlemek ve çalışmanın teorik kısmında yer alan kariyer planlamaya yönelik kavram ve ilişkilere ulaşmaktır. Analizde veriler, toplamda 200 öğrenci özgeçmişlerinden SPSS programı yardımıyla frekans dağılımına göre sayısallaştırılmıştır. Araştırmanın güvenilirliği açısından belirlenen temalar alan uzmanları tarafından incelenmiştir. Bu bağlamda oluşturulan kodlama yönergesi güvenilir ve geçerlidir. Kodlama

yönergesi, özgeçmişlerden elde edilen veriler 'bireysel kariyer planlama' aşamaları dikkate alınarak oluşturulmuştur. Bunun dışında, öğrencilerin 'demografik özellikleri, bölümü bilinçli tercih edip etmedikleri, gelecekte eğitimle ilgili amaçları, gelecekteki mesleki amaçları' da kodlama yönergesinde temalar halinde yer almış, öğrencilere yönelik bu temaların altında yer alan veriler düzenlenerek öğrencilerin hem genel profili çıkarılmış hem de kariyer amaçları tespit edilmeye çalışılmıştır.

### BULGULAR

Araştırmanın bulguları aşağıdaki tablolarda ayrıntılı şekilde paylaşılmıştır. Elde edilen bulgularla büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programında okuyan öğrencilerin, yıllar itibarıyla kariyer planlamalarına yönelik "farkındalıkları, kariyer seçeneklerini araştırıp araştırmadıkları, ilgileri, bilgi, beceri ve deneyimleri" ortaya konmuş, 'bireysel kariyer planlamalarının' içeriği belirlenmiştir. Sonuç ve öneriler kısmında ise öğrencilerin kariyer planlamalarına ve kariyer amaçlarını saptamalarına yön vermek adına, üniversitelerin de 'kariyer geliştirme çabalarına' yer verilmiştir.

**Tablo 1:** Öğrencilerin Cinsiyetlerine Yönelik Bulgular

Cinsiyet	n	%
Kız	150	75.0
Erkek	50	25.0
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya dahil edilen özgeçmiş sayısına bağlı olarak, cinsiyet alanında öğrenci özgeçmişlerinin %75 i kız öğrencilere, %25 i ise erkek öğrencilere aittir. Bu rakamsal sonuçlar, programın özellikle bayan öğrenciler tarafından tercih edildiğini ortaya koymaktadır. Yüzdesel olarak kız öğrenci yoğunluğuna bakıldığında programın kız öğrenci yoğun bir program olduğunu söylemek yanlış olmaz. Özgeçmişler, 2008-2012 yılları arasında, her eğitim öğretim döneminin başında, programa başlayan 200 öğrenciden sağlanmıştır. Ortalama 35'er kişilik 1. ve 2. öğretim 1. sınıf öğrenci sayıları ve dört yıl dikkate alındığında, bu programa kayıt yaptıran ve okuyan ortalama 300 öğrenciden sayıca yeterli şekilde geri dönüşler olmuştur. Özgeçmiş hazırlamayan ya da hiç bu konuda bilgi sahibi olmayan öğrencilerle de karşılaşmıştır. Çalışmada araştırılan konu başlıklarına yönelik özgeçmişlerde herhangi bir veriye rastlanılmaması araştırmanın kısıtları arasındadır. Öğrenciler istenen bilgileri 'özgeçmiş' formatında vermeye çalışmış, dolayısıyla öğrencilerin kariyer amaç ve hedeflerine ilişkin bilgiler ve kariyer planlama verileri özgeçmişlerin çoğunda aktarılamamıştır. Bu da çalışmanın kısıtları arasında yer almaktadır. Bazı öğrencilerin amaç ve hedeflerine yönelik uzun uzun anlattıkları kariyer planları ve bölümü seçme nedenleri, 'özgeçmiş' formatında özgeçmişini hazırlayan öğrenciler açısından söz konusu olmamıştır.

Öğrencilerin özgeçmişlerinde aile mesleklerine, aile durumlarına da yer vermeleri istenmiş ve elde edilen bulgular sonucunda ailelerin (baba mesleği esas alınmış) %23.5'lik kısmının kamu sektöründe çalıştığı belirlenmiştir. Geriye kalan öğrenci aile mesleği, sırasıyla özel sektör, çiftçilik ve kendi işi şeklinde sıra-

lanmıştır. Bu bilgiye yer vermeyen öğrenci oranı ise %34.5'tir. Aile Mesleği bilgisi özellikle, amaç ve hedeflerinde öğrencilerin hangi sektöre yönelik iş bulma gayretlerinin olduğunu ortaya koymasından değerlendirilmeye alınmıştır. Aile mesleği kamu sektörüne yönelik bu oran, öğrencilerin çalışmak istedikleri sektörün daha çok kamu sektörü olması ile örtüşmüştür. Burada aile mesleğinin, öğrencinin kariyer amaçlarının aynı sektöre yönelik olması şeklinde etkilediği söylenebilir.

Tablo 3 incelendiğinde, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programında kayıtlı öğrencilerin %65'inin düz lise mezunu, %10'unun teknik lise veya ticaret lisesi mezunu, %9'lük kısmının ise Anadolu Lisesi çıkışlı olduğu belirlenmiştir. Lise mezuniyetleri doğrudan üniversite tercihlerini etkilediğinden, bu bölümü kazanan öğrencilerin düz lise çıkışlı olması sebebiyle, Anadolu Lisesi vb. liselere göre daha düşük bir eğitim ortamından geldiği söylenebilir. Dolayısıyla meslek yüksekokulları adına öğrenci kalitesinin dört yıllık lisans eğitimi veren fakültele oranla daha düşük olduğu da söylenebilir. Çünkü lise mezuniyet çeşitliliğine pek rastlanamamıştır.

Bu programa kayıtlı öğrencilerin, %17.5'lik kısmı boş zamanlarında sinemaya gitmeyi, müzik dinlemeyi tercih ettiklerini, %16.5'lik kısmı kitap okumayı sevdiğini, %11.5'lik kısmı gezmeyi, %10'luk kısmı değişik spor dallarıyla (futbol, basketbol, voleybol vb.) ilgilendiklerini belirtmişlerdir. %4'ü internette vakit geçirmeyi sevdiği, %1'lik kısmı da merak ettiği şeyleri araştırmayı sevdiğini belirtmiştir. Öğrencilerin kendilerini tanımaları, yeteneklerini bilmeleri adına belirttikleri bu alanlar, kariyer planlamaları, kişisel ve sosyal gelişimleri açısından önemlidir. Oranlar dikkate alındığında, öğrencilerin kitap okuma eğilimlerinin ve araştırma eğilimlerinin düşük olduğu görülmektedir. Ön lisans eğitimleri boyunca, kariyer gelişimlerinin sağlanması adına bu eksikliklerin giderilmesi, gerek eğitimci gerekse okul yönetimleri tarafından değerlendirilebilir ve geliştirilebilir. Öğrencilerin, bireysel kariyer gelişimlerine kişisel ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesiyle sağlanabilir.

Araştırmaya dahil edilen öğrenciler, özgeçmişlerinde en fazla dört yıllık bir bölümü kazanamadıkları için iki yıllık bu programı tercih ettiğini belirtmiştir. %27'lik kısmı dört yıllık fakülte eğitimi almak isterken, ön lisans eğitimini puan düşüklüğünden dolayı tercih ettiğini belirtmiştir. Bu bölümü bilinçli tercih edenlerin oranı ise %26'dır. "Bölümü ve Üniversiteyi bilmeden geldim, bilinçli tercih yapmadım, açıkçası böyle bir bölüm olduğunu bilseydim asla gelmezdim" diyenlerin oranı ise %14'tür. Bu da aslında daha lise düzeyinde alınan eğitim döneminde

**Tablo 2:** Öğrenci Aile Mesleği Bilgileri

Aile Mesleği	n	%
Belirtilmemiş	69	34.5
Kamu Sektörü	47	23.5
Özel Sektör	33	16.5
Çiftçilik	28	14.0
Kendi İş	23	11.5
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

bile öğrencilere yönelik kariyer yönlendirmede eksikliklerin ve rehberlik hizmetlerinin yetersizliğinin var olduğunun bir göstergesidir. Çünkü yapılan bu araştırmada öğrencilerin çok az bir kısmı, tercih yaparken aldığı rehberlik hizmetini dile getirmiştir. Kariyer planlamanın eğitim döneminde başladığı göz önünde bulundurulursa bu faaliyetin lise düzeyine de taşınması önem kazanmaktadır.

**Tablo 3:** Öğrencilerin Mezuniyet Durumları

Mezuniyet Durumu	n	%
Düz Lise Mezunu	130	65.0
Belirtilmemiş	32	16.0
Teknik Lise-Ticaret Lisesi	20	10.0
Anadolu Lisesi vb.	18	9.0
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

**Tablo 4:** Öğrencilerin İlgi Alanlarına Yönelik Bulgular

İlgi Alanları	n	%
Sinema, Müzik vb.	35	17.5
Kitap Okumak	33	16.5
Gezme	23	11.5
Farklı Spor Dalları	20	10.0
İnternet	8	4.0
Araştırma Yapmak	2	1.0

**Tablo 5:** Öğrencilerin Bölümü Tercih Etme Durumları

Tercih Etme Durumu	n	%
Dört Yıllık Başarı Sağlayamamak	54	27.0
Bilinçli Tercih	52	26.0
Bilinçsiz Tercih	28	14.0

**Tablo 6:** Öğrencilerin Eğitim Amaçları

Öğrencilerin Kariyerlerinde Eğitime Yönelik Amaçları	n	%
Dört Yıllığa Tamamlamak	92	46.0
Başka Bölüm Okumak (İşletme, Halkla İlişkiler)	83	41.5
DGS Sınavına Girmek	67	33.5
Alanı İle İlgili Sertifikalar Almak	58	29.0
KPSS Sınavına Girmek	37	18.5
Yabancı Dil Kursu /Yabancı Dili Geliştirmek	33	16.5
Tekrar YGS Sınavına Girmek	17	8.5
Sağlık Kurumları İşletmeciliği Okumak	8	4.0

Tablo 6'daki bulgulara bakıldığında, öğrencilerin eğitime yönelik amaçları sırasıyla %46 oranında "dört yıllığa tamamlama", %41.5 oranında dört yıllığa tamamlarken "işletme, halkla ilişkiler vb." bölümleri okumak, %33.5 oranında "DGS sınavına girmek", %29 oranında "alanına yönelik sertifikalar alma (bilgisayar vb.)" %18.5 oranında "KPSS sınavına girmek", %16.5 oranında "yabancı dil kursuna gitmek, İngilizceyi geliştirmek", %8.5 oranında "tekrardan sınava girmek" %4 oranında "sağlık kurumları işletmeciliği okumak" şeklindedir. Tüm bu veriler değerlendirildiğinde öğrencilerin neredeyse yarısı eğitimlerine devam etmeyi istemektedir. Bölümden mezun olduktan sonra kendilerini doğrudan ilgilendiren sınavlara girmeyi de isteyen öğrenciler, eğitim hayatların da farklı sertifikalarla kendilerini donanımlı bireyler haline getirmeyi de amaçlamaktadırlar. Dolayısıyla bu veriler ışığında araştırmaya dahil edilen öğrencilerin yarısında eğitime yönelik kariyer planlama çabaları vardır diyebiliriz.

Araştırmaya dahil edilen özgeçmişlerde öğrenciler, mesleki amaçlarını sırasıyla "kamu ya da özel herhangi bir yerde çalışmak istedikleri, kamu kurumunda görev yapmak istedikleri, polis olmak istedikleri, özel sektörde çalışmak istedikleri" yönünde belirtmişlerdir. Tıpkı eğitim amaçlarında özel olarak tekrar edilen "hastane işletmeciliği okumak isteği" gibi, mesleki amaçlarda da öğrencilerin %6'sı "polis olmak istediğini" dile getirmiştir. Eğitim aldıkları bölüm ile doğrudan bağlantısı olmayan bu mesleğe ve kendi okudukları bölüme yönelik kariyer bilgilendirmelerinin yapılması, öğrencilerin kariyer planlamaları açısından önemli olabilir. Yine aile mesleği ile bağlantılı olabileceği düşünülen kamu kurumunda görev alma isteği de "aile mesleği, meslek eğilimi" bağlantısını gündeme getirebilir. Özellikle babaları memur olan öğrenciler kendilerinin de memur olmak istediklerini, memuriyet hayatının düzenli olduğunu, bunun için memur olmak istediklerini dile getirmişlerdir.

Öğrencilerin %14'ü özgeçmişlerinde geçmiş iş deneyimlerine yönelik olarak %14 oranında bölümlerinden farklı bir iş alanında çalıştıklarını belirtmişlerdir. Öğrenciler genellikle, kasiyer, satış temsilcisi vb. olarak çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Kendi programına uygun işte çalışanlar ise (yönetici asistanı, sekreter) %3 oranındadır. Mesleki kariyer planlama ve gelişim dikkate alındığında, öğrencilerin staj veya yarı-zamanlı iş olanakları ile işe alıştırılmaları sağlanabilir. Böylelikle belirli bir iş deneyimi kazanan öğrenciler kariyerlerinde mesleki anlamda gelişim de sağlayabilirler. Bu hususta okul yönetimlerinin staj yönetmeliklerine yönelik yeni düzenlemeleri, üniversite-sanayi işbirliğine yönelik girişimleri önemli bir adım olarak değerlendirilebilir.

Öğrencilerin özgeçmişlerinden %34.5'inin kariyer seçeneklerini araştırdıkları tespit edilmiştir. Öğrenciler, "önce eğitimimi dört yıllığa tamamlamayı, ardından KPSS sınavına girmeyi, bu süreçte ise çalışmayı planlıyorum" gibi ifadeler kullanarak, gerek eğitim olanaklarını araştırdıklarını, gerekse mesleki anlamda farklı seçenekleri önlerine koyduklarını açıkça belirtmişlerdir. Özgeçmişlerinde öğrencilerin en az üç kariyer alternatifini sıralaması, ölçüt olarak kabul edilmiş ve "kariyer seçeneklerini sıralayabilme ve farkında olmak" şeklinde değerlendirilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen özgeçmişlerin tamamındaki veriler analiz edildiğinde, öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarına

yönelik bulguları Tablo 10'da gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde, öğrencilerin %57'si özgeçmişinde kendini, yeteneklerini, ilgi alanlarını tanımlayabilmiştir. %52'si amacının gelecekte "kendine uygun, bölümüyle ve aldığı eğitimle ilgili iş bulmak" olduğunu belirtmiştir. %28'lik kısmı, "iş dünyası koşullarının zorluğundan, iş bulmanın zorluğundan, iş bulabilmek için kendisini geliştirmesi gerektiğinden" bahsetmiştir. %27.5'lik kısmı ise "ileride işimde en iyi konuma gelmek istiyorum, başarılı olacağıma inanıyorum; herkes kendi geleceğinin mimarıdır; ben de kariyerimin mimarı olup en iyi seviyeye geleceğim" gibi ifadelerle kariyerinde gelişmeyi hedeflediklerini belirtmişlerdir. Bölümden mezun olduktan sonra "yönetici asistanlığı veya sekreterlik" mesleğinin içeriğinin ne olduğuna özgeçmişinde değinenlerin oranı ise %26'dır.

**Tablo 7:** Öğrencilerin Meslek Seçimine Yönelik Amaçları

Öğrencilerin Kariyerlerinde Meslek Seçimine Yönelik Amaçları	n	%
Kamu Kurumunda Görev Yapmak İsteği	21	10,5
Kamu-Özel Sektör Herhangi Bir Yerde Görev Yapmak	28	14.0
Polis Olmak	12	6.0
Özel Sektörde Görev Yapmak İsteği	4	2.0

**Tablo 8:** Öğrencilerin İş Hayatına Yönelik Deneyimleri

Geçmiş İş Deneyimleri	n	%
Kendi Alanında Görev Yapmak	6	3.0
Farklı İş Alanında Görev Yapmak	28	14.0

**Tablo 9:** Öğrencilerin Kariyer Seçeneklerine Yönelik Farkındalıkları

Kariyer Seçeneklerinin Farkında Olma	n	%
Farkındalık Var	69	34.5

**Tablo 10:** Öğrencilerin Bireysel Kariyer Planlamaları Mevcut Durumu

Bireysel Kariyer Planlama	n	%
Kendini Tanımak	115	57.5
Mesleğini Tanımak	52	26.0
İş Dünyasını Tanımak	56	28.0
Kendine Uygun İş Bulmak	104	52.0
Kariyerinde Gelişmek/İlerlemek	55	27.5

## SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırmada 2008-2012 yılları arasında toplamda 200 büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinden sağlanan özgeçmişler, içerik analizine göre 'kariyer planlama, kariyer amaç ve hedefleri' çerçevesinde değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, öğrencilerin eğitime dönük amaçlarının ve kariyer planlarının 'eğitimlerini dört yıllığa tamamlayacak şekilde devam ettirme, alanları dışında dört yıllığa tamamlarken başka bölüm okuma, DGS sınavına girme' şeklinde çıkmıştır. Mesleki anlamda kariyer amaçları ve planları ise 'kamu-özel herhangi bir sektörde çalışma, kamu kurumunda çalışma veya memur olma' şeklindedir. Mesleki anlamda öğrenciler özellikle 'polislik' mesleğine de özel ilgi göstermektedirler. Bireysel kariyer planlamaya yönelik bulgular ise 'kendini tanımak ve kendine uygun iş bulmak' alanında yoğunlaşmıştır. Öğrencilerin neredeyse yarısı kendini, ilgi alanlarını, yeteneklerini anlatabilmiş ve bölümden mezun olunca aldıkları eğitim doğrultusunda kendilerine uygun iş bulmak istediklerini belirtmişlerdir. Bu bulgular değerlendirildiğinde, programda okuyan öğrencilerin eğitimlerini devam ettirmek yönünde eğilimlerinin olduğu söylenebilir; ancak bireysel kariyer planlamada öğrenciler kariyer amaç ve hedeflerine yeterince açıklık getirememişlerdir.

Sekreterlik mesleğinin gerektirdiği nitelikler bakımından, cinsiyete dayalı bir farklılaşmanın olup olmadığı literatürde sorgulanan konular arasındadır. Belirli meslekler açısından bu farklılaşmayı ve düzeyini irdeleyen pek çok çalışma bulunmaktadır (Kahraman, 2010; Eken, 2006; Kumaş & Fidan, 2005; Yazan, 1995). Bu çalışmaların önemli bir kısmında sekreterlik de kadın meslekleri grubunda yer almaktadır. Özellikle 1930'lu yıllardan bu yana mesleğin neredeyse tamamını kadın sekreterler temsil etmektedir. Bu araştırmada da programa kayıtlı öğrencilerin büyük oranda kız öğrencilerden oluştuğu tespit edilmiştir. Bu oranın erkek öğrenciler düzeyinde artırılması, yönetici asistanlığı mesleğinin cinsiyete yönelik değişen boyutu kapsamında değerlendirilmesi söz konusu olabilir. Artık 'sekreterlik veya yönetici asistanlığı' mesleğinde cinsiyet ayrımcılığın kaldırılması adına erkek öğrencilerin de bu bölümleri tercih etmesi sağlanabilir.

Her ne kadar bu araştırmada amaç, öğrencilerin kariyer planlamalarını tespit etmek olsa da, özgeçmişlerinden sağlanan verilerden öğrencilerin ilgi alanları da belirlenmiş, kodlama önergesi hazırlanırken bu veri setine de yer verilmiştir. Öğrencilerin ilgi alanlarına ve yeteneklerine yönelik bulgulardan yola çıkılarak meslek yüksekokullarında faaliyetlerin ve etkinliklerin artırılması önerilebilir. Bu da öğrencilerin sosyal anlamda da gelişimlerini sağlayarak, iki yıllık ön lisans eğitimlerini aktif şekilde tamamlamalarına olanak sağlayabilir. Özellikle, ilçelerdeki meslek yüksekokulluna gelen öğrencilerin sosyal aktivite eksikliğini dile getirmesi, herhangi yapacak bir şey bulamama bahanesiyle pasifleşmesi dikkate alındığında okul yönetimlerinin sosyal içerikli faaliyetler ve etkinliklere yer vermesi öğrenciyi memnun edebilir.

Özellikle bu araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak bölümü bilinçsiz tercih eden öğrencilerin bölümden mezun

olunca kariyerlerini bilinçli şekilde yönetebilmeleri adına 'kariyer merkezlerinin' tüm üniversitelerde kurulması sağlanabilir. Araştırmaların bulguları arasında "bölümü bilinçsiz tercih ettim" diyen öğrencilerin oranı %14'dür. Sadece meslek yüksekokullarında okuyan öğrencilerin değil tüm üniversite öğrencilerinin iş yaşamına hazırlanması ve staj uygulamalarının etkin bir biçimde yürütülmesi için kurulan veya kurulması planlanan kariyer merkezlerine yönelik farkındalık oluşturulabilir. Öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdamının önem kazanmasıyla öğrencilerin iş dünyasının beklentilerine uygun yetiştirilmesi, üniversite-sanayi işbirliklerinin sağlanmasıyla öğrencilerin iş ve mesleklerdeki hızlı değişimlerden, yeni beklentilerden haberdar edilmesi sağlanabilir. Dünyanın gelişmiş üniversitelerindeki kariyer merkezleri öğrencilerin kariyer planlamalarına bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Bu çözümün Türkiye'deki bütün üniversiteler tarafından dikkate alınması önem arz etmektedir. Bu yüzden Türkiye'de 33'ü vakıf üniversitesi, 17'si devlet üniversitesinde (Nisan 2013 itibarıyla) yer alan 'kariyer merkezleri' sayısının artırılması, hatta artırmanın da ötesinde bu merkezlerin çok boyutlu etkin hizmet vermesi sağlanabilir. Nitelikli insan gücü yetiştirilmenin önem kazanmasıyla üniversitelerin hayat boyu öğrenmeye daha özen göstermesi, değişik sertifika programlarıyla öğrencileri, özellikle de meslek yüksekokulu öğrencilerini desteklemesi amaçlanabilir.

## KAYNAKLAR

- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, T. & Akturan U. (2008). *Nitel araştırma yöntemleri NVivo 7.0 ile nitel veri analizi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Başol, O. Bilge, E., & Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitine yönelik bir araştırma: Bireysel değerler. *Electronic Journal Of Vocational Collages*, 2(2), 57-68.
- Çınar, H., Özden, S., Özkuk, Ö., & Çokay F. (2013). Büro yönetimi ve sekreterlik eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer planlamalarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Uluslararası Katılımlı 12. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi* (ss. 288-297), Kırklareli.
- Çiftçi, M. & Cevher, E. (2013). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin kariyer olanaklarına bakış açılarının içerik analizi ile incelenmesi: Facebook örneği. *Uluslararası Katılımlı 12. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi* (ss. 277-287), Kırklareli.
- Eken, H. (2006). Toplumsal cinsiyet olgusu temelinde mesleğe ilişkin rol ile aile içi rol etkileşimi: Türk silahlı kuvvetlerindeki kadın subaylar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 247-279.
- Fındıkcı, İ. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Genç, N. & Demirdöğen, O. (1994). *Yönetim el kitabı*. Erzurum: Birey Yayınları.
- Kahraman, S. D. (2010). Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3(1), 30-35.
- Koçel, T. (1998). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

- Kumaş, H. & Fidan F. (2005). Akademisyen ve tekstil işçileri karşılaştırması örneğinde çalışan kadınların çalışma olgusuna bakışları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 507-532.
- Sabuncuoğlu, Z. (1994). *Personel yönetimi* (7. baskı). Bursa: Rota Ofset.
- Sağdıç, M. & Demirkaya, H. (2009). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(2), 233-246
- Taşlıyan, M., Arı, N.Ü., & Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2) , 231-241
- Tavşancıl, E. & Aslan, E. (2001). *İçerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Turgut Özal Üniversitesi kariyer planlama ve geliştirme el kitabı (2011). Ankara: Turgut Özal Üniversitesi Yayınları. Retrieved from [http://www.turgutozal.edu.tr/kariyermerkezi/contents/kariyermerkezi/files/Kariyer\\_kitpacik\\_v1.pdf](http://www.turgutozal.edu.tr/kariyermerkezi/contents/kariyermerkezi/files/Kariyer_kitpacik_v1.pdf)
- Werther, W. & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management*, New York: McGraw-Hill, Inc.
- Yazan, Ü. M. (1995). Türkiye’de kadın ve sosyo-ekonomik analizi. *Sosyoloji Dergisi*, 4, 191-203.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2004). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (4. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, İ.A., Dursun, B., Pektaş, K., & Altay, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi. Pınarhisar MYO örneği. *Electronic Journal of Vocational Collages*, 2(2), 9-21.