

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI ÖĞRENCİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE KARIYER GELECEĞİ BEKLENTİLERİNİN ÖLÇÜLMESİ: KOCAELİ MYO ÖRNEĞİ

Burcu ÜZÜM¹, Seher UÇKUN²

Özet

Bireyler yaşamları boyunca kendilerine kariyer hedefleri koymaktadır. Bu hedeflere ulaşma doğrultusunda beklenti içerisine girmekte ve hedeflerine ulaşmak için çaba göstermektedirler. Araştırmanın amacı öğrencilerin kariyer planını etkileyen faktörlerin kariyer geleceği beklentileri ile ilişkisini analiz etmektir. Araştırma Kocaeli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programında öğrenim gören 164 öğrenciden 98 öğrenciye uygulanmıştır. Ölçek güvenirliği 0,84 olarak hesaplanmıştır. Ölçek verileri SPSS 20 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada cinsiyet ve öğrenim görülen alanda çalışma düşüncesi ile kariyer geleceği beklentileri arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, kariyer planı, kariyer geleceği beklentisi.

OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANT STUDENTS; DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS AND MEASUREMENT OF CAREER FUTURE EXPECTATIONS: KOCAELI VOCATIONAL SAMPLE

Abstract

Individual career goals are to put them in their lifetime. Entering the anticipation towards achieving these goals, and they strive to achieve their goals. The purpose of the study of factors affecting students' career plans is to analyze the relationship with future career prospects. Research Kocaeli Vocational School Office Management and Executive Assistant was applied to 98 students from 164 students in the program. Scale reliability was calculated as 0.84. Questionnaire data were analyzed using SPSS 20 software package. The idea of working with gender and education in the common area of research has concluded that there is a relationship between the expected future career.

Keywords: Career, career plan, career expectations of future.

¹ Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi, burcugokay@gmail.com

² Yrd.Doç.Dr.. Kocaeli Üniversitesi, seher.uckun@gmail.com

Üzüm, Uçkun

Giriş

Meslek Yüksekokulları ülkemizde işgücü ihtiyacına yönelik ara elemanların yetiştirilmesi görevini yerine getirmektedir. Teknoloji ve kültürel yaşama bağlı nedenlerle piyasaların beklentileri değişmekte çalışanlar da beslendikleri bilgi kaynağının niteliğine göre yeni arayışlara yönelmektedir (Tuncer, 2011).

Büro yönetimi ve yönetici asistanı, işletmede belirlenen amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için yönetici tarafından planlanmış, koordine edilmiş kaynakların (insan, bilgi, parasal ve maddi v.b.) uygun olarak yönetilmesinde yöneticiye yardımcı olan kişidir (www.kariyerpenceresi.com). Görevini düzgün bir şekilde yerine getirebilmesi için vizyon sahibi olmalı ve kariyeri ile ilgili gelecek planları yapmalıdır.

Gelecek Beklentisi:

TDK'nın tanımına göre beklenti; bireyin belli şart ve durumların alacağı biçimler veya kendisinden beklenenler konusundaki öngörüsüdür (www.tdk.gov.tr). Gelecek beklentisi ise, bireylerin gelecekle bağlantılı görüş, ilgi ve kaygılarını barındıran bilişsel haritalardır (Şimşek, 2011).

Gençliğin gelecek beklentisinde rol oynayan güvendiği dayanaklara bir göz atarsak, öncelikle gençlerin ailesinin olanakları, eğitim-öğretim fırsatları, yetenek ve beceri düzeyleri akla gelir. Gençlerin yaşama bakış açısının ailenin sosyo-ekonomik düzeyi ile yakından ilişkisi vardır. Ekonomik hayat için yarışmanın ve başarının ön planda olduğu endüstri toplumlarında gençler beklentilerini gerçekleştirebilmek için nitelikli, bilgili ve becerili insanlar olmak zorundadırlar (Güler, 1998).

Gelecek tasarımını iyi yapamayan ve beklentilerini gerçekleştiremeyen kişilerin yoğun bir ümitsizlik duygusu yaşaması, stresle baş başa kalması muhtemeldir (Tuncer, 2011).

Kariyer ve Gelecek Beklentisi İlişkisi:

Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Aytaç, 2005).

İstenilen kariyer basamağına ulaşabilmek için eğitimin önemi büyüktür. Eğitimin en önemli nedenlerinden birisi de kişilere yüksek maaşlı ve ustalık gerektiren sanayilerde çalışabilme olanağı sağlayarak ekonomik büyümeye de katkıda bulunmaktadır (Giddens, 2012).

Kişi hayatı boyunca sahip olduğu bilgi becerileri geliştirerek ihtiyaçlarını karşılaması, statü kazanması, kariyer basamaklarında ilerleme sağlama, kariyerin gelecek beklentisi ile olan ilişkisine işaret eder.

Kariyer bireyin yaşı ve çalışma süresi bakımından farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar kariyer devreleri ile açıklanabilir. Bunlar keşfetme, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik olarak sayılabilir.

Keşif aşaması bireyin mesleklere yönelik olarak zihinsel bir ön hazırlık ve kabul sürecinin yaşandığı bir aşamadır (Sav, 2008). Bu aşamada birey kendini tanımaya çalışır. Kurma ise, iş aramayla başlar ve ilk işe başlamayı, işi öğrenmeyi ve gerçek dünyayla tanışmayı içerir (Sabuncuoğlu, 2012). Kariyer ortası ise birey gösterdiği çabalarla kariyerinde artık belli bir noktaya ulaşmıştır (Bayraktaroğlu, 2011). Kariyer sonu, bu aşamada artık emeklilik için planlar yapılmaya başlanır. Emeklilikten sonra bazı üst yöneticiler bir müddet daha örgütte kalarak danışman olarak çalışmaya devam edebilirler (Şimşek ve Öge, 2011). Araştırmaya konu olan öğrenciler ise kariyer devrelerinden keşif aşamasında yer almaktadırlar.

Çiftçi ve Cevher (2012) çalışmasında öğrenciler kariyer planlarını kamu personeli seçme ve yerleştirme sınavını kazanmak, özel sektörde iş bulmak, dikey geçiş sınavını kazanmak ve lisans eğitimi almak, açık öğretim fakültesinden öğrenimlerine devam etmek şeklinde ifade etmişlerdir.

Aymankuy ve Aymankuy (2013) çalışmasına göre erkek öğrencilerin turizm sektörüne yönelik “kariyer beklentileri” puanları, bayan öğrencilerin sektördeki “kariyer beklentileri” puanlarından yüksek olduğunu bulunmuştur.

Köse ve DüNDAR (2001) ise öğrencilerin finans alanında çalışmayı maddi kazanç açısından önemli görme düzeyi ile finans alanında kariyer yapma eğilimleri arasında anlamlı bir ilgi olduğunu söylememiz mümkün değildir sonucuna varılmışlardır.

Yöntem

Araştırmanın amacı öğrencilerin kariyer planını etkileyen faktörlerin kariyer geleceği beklentileri ile ilişkisini analiz etmektir.

Araştırmada kullanılan ölçek, Tuncer’in (2011) Yükseköğretim Gençliğinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma çalışmasında kullanılmıştır. Ölçek 14 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçek puanlaması “1 Kesinlikle katılmıyorum”, “2 Katılmıyorum”, “3 Kararsızım”, “4 Katılıyorum”, “5 Kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Ayrıca 10 sorudan oluşan demografik bilgilere ait sorular da mevcuttur. Kariyer Geleceği Beklentileri ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı 0,84 olarak hesaplanmıştır. Ölçek verileri SPSS 20 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışma Kocaeli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programı öğrencilerine uygulanmıştır. Ana kütle 164 öğrenciden oluşmaktadır. Anket uygulaması 98 öğrenciye yapılmıştır. Verilerin güvenilirlik ve geçerliliği, kullanılan anket özellikleriyle araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Bulgular

Araştırmaya konu olan öğrencilere ait bazı değişkenler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Konu Olan Bazı Değişkenler

Değişkenler	F	%	Toplam
-------------	---	---	--------

Üzüm, Uçkun

Cinsiyet	Erkek	35	35.7	35.7
	Kadın	63	64.3	100.0
	Toplam	98	100.0	
Sınıf	1.Sınıf	61	62.2	62.2
	2.Sınıf	37	37.8	100.0
	Toplam	98	100.0	
Mezun olunan lise	Meslek lisesi	63	64.3	64.3
	Diğer	35	35.7	100.0
	Toplam	98	100.0	
Kariyer planı var	Evet	90	91.8	91.8
	Hayır	8	8.2	100.0
	Toplam	98	100.0	
Eğitim görülen alanda çalışma durumu	Evet	27	27.6	27.6
	Belki	51	52.0	79.6
	Hayır	20	20.4	100.0
	Toplam	98	100.0	

Araştırmaya katılan öğrencilerin 35'i erkek (%35.7), 63'ü kadın (%64.3) öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin 61'i 1.sınıf (%62.2), 37'si 2.sınıfta (%37.8) öğrenim görmektedir. Mezun oldukları lise incelendiğinde 63'ünün meslek lisesi (%64.3), 35'inin diğer (Anadolu, düz, imam hatip gibi) liselerden mezun olduğu görülmektedir. Kariyer planlarının olup olmadığına ilişkin cevaplar incelendiğinde 90'mın evet var (%91.8), 8'inin hayır yok (%8.2) dedikleri görülmüştür. Eğitim görülen alanda çalışma durumları incelendiğinde öğrencilerin 27'sinin evet (%27.6), 51'inin belki (%52.0), 20'sinin hayır (%20.4) cevabını verdikleri görülmüştür. Eğitim durumlarına göre öğrencilerin yarısından çoğunun meslek lisesi mezunu olduğu göze çarpmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin tamamına yakını kariyer planının

olduğunu belirtmiştir. Eğitim görülen alanda çalışma durumlarına bakıldığında ise aynı alanda çalışacağını belirten öğrencilerin oranı % 27.6'dır. Farklı alanda çalışacağını belirten öğrenciler ise % 20 civarındadır.

Tablo 2: Anne-Baba Eğitim Durumu ve Gelir Düzeyi

Değişkenler		F	%	Toplam
Anne eğitim durumu	Okur-yazar değil	3	3.1	3.1
	İlkokul	49	50.0	53.1
	Ortaokul	27	27.6	80.6
	Lise	10	10.2	90.8
	Üniversite	9	9.2	100.0
	Toplam	98	100.0	
Baba eğitim durumu	İlkokul	35	35.7	35.7
	Ortaokul	24	24.5	60.2
	Lise	31	31.6	91.8
	Üniversite	7	7.1	99.8
	Lisansüstü	1	1.0	100.0
	Toplam			
Gelir	1000 TL ve altı	14	14.3	14.3
	1001-1500 TL	33	33.7	48.0
	1501-2000 TL	24	24.5	72.4
	2001-2500 TL	11	11.2	83.7
	2501 TL ve üzeri	16	16.3	100
	Toplam	98	100.0	

Öğrencilerin annelerinin eğitim durumları incelendiğinde 3'ünün okur yazar olmadığı (%3.1), 49'unun ilkokul (%50.0), 27'sinin ortaokul (%27.6), 10'unun lise (%10.2), 9'unun üniversite (%9.2) mezunu olduğu görülmektedir. Babaların eğitim

Üzüm, Uçkun

durumları incelendiğinde hiç okur yazar olmayan baba olmadığı, 35'inin ilkököl (%35.7), 24'ünün ortaokul (%27.6), 31'inin lise (%31.6), 7'sinin üniversite (%7.1), 1'inin lisansüstü (%1.0) mezunu olduğu görülmektedir. Ailenin aylık gelir durumları ise 14'ünün 1000 TL ve altı (% 14.3), 33'ünün 1001-1500 TL (%33.7), 24'ünün 1501-2000 TL (%24.5), 11'inin 2001-2500 TL (% 11.2) ve 16'sının 2501 TL ve üzeri (% 16.3) olduğu görülmüştür. Annelerin eğitim durumu babaların eğitim durumundan daha düşük seviyededir. Annelerde okuma yazması olmayanlar ve hiç lisansüstü mezunu olmayanlar göze çarpmaktadır.

Öğrencilerin ailenin yaşadığı yer, 12'sinin köy (%12.2), 41'inin ilçe (%41.8), 45'inin il (%45.9) olduğu görülmektedir.

Öğrencilere işinizi seçmede sizi motive eden unsur nedir diye sorduğumuzda 9'unun işin yaratıcılık gerektirmesi (%9.2), 45'inin başarı imkanlarının fazla olması (%45.9), 13'ünün maaşının yüksek olması (%13.3), 10'unun işin toplumda prestij sağlaması (%10.2), 9'unun işi kaybetme riskinin düşük olması (%9.2), 12'sinin bağımsız çalışma imkanının olması (%12.2) şeklinde cevapladığı görülmektedir.

1H₀: Öğrencilerin mezun olduğu okul ve kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki yoktur. Hipotezin testi için verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Meslek lisesi $\bar{X} = 48.92$, Diğer $\bar{X} = 50.54$, $U = 1066.000$, $Sig = 0.786 > 0.05$ olduğundan mezun olunan lise ile öğrencilerin kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki yoktur.

2H₀: Öğrencilerin cinsiyeti ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki yoktur. Erkek $\bar{X} = 3.11$, Kadın $\bar{X} = 4.02$, hipotez sınaması için yapılan t testi sonucunda $F = 3.051$, $Sig = 0.012 < 0.05$ olduğundan cinsiyet ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki vardır. Bu ilişki kız öğrenciler lehine görülmektedir.

3H₀: Öğrencilerin okudukları sınıf ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki yoktur. 1.sınıf $\bar{X} = 3.88$, 2.sınıf $\bar{X} = 3.87$, hipotez sınaması için t-testi yapılmıştır. $F = 0.62$, $Sig = 0.957 > 0.05$ olduğundan öğrenim görülen sınıf ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3: Annenin Eğitim Durumu ve Öğrencilerin Kariyer Geleceği Beklentileri Anova Testi

Kariyer Geleceği	Kareler toplamı	df	Kare ortalama	F	Sig.
Gruplar arasında	,933	4	,233	,370	,830
Gruplar içinde	58,670	93	,631		
Toplam	59,603	97			

4H₀₁: Öğrencilerin annelerinin eğitim durumu ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki yoktur hipotezinin sınanması için anova testi uygulanmıştır. Öğrencilerin annelerinin eğitim durumları okur-yazar değil $\bar{X} = 3.97$, ilkököl $\bar{X} = 3.85$,

ortaokul $\bar{X}=3.90$, lise $\bar{X}=4.09$, üniversite $\bar{X}=3.66$, $F=,370$, $Sig=0.830>0.05$ olduğundan öğrencilerin annelerinin eğitim durumu ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4: Babanın Eğitim Durumu ve Öğrencilerin Kariyer Geleceği Beklentileri Anova Testi

Kariyer Geleceği	Kareler toplamı	df	Kare ortalama	F	Sig.
Gruplar arasında	2.112	4	,528	,854	,495
Gruplar içinde	57,491	93	,618		
Toplam	59,603	97			

$4H_{02}$: Öğrencilerin babalarının eğitim durumu ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki yoktur hipotezinin sınanması için anova testi uygulanmıştır. Öğrencilerin babalarının eğitim durumları ilkokul $\bar{X}=3.82$, ortaokul $\bar{X}=4.12$, lise $\bar{X}=3.74$, üniversite $\bar{X}=3.93$, lisansüstü $\bar{X}=4.00$, $F=,854$, $Sig=0.495>0.05$ olduğundan öğrencilerin babalarının eğitim durumu ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 5: Ailenin Aylık Geliri ve Öğrencilerin Kariyer Geleceği Beklentileri Anova Testi

Kariyer Geleceği	Kareler toplamı	df	Kare ortalama	F	Sig.
Gruplar arasında	1,211	4	,303	,482	,749
Gruplar içinde	58,393	93	,628		
Toplam	59,603	97			

$5H_0$: Ailenin aylık geliri ile öğrencilerin kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki yoktur. Hipotezinin sınanması için anova testi yapılmıştır. 1000 TL ve altı $\bar{X}=3.97$, 1001-1500 TL $\bar{X}=3.98$, 1501-2000 TL $\bar{X}=3.71$, 2001-2500 TL $\bar{X}=3.82$, 2501 TL ve üzeri $\bar{X}=3.87$, $F=0.482$, $Sig=0.749>0.05$ olduğundan ailenin aylık geliri ile öğrencilerin kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

$6H_0$: Öğrencilerin kariyer planı ve kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki yoktur. Hipotezinin sınanması için t-testi yapılmıştır. Kariyer planı bulunmakta evet $\bar{X}=3.90$, kariyer planı bulunmamakta hayır $\bar{X}=3.58$, $F=0.352$, $Sig=0.258>0.05$ olduğundan kariyer planı ve kariyer geleceği beklentisi arasında bir ilişki bulunamamıştır.

$7H_0$: Öğrencilerin ikamet ettikleri yer ve kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki yoktur. Hipotezinin sınanması için anova testi yapılmıştır. İkamet edilen yer köy

Üzüm, Uçkun

$\bar{X}=3,86$, ilçe $\bar{X}=3,74$, il $\bar{X}=4,00$, $F=1.209$, $Sig=0.303>0.05$ olduğundan ikamet edilen yer ve kariyer geleceği beklentisi arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 6: Öğrenim Görülen Alanda Çalışma ve Kariyer Geleceği Beklentileri Anova Testi

Kariyer Geleceği	Kareler toplamı	df	Kare ortalama	F	Sig.	(I)	(J)	(I-J) Ortalama Farkı	Sig.*
Gruplar arasında	4,653	4	2,327	4,022	,021*	Evet	Belki	,04902	,960
							Hayır	,57024*	,034
Gruplar içinde	54,950	93	,578			Belki	Evet	-,04902	,960
							Hayır	,52122*	,029
Toplam	59,603	97				Hayır	Evet	-,57024*	,034
							Belki	-,52122*	,029

* <0.05

8H₀: Öğrencilerin öğrenim gördükleri alanda çalışma düşüncesi ve kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki yoktur. Öğrencilerin öğrenim gördükleri alanda çalışacağını belirtenler evet $\bar{X}=4.02$, belki $\bar{X}=3.97$, hayır $\bar{X}=3.45$, $F=4.022$, $Sig=0,021<0.05$ olduğundan öğrenim görülen alanda çalışma düşüncesi ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki vardır. Bu ilişkinin hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Tukey HSD testi uygulanmıştır. Hayır diyenler diğer gruplara göre daha belirgindir.

Tablo 7: İşini Seçmede Motive Eden Unsurlar ile Kariyer Geleceği Beklentileri Anova Testi

Kariyer Geleceği	Kareler toplamı	df	Kare ortalama	F	Sig.
Gruplar arasında	3,614	5	,723	1,188	,321
Gruplar içinde	55,989	92	,609		
Toplam	59,603	97			

9H₀: Öğrencilerin işini seçmede motive eden unsurlar ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki yoktur. Hipotezinin sınanması için anova testi yapılmıştır. Öğrenciler İşin yaratıcılık gerektirmesi $\bar{X}=3,75$, başarı imkanlarının fazla olması $\bar{X}=4,00$, maaşının yüksek olması $\bar{X}=3,63$, işin toplumda prestij sağlaması $\bar{X}=4,16$, işi kaybetme riskinin düşük olması $\bar{X}=3,8810$, bağımsız çalışma imkanının olması $\bar{X}=3,55$, $F=1,188$, $Sig=0,321>0.05$ olduğundan işi seçmede motive eden unsurlar ile kariyer geleceği beklentisi arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Sonuç

Öğrencilerin kariyer geleceği beklentileri ile ilişkili olan değişkenler analiz edilmiştir. Mezun olunan lise, öğrenim görülen sınıf, ikamet edilen yer ile öğrencilerin kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Cinsiyet ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin yönü kız öğrenciler lehinedir. Bu durum günümüz koşullarında kız çocuklarının ekonomik özgürlüğünü kazanmasının önemini anlaşılmasından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin yarısının ilkokul mezunu, babalarının ise yarısından fazlasının ortaokul ve altı mezun düzeyde olduğu görülmüştür. Bu durum ailenin aylık gelir düzeyini de 1500 TL ve altı şeklinde etkilemektedir. Öğrencilerin anne-baba eğitim durumu, ailenin aylık geliri ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Öğrencilerin yarısının öğrenim gördükleri alanda çalışma ile ilgili net bir kararı olmamasına rağmen, kariyer planı yapan öğrenciler büyük bir çoğunluğu oluşturmaktadır. Ancak analiz sonuçlarına göre kariyer planı ve kariyer geleceği beklentisi arasında bir ilişki bulunamamıştır. Öğrenim görülen alanda çalışma düşüncesi ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki bulunmuştur. Bu durumda gelecekteki mesleklerinin kendilerine statü sağlayacağını, geçimlerini devam ettirebilecekleri düzeyde olduğunu düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

İşi seçmede motive eden unsurlar ile kariyer geleceği beklentisi arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu durumun öğrencilerin çoğunun meslek lisesi mezunu olması sonrasında aldıkları yükseköğrenimin sınavsız geçiş hakkı ile sağlanması, lisede küçük yaşta olduklarından kendi kariyer gelecekleri henüz planlayamadıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmanın örneklemini değiştirilerek farklı bölüm ve okullarda uygulanması sonucunda değişik sonuçlara ulaşılabilir. Kariyer geleceği beklentilerine etki eden farklı faktörler ile ilişki kurulabilir.

Kaynakça

Anthony, G. (2012). "Sosyoloji". İstanbul: Kırmızı Yayınları.

Aymankuy, Y., Aymankuy, Ş. (2013). "Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri ve Sektördeki Kariyer Beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği)". *Akademik Bakış Dergisi*.

Aytaç, S. (2005). "Çalışma Yaşamında Kariyer". Bursa: Ezgi Kitapevi.

Bayraktaroğlu, S. (2011). "İnsan Kaynakları Yönetimi". Sakarya Yayıncılık.

Üzüm, Uçkun

Çiftçi, M., Cevher, E. (2014). “Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Kariyer Olanaklarına Bakış Açılarının İçerik Analizi ile İncelenmesi: Facebook Örneği”. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. BÜROKON Özel Sayısı. Ağustos, 218-227.

Dündar, G., Köse, Ah. (2001). “İşletme Eğitimi Alan Öğrencilerin Finans Alanında Kariyer Yapma Eğilimlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”: İ.Ü. İşletme Fakültesi Örneği. *Yönetim Dergisi*. Mayıs, 5.5-16.

Güler, M. (1998). “Üniversiteli ve İşçi Gençliğin Gelecek Beklentileri ve Kötümserlik-İyimserlik Düzeyleri”. *Kriz Dergisi*, 6 (1), 55-65.

Fatih Üniversitesi Genç Kariyer Penceresi, <http://www.kariyerpenceresi.com/?meslekler,33,2/buro-yonetimi-ve-sekreterlik.html>, adresinden 17 Şubat 2015 tarihinde alınmıştır.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=BEKLENT%C4%B0 adresinden 13 Şubat 2015 tarihinde alınmıştır.

Tuncer, M. (2011). “Yükseköğretim Gençliğinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma”. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 6/2*, 933-945.

Sabuncuoğlu, Z. (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi”. Beta Yayınları.

Sav, D. (2008). “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.

Şimşek, H. (2012). “Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki Lise Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri ve Gelecek Beklentilerini Etkileyen Faktörler”. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*. 5(1), 90-109.

Şimşek, M.Ş., Öge, H.S. (2010). “İnsan Kaynakları Yönetimi”. Eğitim Akademi Yayınları.