

Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Amaç ve Faaliyetleri

Mehmet Cemil ÖZDEN*

Öz

Üniversitelerin temel işlevleri, bilimsel bilgiyi üretmek ve yaymaktır. Bununla birlikte öğrenciler ve iş dünyası, üniversitelerden öğrencileri iş yaşamına hazırlamalarını beklemektedir. Bu temel amaç çerçevesinde üniversitelerde kariyer merkezleri kurulmaya başlamıştır. Gelişmiş ülkelerde üniversite kariyer merkezi faaliyetleri yaklaşık yüz yıl önce başlamışsa da Türkiye'de kariyer merkezlerinin kuruluşu son otuz yılda gerçekleşmiştir. Özellikle üniversite mezunlarının sayısındaki hızlı artışla birlikte 2000'li yıllardan sonra kurulan kariyer merkezlerinin sayısı da yükselmiştir.

Bu araştırmada 32 üniversitenin kariyer merkezlerine ilişkin yönetmelikleri içerik analizi yöntemiyle incelenerek, temel amaç ve faaliyetlerinin belirlenmesine çalışılmıştır. Araştırma kapsamındaki kariyer merkezleri, üniversitelerin uygulama ve araştırma merkezi olarak kurulmuşlardır. Bulgulara göre kariyer merkezlerinin en temel amacı; üniversite öğrenci adayları, öğrencileri, mezunları ve çalışanlarının kariyer planlama ve geliştirme yetkinliklerinin iyileştirilmesini sağlamaktır.

Kariyer merkezlerinin yarısı ve fazlasında belirtilen kariyer faaliyetleri sırasıyla; yayın ve tanıtım, mezunlarla iletişim, iş olanaklarını araştırma, kariyer seminerleri, öğrenci ve işyeri bilgi bankaları, işletme gezileri, kariyer yönlendirme danışmanlığı ve staj faaliyetleri olmuştur. Kariyer günleri, kariyer araştırmaları/ çalışmaları, ilgili diğer kuruluşlarla işbirlikleri, değerlendirme araçlarını uygulama, yetkinlik seminerleri, iş dünyası tanıtım toplantıları ve diğer kariyer merkezi faaliyetlerinin ise kariyer merkezlerinin %40-50'si tarafından belirtildiği görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Üniversite, Kariyer, Kariyer Merkezi, Kariyer Faaliyetleri

* Yrd.Doç.Dr., Giresun Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, cemil.ozden@giresun.edu.tr

Purposes and Activities of The Career Centers Within The Framework of The University Regulations

Abstract

The primary functions of universities are to produce and disseminate scientific knowledge. However, students and business community expect from the University to prepare its students for business life. The university career centers is started to be established around of this basic purpose. While university career center activities in developed countries is started nearly a hundred years ago, the establishment of the career centers in Turkey has been realized in the past 30 years. Especially with the increase in the number of college graduates quickly after 2000 have shown an increase in the number of the career centers are established.

In this study, 32 university regulations related with career centers are examined by the method of content analysis and it is tried to identify their basic purposes and activities. The career centers within the scope of this study, are established as the application and research centers of universities. According to findings, the most basic purpose of the career centers is to ensure the improvement of career planning and development competences of student candidates, students, alumni and employees of the university. The career activities specified in half and more of the career centers have been respectively; publication and promotion, communication with alumni, searching job opportunities, career seminars, student and workplace databases, workplace visits, career guidance counselling and internship activities. Career days, career research/studies, other institutions collaborations, application of assessment tools, seminars for competency development, business introduction meetings and other career center activities are indicated by 40-50% of the career centers.

Key : University, College, Career, Career Center, Career Activities

Giriş

Üniversitelerin temel işlevleri, bilimsel bilgiyi üretmek ve yaymaktır. Bu çerçevede üniversiteler bilimsel araştırmalar yapar, bu araştırmalar sonucu üretilen bilgiyi yayın ve eğitim-öğretim yoluyla paylaşarak toplumda öncü bir rol oynar ve topluma hizmet eder. Üniversitelerin öğrencilerini iş yaşamına hazırlamak gibi bir işlevinin olup olmadığı alan yazında tartışılan konulardan biridir. Bununla birlikte gerek iş dünyasının, gerekse öğrencilerin üniversitelerden bu yönde bir beklentisi vardır. Üniversitelerin öğrenciler tarafından tercih edilebilirliğini etkileyen faktörler arasında mezuniyetten sonra iş bulma şansı önemli bir faktör haline gelmiştir. Diğer yandan yükseköğretimle ilgili mevzuatta da üniversitelere yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte kişileri yetiştirmek, diğer bir deyişle öğrencileri iş yaşamına hazırlamak gibi bir sorumluluk yüklenmiştir.

Günümüz iş dünyası, üniversite mezunlarının tam donanımlı olmasını ve bu çerçevede mezunlarda pek çok yetkinliğin bulunmasını beklemektedir. Üniversitelerin öğrencilerini sadece eğitim-öğretim etkinlikleri ile iş yaşamına hazırlamaları oldukça zordur. Bunun sonucu olarak üniversiteler, giderek iş dünyası ile daha fazla işbirliği yapmaya başlamışlardır. Öncelikle mezunlarını bir işe yerleştirme faaliyetleri ile başlayan bu çabalar, öğrencilerin iş arama becerilerini kazanmasına ve iş dünyasıyla ağ geliştirmesine destek olma faaliyetleriyle devam etmiştir. Bu eğilimlerin bir sonucu olarak da üniversitelerde kariyer merkezleri kurulmaya başlanmıştır.

Kariyer merkezlerinin ilk kurulduğu Amerika Birleşik Devletlerinde üniversitelerin öğrencilere sistematik olarak iş yaşamına hazırlanmalarında destek vermeleri 1960'lı yıllara kadar dayanır. Üniversite mezunlarının hızla arttığı bir dönemde ihtiyaç gösteren kariyer merkezleri Türkiye'de 1990'lı yıllarda gündeme gelmeye başlamıştır. Bu yıllarda üniversitelerde çeşitli birimlere bağlı olarak kariyer ofisleri kurulmuş, 2000'li yıllardan itibaren de özellikle devlet üniversitelerinde uygulama ve araştırma merkezi statüsünde kurulan kariyer merkezlerinin sayısı, üniversite mezun sayılarındaki artışlara paralel olarak hızla artmaya başlamıştır.

Kariyer merkezleri ve faaliyetleri ile ilgili yurtdışında birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen ülkemizde bu konuyla ilgili yapılmış araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Kariyer merkezlerinin amaç ve faaliyetlerinin araştırıldığı bu çalışmada, üniversitelerin kariyer merkezleri ile ilgili yönetmelikleri incelenmiştir. Araştırma uygulama merkezi statüsünde olmayan, dolayısıyla yönetmelikleri resmi gazetede yayınlanmayan kariyer merkezleri kapsam dışında tutulmuştur. Bununla birlikte yönetmeliği bulunan 32 kariyer merkezinin tamamının araştırmaya dahil edilmesiyle önemli bulgular elde edilmiştir.

Bu araştırmanın temel amacı, üniversite yönetmelikleri ile kurulan kariyer merkezlerinin amaçlarını ve faaliyetlerini incelemek, kariyer merkezlerinin üniversiteler tarafından en fazla benimsenen amaç ve faaliyetlerini ortaya koymaktır. Bu çerçevede öncelikle kariyer, üniversite ve kariyer merkezleri, Amerika Birleşik Devletleri ve Türkiye'de kariyer merkezleri konusunda alanyazın taraması yapılmış, araştırma yöntemi belirtilerek bulgular ortaya konularak tartışılmıştır.

Alanyazın Taraması

Kariyer Kavramı

Kariyer sözcüğü günlük konuşmada birçok anlamda kullanılır. Kariyer basamakları, kariyer yapmak, kariyer geliştirmek, kariyer sahibi, kariyerinin başında gibi kullanımlarda kariyerin, iş yaşamında ilerleme veya ileri bir konumda bulunma anlamında kullanıldığını görülmektedir. Bu görüşe göre kariyer, belirli bir meslekte gelişmeyi, çalışılan organizasyon içinde hiyerarşik olarak sürekli yükselmeyi ifade eder (Woods, 1997, s.181). Kariyer başarısının, terfi ve maddi getiriler ile ölçüldüğü bu görüşe göre kariyerden söz edebilmek için çalışılan pozisyonların birbiri ile ilgili olması ve sürekli daha üst pozisyonlarda çalışılması gerekir. Kariyer kavramı kimilerine göre belirli bir konuda uzmanlık gerektiren meslek olarak algılanır. Bu görüşe göre yöneticilik, hukuk, tıp vb. alanlarındaki meslekler kariyer olarak, fazla uzmanlık gerektirmeyen meslekler ise iş olarak görülmektedir (Aytaç, 1997, s.19).

Diğer bir görüş ise kariyeri “Kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi (Can, 1998, s.318)” şeklinde tanımlamaktadır. Kariyeri yaşam süresi boyunca birbiri ardına girilen işler olarak tanımlayan bir başka görüşe göre ise, kariyeri kişisel bir iş tarihçesi gibi ele alır (Aytaç, 1997, s.19). Kariyeri sürekli yükselme, belirli bir meslek grubu veya kişisel bakış açısı kıstası ile sınırlamayan bu görüş, iş yaşamının günümüzdeki eğilimleri ile de uyumludur.

Kariyer ile ilgili olarak başlıca üç kavram ile karşılaşılmaktadır. Bunlardan kariyer planlaması bireyin “yaşamı boyunca yer alacağı işlerle ilgili görev ve pozisyonların, hedeflerin ve geleceğin planlanması (Aytaç, 1997,s.20)” olarak tanımlanmaktadır. Bu yönüyle “bireyin yetenek ve ilgilerinin değerlendirilmesini, kariyer fırsatlarını araştırmayı, kariyer amaçlarının oluşturulmasını ve uygun gelişim aktivitelerini planlamayı içerir (Çalık ve Ereş, 2006, s.92).” Diğer bir tanıma göre kariyer planlama, “bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirerek, iş yaşamı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri planlamasıdır (Erdoğan, 2003,s.15).” Kariyer planlama, kariyer kavramına bireysel bakış

açısını yansıtır.

Kariyer geliştirme ise kariyer kavramına örgütsel bakış açısını yansıtır. Kariyer yollarının ve kariyer basamaklarının geliştirilmesini içerir (Cenzo ve Robbins, 1996, s.266). Örgüt içinde çalışanların mesleki gelişimlerinin, organizasyonun hedeflerine uygun olarak yapılması için kullanılan araç ve yöntemleri ifade eder. Bu yaklaşıma göre “örgüt, çalışanlarının sahip olduğu bilgi, beceri, deneyim ve yetenekleri, sunduğu gelişim fırsatlarıyla yönlendirerek insan sermayesini en uygun şekilde değerlendirmelidir (Çalık ve Ereş, 2006, s.82).” Bu kavramın içinde kariyer haritası, oryantasyon, terfi, yer değiştirme, yönetici geliştirme, yedekleme planı, değerlendirme merkezi gibi kariyer geliştirme yöntem ve uygulamaları vardır. “Örgütsel kariyer geliştirme sisteminin amacı, örgütsel ihtiyaçlar ile bireysel ihtiyaçların doğru biçimde eşleştirilmesi olarak ifade edilebilir (Erdoğmuş, 2003,s.17).”

Kariyer Yönetimi, bireyin kariyer planının, örgütün kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesidir (Aytaç, 1997,s.20). Kariyer yönetimi kariyer kavramına bireysel ve örgütsel bakış açılarını bütünleştirir. Diğer bir deyişle kariyer yönetimi, bireysel hedeflerin ve örgütün ihtiyaçlarının uyumlaştırılması sürecidir. Bu süreçte birey ve örgüt karşı taraflarda değil, birbirlerini destekleyici roller üstlenirler ve her iki tarafa düşen sorumluluklar vardır.

Üniversite ve Kariyer Merkezleri

Yükseköğretim Kanununun 3. Maddesinde Üniversite “bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumu” olarak ifade edilmektedir.” Üniversitelerin işlevleri konusunda gerek dünyada, gerek Türkiye’de eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve toplum hizmeti olmak üzere 3 temel nokta üzerinde bir uzlaşa sağlandığı söylenebilir (Yıldız, 2014).” Nitekim Yükseköğretim Kurulu tarafından hazırlanan bir raporda da (YÖK, 2007, s.85) “yüksek öğretimin gerçekleştirilmesi gereken üç temel işlev öğretim, araştırma ve kamu hizmeti” şeklinde sıralanmıştır.

İnsanlığın ve ülkenin sorunlarına çözüm üretmek, gerekli insan gücünü yetiştirmek, her alanda örnek ve öncü olmak gibi işlevleri de (Sönmez, 1997, s.146) olmakla birlikte, üniversitelerin en temel iki işlevi bilimsel bilgiyi üretmek ve yaymaktır. Üniversiteler bu işlevleri, bilimsel araştırma/çalışmaları yaparak ve ürettiği bilgiyi yayın/egitimle yayarak gerçekleştirirler. Bu iki temel işlev, diğer işlevleri de kapsayacak genişliktedir.

Paydaşlarının üniversiteden beklentileri ise oldukça farklı olabilmektedir. İş dünyası üniversitelerden, aradıkları niteliklere uygun çalışan adayları yetiştirmelerini beklemektedir. Üniversite eğitiminin öğrencilere

yönelik başlıca iki amacı, eğitim görülen alandaki temel bilgileri vermek ve o alanda öğrencileri iş yaşamına hazırlamaktır. Üniversite öğrencilerine yönelik yapılan bir araştırmada üniversitenin öğrenciler için anlamının sosyalleşme, politikleşme ve meslek edinme olduğu görülmüştür (Sarı ve Sarı, 2014). Diğer bir araştırmada ise “öğrencilerin üniversiteden birinci öncelikle gerçekleştirmesini bekledikleri işlevler arasında ilk sırada 'mesleğe hazırlama' bulunmakta (%52,5), onu 'kişisel gelişme' (%21,7) izlemekte”dir (Şahin, Zoraloğlu ve Fırat, 2011).

Üniversitenin hedef kitlerinden biri olan liseli gençlerin üniversite algısı üzerinde yapılan bir araştırmada “üniversitenin işlevlerinde ilk sırayı, 'iş ve mesleğe hazırlama' (%38.8) ; ikinciliği, 'fikir ve düşünce özgürlüğünü temsil etme' (%23)” almaktadır (Şahin ve Yıldız, 2006). Nitekim üniversitelerin aday öğrencilere yönelik basın ilanları üzerinde yapılan bir araştırmada ise “başlıklarda sunulan vaatlerin en çok (%22) iş, istihdam ve kariyer olanaklarıyla ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu başlıklarda öğrencilere mezuniyet sonrası iş garantisi, üniversite eğitimi sırasında profesyonel deneyim kazanma ve istihdam edilme olanakları, başarılı bir kariyere sahip olma gibi vaatler sunulduğu görülmüştür(Yıldız, 2014).” Üniversite son sınıf öğrencilerinin kaygı ve umutsuzluklarını etkileyen faktörlerden en önemlisinin gelecek ve iş bulma endişesi (Dursun ve Aytaç, 2009) olduğu göz önünde bulundurulacak olursa, üniversite öğrenci adaylarına sunulan vaatlerde; iş, istihdam ve kariyer olanaklarının ön plana çıkma gereçesi de anlaşılır.

Yükseköğretim ile iş yaşamı arasında sağlam ve güçlü bir işbirliğinin giderek yaygınlaşması, üniversite-sanayi işbirliğini zorunlu hale getirmiştir(Marangoz, 2008, s.141). Bunun sonucunda ülkenin kalkınmasını sağlayacak insan kaynaklarını yetiştirmek, üniversitenin önemli amaçlarından biri haline gelmiştir. Nitekim Anayasanın 130. maddesinde “milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek” yüksek öğretimin temel amacı olarak belirtilmektedir. Yüksek Öğretim Kanununun 4. maddesinde öğrencilerin “ ilgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip” olacak şekilde yetiştirilmeleri öngörülmektedir.

Üniversiteye yüklenen öğrencileri iş yaşamına hazırlama görevinin sadece çeşitli uzmanlık alanları ile ilgili derslerin öğretimiyle yerine getirilmesi oldukça zordur. Bu nedenle üniversiteler, giderek artan oranda bünyelerinde kariyer merkezleri oluşturmakta ve kariyer etkinlikleri düzenlemektedir. “Yükseköğretimdeki öğrencilerin etkili kararlar verebilmeleri için yaşantısal kariyer etkinliklerine katılma konusunda yardıma gereksinimleri vardır (Niles ve Bowlbey, 2013, s412).” Nitekim yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre,

üniversitede öğrencilerin çalışma yaşamına daha iyi hazırlanabilmeleri için öğrenci odaklı uygulamalara ihtiyaç olduğu ve bu amaçla öncelikle üniversite bünyesinde profesyonel bir kariyer merkezi oluşturulması gerektiği ortaya çıkmıştır (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013).

Amerika Birleşik Devletlerinde Kariyer Merkezleri

Amerika Birleşik Devletlerinde kariyer merkezlerinin ilk görünümüleri 1908 yılına kadar uzanmaktadır (Lucas, 1986). Bu yıllarda temel amaç mezun öğrencileri işe yerleştirmekle sınırlıydı ve öğretim elemanlarının, çalışmakta olan eski mezun ağlarını kullanarak biçimsel olmayan bir şekilde işe yerleştirme çabalarını koordine etmeye dayanıyordu. İkinci dünya savaşı sırasında çeşitli askeri pozisyonlar uygun nitelikte adaylar için seçme ve yerleştirme faaliyetleri nedeniyle bireysel becerilerin, ilgilerin ve yeteneklerin değerlendirilmesi konusu ön plana çıktı. 1950 ve 60'lı yıllarda eğitim, bilim ve teknoloji alanlarındaki gelişmeler ile birlikte meslek danışmanlığının kariyer gelişimine dönüşmesi, kariyer merkezlerinin altyapısını hazırladı. Hummel, üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulmasını gerektiren gelişmeleri şöyle sıralamaktadır (aktaran Lucas, 1986):

- 1960-1970 yılları arasında üniversite mezunları sayısı ikiye katlandı ve iş piyasası doymuş hale geldi.
- 1960'lı yılların öğrencileri, eğitimi bir mesleki seçimden çok, kişisel gelişimi sağlamanın bir yolu olarak görmeye başladılar.
- Öğrenci artışının büyük çoğunluğunun sosyal bilimlerde olması iş piyasasında sorunlar yarattı.
- İnsan hakları hareketleri iş piyasasının işe alım eğilimlerini değiştirdi ve istihdamı düzenleyen yeni yasalar kabul edildi.

Bu gelişmelerin sonucunda üniversitelerdeki işe yerleştirme ofisleri; kariyer eğitimleri, kariyer danışmanlığı, konferanslar ve kariyer günleri faaliyetlerini de gerçekleştirmeye başladılar. Böylece 1960'lı yıllardan itibaren üniversitelerde bugünkü işlevlerine benzer kariyer merkezleri kurulmaya başlandı. Herr, Rayman ve Garis'e göre bu yıllarda kariyer merkezleri iş arama becerileri üzerinde yoğunlaşırken, sonraki yıllarda odak noktası öğrencilerin kendini keşfetme ve kariyer geliştirme faaliyetleri üzerine olmuştur (aktaran Galagher, 2012).

Schaub'un (2012) çalışmasına göre de 1940 ve 1950'li yıllarda kariyer merkezleri “yerleştirme yaklaşımı” ile öğrencileri mezuniyetlerinden sonra bir işe yerleştirmeye odaklanmıştır. 1960 ve 1980'li yıllarda kariyer merkezlerinin odak noktası “planlama yaklaşımı” ile öğrencilere iş arama becerilerinin öğretilmesi ve mevcut/uzun dönemli kariyer hedeflerine ulaşmasına yardım edilmesine kaymıştır. Böylece “işe yerleştirme” modelinden “rehberlik” modeline geçilmiştir. 1990'lı yıllardan itibaren de “ağ yaklaşımı” ile

işverenlerle öğrencileri bir araya getirecek kariyer günleri, mezun buluşmaları gibi etkinliklere ağırlık verilmiştir. Schaub, günümüzdeki kariyer merkezlerinin dört temel faaliyetini; kariyer danışmanlığı, eğitim faaliyetleri ve atölyeleri, iş/staj fırsatlarının sunulması ve mezunlar/diğer çalışanlar ile ağ geliştirilmesi olarak sıralamaktadır.

Kariyer merkezi çalışanları ile yapılan bir araştırmada katılımcılara kariyer merkezlerinin genel amacı sorulduğunda; %65'i, öğrencilere iş fırsatlarını araştırmalarına ve iş arama becerilerini öğrenmelerine destek verme (planlama yaklaşımı), %19'u öğrencilere işverenler hakkında nasıl bilgi edineceklerini ve etkileşimde bulunacaklarını öğrenmelerine destek verme (ağ yaklaşımı), %16'sının ise, mezunlarına iş bulma (yerleştirme yaklaşımı) cevabı alınmıştır (Wessel, 1998).

NACE (National Association of Colleges and Employers) tarafından 2013-2014 eğitim dönemine ilişkin yapılan bir araştırmada kariyer merkezlerinin yarısından fazlasında uygulanan hizmetler (NACE, 2014) ve Garis (2014) tarafından belirtilen temel kariyer hizmetleri Tablo-1'de yer almaktadır. Görüldüğü üzere temel kariyer hizmetlerinde bazı benzerlikler bulunsa bile iki kaynak arasında önemli farklılıklar vardır.

Tablo-1 : Kariyer Merkezlerinin Temel Hizmetleri

NACE'ye göre	Garis'e göre
<ul style="list-style-type: none">• Kariyer günleri	<ul style="list-style-type: none">• Değerleme ve bilgisayar destekli rehberlik
<ul style="list-style-type: none">• Uzmanlık alanlarına göre kariyer günleri	<ul style="list-style-type: none">• Kariyer eğitimi
<ul style="list-style-type: none">• Yerleşkede iş görüşmesi programları	<ul style="list-style-type: none">• Kariyer günleri
<ul style="list-style-type: none">• Kariyer atölyeleri	<ul style="list-style-type: none">• Kredili kariyer planlama dersi
<ul style="list-style-type: none">• İş ve çalışma programları	<ul style="list-style-type: none">• Uygulamalı eğitimler ve staj
<ul style="list-style-type: none">• Kısmi zamanlı öğrenci istihdamı	<ul style="list-style-type: none">• Randevulu bireysel kariyer danışmanlığı
<ul style="list-style-type: none">• Kariyer değerlendirme araçları	<ul style="list-style-type: none">• Doğrudan tavsiye veya danışmanlık
<ul style="list-style-type: none">• Kariyer kaynak kütüphaneleri	<ul style="list-style-type: none">• İş listeleri ve özgeçmiş yönlendirme hizmetleri
	<ul style="list-style-type: none">• Yerleşkede iş görüşmesi

Kariyer merkezleri, üniversitelerin kurumsal hedeflerine daha fazla ulaşmasında, işverenlerin ihtiyaçlarının karşılanmasında ve bireysel kariyer hedeflerini gerçekleştirme başarısı gösterecek mezunların geliştirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir (Neil, 2013). Buna karşın üniversite kariyer merkezleri ile ilgili yapılan bir araştırmada, araştırmaya katılan öğrencilerin %64'ü kariyer merkezi çalışanlarına ulaşmanın çok kolay olduğunu belirtmelerine rağmen, %57'sinin kendilerine kariyer yollarının belirlenmesinde hiç yardımcı olmayacağını veya nadiren yardım olacağını düşündüklerini belirtmişlerdir (Gaul; 2014).

Türkiyede Kariyer Merkezleri

ÖSYM Yükseköğretim İstatistiklerine göre Türkiye'de üniversiteler 1995 yılında 80 bin mezun verirken, yıllık üniversiteden mezun olanların sayısı 2000 yılında 127 bine, 2005 yılında 184 bine, 2010 yılında 298 bine yükselmiştir. Beşer yıllık dönemlerde, yıllık mezun sayılarındaki artış, sırasıyla %59, %45 ve %62 olmuştur. 1995 yılından 2010 yılına gelindiğinde, yıllık mezun sayısı yaklaşık dört kat artmıştır. Bu görünüm, Amerika Birleşik Devletlerinde kariyer merkezlerinin kurulmasını hızlandıran 1960-1970 dönemindeki mezun artışıyla benzerlik göstermektedir.

Türkiye'de kariyer merkezlerinin ilk görünümü Ortadoğu Teknik Üniversitesi tarafından 1980 yılında kurulan “Mezunlara İş Bulma Bürosu”dur. Bu büro 1996 yılında yeniden yapılandırılarak “Kariyer Planlama Merkezi” adını almıştır. 1988 yılında Kariyer Merkezini ilk kuran üniversite ise, Bilkent Üniversitesi olmuştur. Bundan sonra özellikle vakıf üniversitelerinin farklı birimlerine bağlı olarak kariyer ofisleri kurulsa da, devlet üniversiteleri kariyer merkezlerini, uygulama ve araştırma merkezi statüsünde kurmaya başladılar. Bu çerçevede Resmi Gazetede yönetmeliği yayınlanarak ilk kurulunu, 2003 yılında Erciyes Üniversitesi Kariyer Yönlendirme ve Bilgilendirme Merkezi olmuştur.

Kariyer merkezlerinin önemli etkinliklerinden biri olan kariyer günlerinin bir benzeri de Üniversiteler ile Türkiye İş Kurumu işbirliği ile düzenlenen istihdam fuarlarıdır. “İstihdam Fuarlarının amacı; üniversite gençlerine işgücü piyasası ile ilgili bilgiler aktarmak, tanıtmak, onları çalışma hayatına hazırlamak, mezun olma durumunda olanlara çalışabilecekleri işyerleri konusunda bilgi sağlamak ve rehberlik etmek, staj ve mezuniyet sonrası istihdam olanakları hakkında bilgilendirmektir (Fırat; 1999).” Kariyer merkezi olmayan birçok üniversitede istihdam fuarları dönemsel de olsa önemli bir işlevi görmektedir.

Yurtdışı alanyazında kariyer merkezleri ile ilgili bir çok araştırma ve yayın olmasına rağmen ülkemizde bu konu ile ilgili yayınların sayısı oldukça sınırlıdır. Erdoğmuş (2001) tarafından yapılan bir araştırmaya göre üniversite

kariyer merkezlerinin başlıca faaliyetleri; özgeçmiş bilgi bankası, firma tanıtımı ve kariyer günleri, seminerler ve konferanslar, sektör günleri, söyleşiler ve işe yerleştirme olarak belirtilmiştir. Özden (2007, s.93-107) tarafından yapılan bir çalışmada ise kariyer merkezlerinin başlıca faaliyetleri; kariyer yönlendirme danışmanlığı, staj organizasyonu, meslek/ sektör/firma veritabanı, öğrenci veritabanı, geçici/yarı zamanlı iş organizasyonu, firma gezileri, kariyer ve yetkinlik seminerleri, iş dünyası tanıtım toplantıları, web siteleri ve kariyer günleri olarak belirlenmiştir. Ayrıca farklı üniversitelerin kariyer merkezi uygulama örneklerine de yer verilmiştir.

Yöntem

Amaç ve Araştırma Soruları

Bu çalışma ile esas olarak, yönetmelikleri yayınlanan üniversite kariyer merkezlerinin amaçları ve faaliyetlerinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca kariyer merkezlerinin kuruluş yıllarının ve adlarının dağılımı da araştırılacak diğer konular olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede bu çalışma ile aşağıdaki araştırma sorularına cevap bulmak amaçlanmıştır:

- Kariyer merkezlerinin kuruluş yıllarına ve adlarına göre dağılımı nasıl gerçekleşmiştir?
- Kariyer merkezlerinin temel amaçları nelerdir?
- Kariyer merkezlerinin faaliyetlerinin türlerine göre sıklıkları nasıl dağılmaktadır?

Araştırma Evreni ve Verilerin Toplanması

Araştırma evreni, Resmi Gazetede yayınlanmış yönetmeliği bulunan üniversite kariyer merkezleridir. Kariyer merkezi yönetmelikleri, Başbakanlık e-mevzuat sitesinde, üniversite yönetmelikleri içerisinde “kariyer” sözcüğü taranarak elde edilmiştir. Bu şekilde elde edilen 32 adet yönetmeliğin tamamı çalışmada kullanılmıştır. Söz konusu yönetmelikler, yayımlandığı Resmi Gazete ve sayıları ile birlikte, EK-1’de yer almaktadır.

Araştırma Modeli ve Yöntemi

Bu çalışma tanımlayıcı bir yaklaşımla yapılan bir tarama çalışmasıdır. Veriler üniversitelerin kariyer merkezi yönetmeliklerinin araştırma konusuna giren maddelerinin içerik analizi yöntemiyle derlenmiştir.

Kariyer merkezlerinin kuruluş yılları, adları ve amaçlarına ilişkin analizlerde, kodlama yapılmaksızın veriler doğrudan kullanılmıştır. Buna karşın birbirinden oldukça farklılık gösteren faaliyet alanları için kodlama yapılması gereksinimi doğmuştur. Yönetmeliklerin en önemli maddelerinden biri olan kariyer merkezinin faaliyet alanları başlıklı maddelerinde, bir yönetmelik hariç (Mersin Ü.) tüm yönetmeliklerde bentler halinde belirtilmiştir.

Diğer maddelere nazaran yönetmelikler arasında oldukça farklılıklar görülen bu maddenin incelenmesinde şu aşamalar uygulanmıştır: Öncelikle tüm bentler ayrı birer ifade olarak ilgili üniversite ilişkilendirilerek MS excel tablosuna aktarılmıştır. Bir fıkrada veya bentte farklı türde birden fazla faaliyet belirtilmişse, bu faaliyetler ayrı birer ifade olarak tabloya aktarılmıştır. Faaliyet alanları ile ilgili olarak bu şekilde toplam 386 ifade elde edilmiştir. Bu ifadeler sıralandığında, bazı ifadelerin tamamen aynı/çok benzer olduğu görülmüştür. Bu ifadelerin sıklıkları belirlenerek yeni bir tabloya aktarılmıştır. Bu halde bile 188 ifade yer almıştır. Bu 188 ifade incelenerek benzer olanlarından bir konu başlığı oluşturulmuş ve Tablo-2'deki gibi kodlanmıştır.

Tablo-2 : Kariyer Merkezi Faaliyet Alanlarına İlişkin Konu Başlıkları

<u>Konu Başlıkları</u>	<u>Konu Başlıkları (devam)</u>
1. Aday öğrencilere yönelik faaliyetler	2. İş dünyası tanıtım toplantıları
3. Öğrenci oryantasyonu	4. Kariyer günleri
5. Akademik personele yönelik eğitimler	6. Mezunlarla iletişim
7. Değerlendirme araçlarını uygulama	8. Öğrenci ve işyeri bilgi bankaları
9. Kariyer yönlendirme danışmanlığı	10. Kariyer araştırmaları / çalışmaları
11. Staj faaliyetleri	12. Yayın ve tanıtım
13. İş olanaklarını araştırma	14. İlgili diğer kuruluşlarla işbirlikleri
15. İşletme gezileri	16. Girişimciliği geliştirme faaliyetleri
17. Kariyer seminerleri	18. Diğer faaliyetler
19. Yetkinlik seminerleri	

Kariyer merkezlerinin faaliyetleri ile ilgili tüm ifadeler Tablo-2'deki konu başlıkları baz alınarak gruplandırılmıştır. Her bir konu başlığındaki ifadeler incelenerek, bu ifadeleri kapsayacak şekilde faaliyet alanlarının tanımları yapılmıştır. Kariyer merkezlerinin faaliyet alanlarının tanımları EK-2'de yer almaktadır. Her bir konu başlığı ile ilgili faaliyet tanımlarına benzeyen ifadelerin sıklıkları ve 32 yönetmelik içerisindeki oranları (%) belirlenerek Tablo-6 oluşturulmuştur.

Araştırmanın Güçlü Yönleri ve Sınırlılıkları

Araştırmanın ilk güçlü yönü resmi belgelere dayanıyor olması, ikinci güçlü yönü ise yönetmeliği olan tüm kariyer merkezlerinin araştırma kapsamına alınmış olmasıdır. Buna karşın araştırmanın ilk sınırlılığı, araştırma kapsamına sadece uygulama ve araştırma merkezi statüsüne sahip, yönetmeliği bulunan kariyer merkezlerinin alınmış olmasıdır. Farklı statülerde, farklı birimlere bağlı olarak kurulan kariyer merkezleri, araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Diğer bir sınırlılık, kariyer merkezi faaliyetlerinin belirlenmesinde sadece yönetmeliklerde yer alan biçimiyle ilgilenilmiş olması, bu faaliyetlerin uygulanma durumları ile ilgilenilmemiş olmasıdır. Son olarak araştırma kapsamında kariyer merkezlerinin sadece kuruluş yılları, adları, amaçları ve faaliyetleri incelenmiştir. Yönetmeliklerde yer alan kariyer merkezlerinin organları, bu organların görevleri ve idari konular araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

Bulgular ve Tartışma

Kariyer Merkezlerinin Kuruluş Yılları ve Adlarına İlişkin Bulgular

Yönetmeliği resmi gazetede ilk yayınlanan kariyer merkezi, 06.02.2003 tarihi ile Erciyes Üniversitesi Kariyer Yönlendirme ve Bilgilendirme Merkezi olmuştur. Kariyer merkezlerinin kuruluş yıllarına göre dağılımı üçer yıllık dönemler itibariyle Tablo-3'te yer almaktadır.

Tablo-3 : Kariyer Merkezlerinin Kuruluş Yıllarına Göre Dağılımı

YILLAR	KURULAN KARIYER MERKEZİ SAYISI*	KURULAN KARIYER MERKEZİ (%)
2003-2005	3	10,0
2006-2008	4	13,3
2009-2011	5	16,7
2012-2014	18	60,0
TOPLAM	30	100,0

* 2015 yılı ilk dört ayında kurulan iki kariyer merkezi tabloya dahil edilmemiştir.

Tablo-3 incelendiğinde kariyer merkezlerinin %60'ının 2012-2014 döneminde kurulduğu görülmektedir. Son dönemde kurulan 18 kariyer merkezinden 12'si ise, 2014 yılında kurulmuştur. Diğer bir deyişle kariyer merkezlerinin %40'ı son bir yıl içerisinde kurulmuştur. Bu da kariyer merkezlerinin üniversiteler için önemini giderek arttığını göstermektedir.

Kariyer merkezlerinin adlandırılmasında, üç bilgi grubu kullanılmıştır: Bunlar “üniversitenin adı”, “kariyer merkezinin adı” ve “merkezin statüsü”dür. Tablo-4, kariyer merkezi adlarına göre dağılım yer almaktadır.

Tablo-4 : Kariyer Merkezlerinin Adlarına Göre Dağılımı

KARİYER MERKEZİNİN ADI	KARİYER MERKEZİ SAYISI
Kariyer planlama	12
Kariyer geliştirme	5
Kariyer	4
Kariyer yönlendirme ve bilgilendirme	2
Gençlik ve kariyer geliştirme	1
Girişimcilik ve iş geliştirme	1
İnsan kaynakları yönetimi ve kariyer danışmanlığı	1
Kariyer danışmanlık eğitimi	1
Kariyer gelişimi	1
Kariyer planlama ve girişimcilik	1
Kariyer ve girişimcilik	1
Kariyer yönlendirme	1
Sanayi işbirliği, girişimcilik ve iş geliştirme	1
TOPLAM	32

Tablodan görüleceği üzere kariyer merkezlerinin yarısından fazlasında (%53), merkezin adı “kariyer planlama” veya “kariyer geliştirme” olarak adlandırılmıştır. Girişimcilik, iş geliştirme, gençlik, insan kaynakları, sanayi işbirliği alanlarının; kariyer merkezleri ile ilgili olmakla birlikte ayrı uzmanlık alanları olduğu düşünülmektedir. Nitekim başlığında ilgili diğer uzmanlık alanlarını kullanan kariyer merkezlerinin faaliyet alanları da oldukça çeşitlilik göstermektedir.

Merkezin statüsü olarak kariyer merkezlerinin 28’inde (%88) “uygulama ve araştırma merkezi” ifadesi kullanılmıştır. İki kariyer merkezinin altında “araştırma ve uygulama merkezi” ifadesi kullanılırken, ikisinde ise sadece “merkezi” ifadesine yer verilmiştir. Bu ifadeler, üniversitenin isimleri ve tablo-4’deki adlarla birlikte kullanıldığında kariyer merkezlerinin oldukça uzun adlara sahip olduğu görülmektedir. Nitekim kariyer merkezlerinin yarısından fazlası (%53), kariyer merkezinin kısaltılmış adlarını da belirleme ihtiyacını duymuştur. Bu bağlamda kariyer merkezinin adının, sadece üniversite adı ve “kariyer merkezi” olarak ifade edilmesinin yeterli olacağı değerlendirilmektedir.

Kariyer Merkezlerinin Amaçlarına İlişkin Bulgular

Yönetmeliklerin ikinci bölümünde genel olarak “merkezin amaçları” ve “merkezin faaliyet alanları” olmak üzere iki maddeye yer verilmiştir. Bununla birlikte yönetmeliklerin ikinci bölümünün madde sayısı ve başlıklarında bazı farklılıklar da bulunmaktadır :

- İki yönetmelikte merkezin amacı maddesi bulunmayıp, “ilkeler” maddesine yer verilmiştir. (Erciyes Ü., Giresun Ü.)
- İki yönetmelikte merkezin amacı ve faaliyet alanları tek bir madde olarak belirtilmiştir. (Çukurova Ü., Ahi Evran Ü.,)
- Üç yönetmelikte merkezin amacı ve faaliyet alanları tek bir madde olarak belirtilmekle birlikte amaç ve faaliyetlere ayrı fıkralarda yer verilmiştir. (Gaziantep Ü., İstanbul Arel Ü., Turgut Özal Ü.)
- Madde başlığı olarak “merkezin faaliyet alanları” yerine bir yönetmelikte “merkezin hizmetleri” (Erciyes Ü.), bir yönetmelikte ise “hizmetleri ve faaliyet alanları “ (Giresun Ü.), bir yönetmelikte de “görev ve faaliyetleri” (Yüzüncü Yıl Ü.) maddesine yer verilmiştir.

Yönetmeliklerde yer alan “merkezin amaçları” başlıklı madde ile ilgili olarak;

- 16 yönetmelikte kariyer merkezinin amacı tek bir fıkra olarak belirtilmiştir.
- 12 yönetmelikte merkezin amacı/amaçları başlığı altında, birden fazla amaç bentler halinde belirtilmiştir.
- 4 yönetmelikte ise merkezin amacı ayrı bir madde olarak belirtilmemiştir.

Her ne kadar 16 yönetmelikte merkezin amacı tek bir fıkra olarak belirtilmiş ise de, bu fıkra içerisinde birden fazla amaca yer verilmiştir. Dolayısıyla merkezin amaçları analiz edilirken, bir fıkra içerisinde yer alsın bile farklı amaçlar ayrı ifadeler olarak incelenmiştir. Bu çerçevede üniversite yönetmeliklerin yarısından fazlasında belirtilen amaçlar tablo-5'te yer almaktadır. Amaçların sıklıkları belirlenirken, tablo-5'deki amaç ifadelerine içerik olan benzeyen amaçlar da sıklıklara dahil edilmiştir.

Tablo-5 : Kariyer Merkezlerinin Temel Amaçları ve Sıklıkları

Merkezin amaçları	Sıklık	% *
Üniversite öğrenci adayları, öğrencileri, mezunları ve çalışanlarının yetenek, bilgi, beceri, ilgi ve istekleri ile Üniversitenin ve Türkiye'nin koşul ve ihtiyaçları doğrultusunda kariyer planlama ve geliştirme yetkinliklerinin iyileştirilmesini sağlamak	25	89
Öğrenci ve mezunların iş dünyasından gelen talepler doğrultusunda istihdam edilebilme imkanlarını araştırmak	18	64
Öğrenci ve mezunlarının iş yaşamında karşılaşılabilecekleri sorunların çözümüne yönelik olarak ve kariyer alanında bilimsel çalışmalar yapmak ve yönlendirmelerde bulunmak	17	61
Faaliyetlerin sonuçlarını ve bu alandaki birikimlerini ilgili yerli ve yabancı kuruluşlara aktararak, bu kuruluşların gelişmelerine ve bölgesel kalkınmaya katkıda bulunmak	15	54

* Yüzdeler amaç maddesi bulunan 28 yönetmeliğe göre hesaplanmıştır.

Tablo-5'ten görüleceği üzere en temel amaç, kariyer merkezlerinin %89'unda görülen üniversite öğrenci adayları, öğrencileri, mezunları ve çalışanlarının “kariyer planlama ve geliştirme yetkinliklerinin iyileştirilmesini sağlamak”tır. Diğer temel amaçlar sırasıyla, “istihdam edilebilme imkanlarını araştırmak”, “kariyer alanında bilimsel çalışmalar yapmak” ve “faaliyetlerinin sonuçlarını ve birikimlerini paylaşmak” olarak özetlenebilir.

Tablo-5'te yer almamakla birlikte “üniversitenin ve mensuplarının saygınlığını ve tercih edilebilirliğini artırmak” amacı, %21 sıklık ile geri kalan amaç maddeleri arasında en yüksek orana sahip amaç maddesi olmuştur. Bu amaç, kariyer merkezlerinin artan önemini bir gerekçesini oluşturmaktadır. Tablo-4'te yer alan amaçlar dışında; girişimcilik, iş geliştirme, gençlik, insan kaynakları, sanayi işbirliği alanlarına yönelik de amaçlar bulunmaktadır. Diğer yandan Tablo-5'te belirtilen amaçlar, daha detaylı ifadeler ile de yazılmıştır. Bu ifadeler amaçlardan çok, yönetmeliklerin bir sonraki maddesinde yer alan merkezin faaliyetleri ile daha yakından ilişkilidir. Bu ifadelere örnek olarak aşağıdaki ifadeler verilebilir:

- Bölümlerle koordineli olarak staj çalışmalarına yardımcı olmak, (Balıkesir Ü.)

- Üniversite mezunlarının kariyer gelişim süreçlerine ilişkin izleme çalışmalarını yapmak, (Hacettepe Ü.)
- Üniversite mezunları ve öğrencileri ile buluşmalar organize ederek mezunlarla sürekli iletişim halinde olmak. (Dicle Ü.)

Yönetmeliklerdeki amaç ifadelerinde dikkati çeken bir diğer husus, merkezin faaliyetlerinin hedef kitlesinin içerisinde; üniversite öğrenci adayları, öğrencileri ve mezunlarına ek olarak üniversitenin akademik ve idari çalışanlarının, hatta üniversite dışındaki kuruluş ve işletme çalışanlarının da yer aldığı görülmektedir. Kariyer merkezinin gerektiğinde üniversite içi/dışı çalışanlara destek olması mümkün ise de, hedef kitlesinin üniversite öğrenci adayları, öğrencileri ve mezunları ile sınırlı kalması, faaliyetlerini de bu hedef kitleye yönelik olarak yoğunlaştırmasında yarar görülmektedir.

Kariyer Merkezlerinin Faaliyet Alanlarına İlişkin Bulgular

Kariyer merkezlerinin Tablo-2'de yer alan konu başlıkları ve EK-2'de yer alan faaliyet tanımlarına benzeyen ifadelerin sıklıkları ve 32 yönetmelik içerisindeki oranları (%), Tablo-6'da görülmektedir.

Tablo-6 : Kariyer Merkezlerinin Faaliyet Alanlarının Sıklıkları

Merkezin faaliyet alanları	Sıklık	%
Yayın ve tanıtım	25	78
Mezunlarla iletişim	24	75
İş olanaklarını araştırma	23	72
Kariyer seminerleri	20	63
Öğrenci ve işyeri bilgi bankaları	20	63
İşletme gezileri	17	53
Kariyer yönlendirme danışmanlığı	16	50
Staj faaliyetleri	16	50
Kariyer günleri	15	47
Kariyer araştırmaları/ çalışmaları	15	47
İlgili diğer kuruluşlarla işbirlikleri	15	47
Diğer faaliyetler	15	47
Değerlendirme araçlarını uygulama	14	44
Yetkinlik seminerleri	13	41
İş dünyası tanıtım toplantıları	13	41
Girişimciliği geliştirme faaliyetleri	5	16
Aday öğrencilere yönelik faaliyetler	3	9
Akademik personele yönelik eğitimler	3	9
Öğrenci oryantasyonu	1	3

Tablo-6 incelendiğinde kariyer merkezlerinin faaliyet alanlarının; işe yerleştirme, planlama ve ağ yaklaşımları ile oldukça geniş bir yelpazede yer aldığı görülmektedir. Üstelik bu faaliyetlere; iş geliştirme, gençlik, insan kaynakları, üniversite-sanayi işbirliği alanlarındaki faaliyetler dahil edilmemiştir. Yönetmelikler üzerinde yapılan incelemelerde, Tablo-6'da belirtilen 19 faaliyet alanından; en azında 4, en çoğunda 15 faaliyete yer verildiği ve ortalamasının 8,5 olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle, yönetmeliklerde yukarıda belirtilen faaliyetlerden ortalama olarak yaklaşık 9 tanesine yer verilmiştir. Bu sonuç, üniversite yönetimlerinin kariyer merkezlerinden beklentileri ve kariyer merkezlerinin olanakları (personel, altyapı ve diğer kaynakları) ile ilişkilidir. Yönetmeliklerde yer alan faaliyetlerin ne kadarının uygulanabildiği ise ayrı bir araştırma konusudur.

Kariyer merkezlerinin yarısı ve daha fazlasında belirtilen kariyer faaliyetleri sırasıyla; yayın ve tanıtım, mezunlarla iletişim, iş olanaklarını araştırma, kariyer seminerleri, öğrenci ve işyeri bilgi bankaları, işletme gezileri, kariyer yönlendirme danışmanlığı ve staj faaliyetleri olmuştur. Doğrudan öğrencilere yönelik bir kariyer faaliyeti olmamakla birlikte, en üst sırada “yayın ve tanıtım” faaliyetlerinin yer almasının, ülkemizde araştırma kapsamındaki kariyer merkezlerinin yeni kurulmuş ve statülerinin “uygulama ve araştırma merkezi” olmasından kaynaklandığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Kariyer günleri, kariyer araştırmaları/ çalışmalarını, ilgili diğer kuruluşlarla işbirlikleri, değerlendirme araçlarını uygulama, yetkinlik seminerleri, iş dünyası tanıtım toplantıları ve diğer kariyer merkezi faaliyetlerinin ise kariyer merkezlerini %40-50'si tarafından belirtildiği görülmektedir. Buna karşılık girişimciliği geliştirme faaliyetleri, aday öğrencilere yönelik faaliyetler, akademik personele yönelik eğitimler ve öğrenci oryantasyonunun diğer faaliyetlere nazaran kariyer merkezlerinin çok azında yer aldığı görülmektedir.

Diğer yandan kariyer merkezlerinin faaliyet alanlarının üniversitenin diğer birimlerinin faaliyetleri ile çakışmaması için faaliyetlerinin sınırlarının net bir şekilde çizilmesinin ve ilgili birimler ile işbirliklerinin belirlenmesinin yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede kariyer merkezinin faaliyet alanları belirlenirken üniversitenin aşağıda belirtilen mevzuatının da dikkate alınması gerekir ;

- Üniversite kuruluş kanunu ve ilgili yönetmeliklerde belirtilen akademik (özellikle fakülte yönetimleri ve bölüm başkanlıkları) ve üniversitenin idari birimlerinin (özellikle öğrenci işleri; sağlık, spor ve kültür, basın/yayın birimleri) görev alanları / görev tanımları
- Öğrenci staj yönetmeliği / yönergesi

- Akademik danışmanlık yönetmeliği / yönergesi
- Öğrenci kulüpleri/ toplulukları yönetmeliği / yönergesi
- İlgili diğer araştırma / uygulama merkezlerinin yönetmelikleri / yönergeleri (Özellikle sürekli eğitim, psikolojik danışma ve rehberlik, öğrenci gelişim merkezleri gibi).

Bu çerçevede, örneğin ;

- Öğrenci / mezun bilgi bankalarının öğrenci işleri daire başkanlıkları tarafından tutulması,
- Üniversitenin aday öğrencilere tanıtımında basın/yayın birimlerinin faaliyet göstermesi,
- Zorunlu staj organizasyonunda idari ve akademik birimler / danışmanlarının sorumluluklarının bulunması,
- Öğrenci oryantasyonunda öğrenci işleri / akademik birimlerin görev alabilmesi,
- Yetkinlik seminerlerinin verilmesinin sürekli eğitim merkezlerinin faaliyet alanında olması,
- Kariyer seminerleri, iş dünyası tanıtım toplantıları, işletme gezileri organizasyonu gibi kariyer merkezi faaliyetlerinin akademik birimler / öğrenci toplulukları tarafından da yapılabiliyor olması,

durumları karşısında, kariyer merkezi faaliyetleri ile diğer birimlerin faaliyetlerinin çakışmaması, tam tersine farklı birimler ile yapılabilecek işbirliklerin çerçevesinin belirlenmesi gerekir.

Benzer şekilde merkezin faaliyetleri ilgili diğer mevzuatın da dikkate alınması gerekir. Örneğin “iş olanaklarını araştırma” faaliyeti, iş bulmaya aracılık faaliyeti olarak değerlendirilebilir ve “özel istihdam büroları yönetmeliği” hükümlerine göre Türkiye İş Kurumu'ndan izin alınması gerekebilir. Varsa mezun derneklerinin tüzükleri, kariyer merkezinin faaliyet alanlarından “mezunlar ile iletişim” başlıklı faaliyetleri içerebilir. Dolayısıyla kariyer merkezlerinin faaliyetlerinin, ilgili diğer birimlerin faaliyetleri ile koordineli ve bütünleşik olarak değerlendirilmesinde yarar görülmektedir.

Sonuç

Üniversitelerin temel işlevleri bilimsel bilgiyi üretmek ve yaymak olmakla birlikte, öğrencilerin ve iş dünyasının üniversiteden temel beklentisi, öğrencilerin iş yaşamına hazırlanması olarak ortaya çıkmaktadır. Bu amaca yönelik olarak kurulan kariyer merkezlerinin ilk görünümüleri, Amerika Birleşik Devletlerinde 1900'lü, Türkiye'de ise 1980'li yılların başlarına kadar dayanmaktadır. Kariyer merkezlerinin bugünkü görünümünü almaları Amerika Birleşik Devletlerinde 1960'lı, Türkiye'de ise 1990'lı yılların başlarında olmuştur.

Amerika Birleşik Devletlerinde kariyer merkezi faaliyetlerinde ilk önce “iş yerleştirme” yaklaşımı, daha sonra “planlama” yaklaşımı ve son olarak “ağ” yaklaşımı benimsenmiştir. Bu yaklaşımlara göre kariyer merkezi faaliyetlerinin odak noktasını sırasıyla, öğrencilerin mezuniyetlerinden sonra bir işe yerleştirilmesi, öğrencilere iş arama becerilerinin öğretilmesi/ kariyer hedeflerine ulaşmasına yardım edilmesi ve işverenlerle öğrencileri bir araya getirecek kariyer günleri, mezun buluşmaları gibi etkinliklerin düzenlenmesi oluşturmuştur.

Türkiye'de üniversite kariyer merkezlerinin faaliyetleri ile ilgili araştırmalar oldukça sınırlıdır. Üniversite yönetmelikleri ile kurulan kariyer merkezlerinin amaçlarını ve faaliyetlerini incelemek, kariyer merkezlerinin üniversiteler tarafından en fazla benimsenen amaç ve faaliyetlerini ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada 32 yönetmelik, içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir.

İncelenen kariyer merkezlerinin yarısından fazlasında (%53), merkezin adı “kariyer planlama” veya “kariyer geliştirme” olarak adlandırılmıştır. Kariyer merkezlerinin en temel amacı, kariyer merkezlerinin %89'unda görülen üniversite öğrenci adayları, öğrencileri, mezunları ve çalışanlarının “kariyer planlama ve geliştirme yetkinliklerinin iyileştirilmesini sağlamak”tır. Diğer temel amaçlar sırasıyla, “istihdam edilebilme imkanlarını araştırmak”, “kariyer alanında bilimsel çalışmalar yapmak” ve “faaliyetlerinin sonuçlarını ve birikimlerini paylaşmak” olarak özetlenebilir.

Kariyer merkezlerinin faaliyet alanlarının ise; işe yerleştirme, planlama ve ağ yaklaşımları ile oldukça geniş bir yelpazede yer aldığı görülmektedir. Kariyer merkezlerinin yarısı ve daha fazlasında belirtilen kariyer faaliyetleri sırasıyla; yayın ve tanıtım, mezunlarla iletişim, iş olanaklarını araştırma, kariyer seminerleri, öğrenci ve işyeri bilgi bankaları, işletme gezileri, kariyer yönlendirme danışmanlığı ve staj faaliyetleri olmuştur. Kariyer günleri, kariyer araştırmaları/ çalışmaları, ilgili diğer kuruluşlarla işbirlikleri, değerlendirme araçlarını uygulama, yetkinlik seminerleri, iş dünyası tanıtım toplantıları ve diğer kariyer merkezi faaliyetlerinin ise kariyer merkezlerini %40-50'si tarafından belirtildiği görülmektedir.

Kariyer merkezi faaliyetleri olarak elde edilen bulgular, üniversite yönetmeliklerine dayanmaktadır. Bu faaliyetlerin ne kadarının uygulandığına ilişkin, uygulama ve araştırma merkezi statüsünde kurulmamış üniversite kariyer merkezlerini de içerecek şekilde araştırılmasında yarar vardır. Diğer yandan kariyer merkezlerinin faaliyet alanlarının üniversitenin diğer birimlerinin faaliyetleri ile birlikte değerlendirilerek ilgili birimler ile yapılabilecek işbirliklerinin araştırılmasında yarar görülmektedir. Son olarak kariyer merkezlerinin organları ve bu organların görevleri bir başka araştırma konusu olarak önerilmektedir.

Ek-1: Araştırma Kapsamındaki Üniversite Yönetmelikleri

1. Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 12.07.2014 – 29058.
2. Afyon Kocatepe Üniversitesi Kariyer Danışmanlık Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 22.08.2011 – 28033.
3. Ahi Evran Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 04.03.2015 – 29285.
4. Akdeniz Üniversitesi Girişimcilik ve İş Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 16.12.2007 – 26732.
5. Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi (İKDAM) Yönetmeliği, RG : 28.03.2003 – 25062.
6. Balıkesir Üniversitesi Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 19.01.2014 – 28887.
7. Bitlis Eren Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 01.04.2015 – 29313.
8. Çukurova Üniversitesi Kariyer Planlama, RG : Araştırma ve Uygulama Merkezi Yönetmeliği, RG : 03.06.2006 – 26187.
9. Dicle Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 05.10.2011 – 28075.
10. Erciyes Üniversitesi Kariyer Yönlendirme ve Bilgilendirme Merkezi (Kaybimer) Yönetmeliği, RG : 06.02.2003 – 25016.
11. Erzurum Teknik Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 31.03.2014 – 28958.
12. Fırat Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 23.08.2007 – 26622.
13. Gazi Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 18.08.2010 – 27676.
14. Gaziantep Üniversitesi Kariyer Planlama ve Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 31.03.2013 – 28604.
15. Giresun Üniversitesi Kariyer Yönlendirme ve Bilgilendirme Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 09.08.2012 – 289379.
16. Hacettepe Üniversitesi Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 03.03.2014 – 28930.
17. İstanbul Arel Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 06.12.2009 – 27424.
18. İstanbul Gelişim Üniversitesi Kariyer Yönlendirme Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 11.05.2014 – 28997.
19. İstanbul Üniversitesi Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 27.09.2012 – 28404.

20.İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 05.06.2014 – 29021.

21.Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Kariyer ve Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 16.09.2013 – 28767.

22.Kastamonu Üniversitesi Gençlik ve Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 10.03.2014 – 28937.

23.Kırıkkale Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 12.09.2013 – 28763.

24.Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sanayi İşbirliği, RG : Girişimcilik ve İş Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 20.03.2012 – 28240.

25.Mersin Üniversitesi Kariyer Merkezi Yönetmeliği, RG : 21.02.2005 – 25734.

26.Namık Kemal Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 08.10.2014 – 29139.

27.Selçuk Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 24.07.2006 – 26238.

28.Trakya Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 31.07.2014 – 29074.

29.Turgut Özal Üniversitesi Kariyer Planlama, RG : Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 07.01.2011 – 27808.

30.Uludağ Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 16.05.2014 – 29002.

31.Üsküdar Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 15.12.2014 – 29205.

32.Yüzüncü Yıl Üniversitesi Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, RG : 11.09.2014 – 29116.

Ek-2 : Kariyer Merkezlerinin Faaliyet Alanlarının Tanımları

1.Aday öğrencilere yönelik faaliyetler : Üniversite öğrenci adaylarına yönelik faaliyetleri (üniversite tanıtımı, tercih rehberliği vb.) yürütmek.

2.Öğrenci oryantasyonu : Üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin uyumlarını artırmaya yönelik faaliyetlere destek olmak.

3.Akademik personele yönelik eğitimler : Öğrencilere kariyer ve iş yaşamı hakkında bilgi sunabilmeleri için akademik personele yönelik eğitimler vermek.

4.Değerlendirme araçlarını uygulama : Öğrencilerin kendilerini tanımalarına ve eğilimlerini belirlemeye yönelik, her türlü değerlendirme araçlarının(bireysel görüşmeler, kişilik testleri, yetenek testleri, ilgi / mesleki eğilim testleri vb.) uygulanmasına ilişkin faaliyetleri yürütmek.

5.Kariyer yönlendirme danışmanlığı : Öğrencilere ve mezunlara kariyer yönlendirme danışmanlığı hizmeti (uygun çalışma alanlarının ve kariyer hedeflerinin belirlenmesine, gelişim alanlarının saptanmasına, iş yaşamına hazırlanmak için eylem planının yapılmasına ve uygulanmasına destek olunması vb.) sunmak.

6.Staj faaliyetleri : Staj yerlerinin araştırılmasında ve duyurulmasında akademik birimlere ve öğrencilere destek olmak.

7.İş olanaklarını araştırma : Kuruluş / işletme taleplerine göre öğrencilere belirli süreli / yarı zamanlı, mezunlara tam zamanlı iş imkanlarını araştırmak ve iş bulmalarına destek olmak.

8.İşletme gezileri : Düzenli olarak işletme ve girişimcileri tanıma amaçlı geziler organize etmek.

9.Kariyer seminerleri : Öğrencilerin/mezunların kariyerlerini yönlendirmek amacıyla kariyer planlama, iş arama teknikleri, özgeçmiş hazırlama , mülakat teknikleri, iş alanında kariyer, girişimcilik vb. konularında eğitim/seminerler (kariyer seminerleri) düzenlemek.

10.Yetkinlik seminerleri : Öğrencilerin mesleki donanımlarını artırmak ve istihdam edilebilecekleri sektörlerde istenen nitelikleri / yetkinlikleri kazandırmak amacıyla eğitim/seminerleri (yetkinlik seminerleri) düzenlemek.

11.İş dünyası tanıtım toplantıları : Öğrenciler ve mezunlar ile değişik sektörlerden çeşitli kuruluşları ve başarılı işadamları/ meslek çalışanlarını bir araya getiren toplantılar (iş dünyası tanıtım toplantıları) düzenlemek, öğrencilerin çeşitli alanlarda iş hayatı, sektörler, iş tanımları, meslekler ve kariyer imkanları ile ilgili bilgi edinmelerini sağlamak.

12.Kariyer günleri : Öğrenciler/mezunlar ile değişik sektörlerden çeşitli kuruluşları bir araya getiren kariyer günleri adı altında etkinlikler düzenlemek, bu çerçevede kuruluş temsilcilerinin öğrenciler/mezunlar ile doğrudan irtibat kurmalarına, staj ve iş başvurusu formlarının dağıtımına/doldurulmasına imkan vermek, bu günlerde kariyer/yetkinlik seminerleri ve iş dünyası tanıtım toplantıları düzenlemek.

13.Mezunlarla iletişim : Mezunlara ilişkin veri tabanı oluşturulması, mesleki gelişimlerinin izlenmesi ve iletişim bilgilerinin güncel tutulması faaliyetlerini yürütmek; mezunların üniversite sonrası yaşamlarında da birbirleriyle işbirliği, dayanışma ve ilişki içerisinde bulunmaları için çeşitli faaliyetler düzenlemek.

14.Öğrenci ve işyeri bilgi bankaları : Merkez faaliyetlerinde kullanılmak üzere akademik birimler bazında öğrenci bilgi bankaları ile sektörler /meslekler bazında işyeri bilgi bankaları oluşturmak ve işletmek.

15.Kariyer araştırmaları/ çalışmaları : Kariyer planlama/geliştirme

ve kariyer danışmanlığı alanında araştırma, çalışma ve projeleri yürütmek/desteklemek; ulusal ve uluslararası düzeyde seminer, kongre, sempozyum, çalıştay veya konferans düzenlemek, bu tür toplantılara iştirak etmek.

16.Yayın ve tanıtım : Merkeze ilgilerini artırmak amacıyla; faaliyetleriyle ilgili konularda toplantı, konferans, sempozyum gibi organizasyonları ve değerlendirme raporu, bülten, dergi, kitap ve benzeri yayınları basılı veya elektronik ortamda yaparak öğrencileri, akademisyenleri, mezunları, ilgili kurum ve kuruluşları bilgilendirmek.

17.İlgili diğer kuruluşlarla işbirlikleri : Merkezin amaçları ve faaliyetleri doğrultusunda yurtiçinde ve yurtdışındaki üniversiteler, özel/kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleriyle işbirliği yapmak ve ortak projeler yürütmek.

18.Girişimciliği geliştirme faaliyetleri : Mezun ve öğrencilerin girişimcilik bilincini artırmak amacıyla faaliyetler yürütmek.

19.Diğer faaliyetler : Merkezin amaçları doğrultusunda gerekli diğer faaliyetlerin önerilerini geliştirmek, yetkili organların onayına sunmak, onaylanan veya yetkinli organlar tarafından talep edilen faaliyetleri gerçekleştirmek.

Kaynaklar

- April Mc Neil, A. (2013). Co-op and Career Centres and Faculty, Collobrating to Support Graduate Students' Career Success, *ESC (English Studies in Canada)*, 39(4), December, 13-16.
- Aytaç, S. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer, İstanbul: Epsilon.
- Bilkent Üniversitesi, Kariyer Merkezi, Çevrimiçi: <http://kariyer.bilkent.edu.tr/hakkimizda/#biz>, (24.04.2015)
- Can, H. (1997). Yönetim ve Organizasyon, 4.B., Ankara: Siyasal.
- Canzo, D.A. ve Robbins, S.P. (1996). Human Resources Management, 5.B., Newyork: John Wiley & Sons.
- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler, Ankara: Gazi.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84.
- Erdoğan, N. (2001). Üniversitelerdeki Kariyer Merkezlerinin Faaliyetleri Hakkında Bir Araştırma, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 131-142.
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama, Ankara: Nobel.
- Fırat, Z.Y. (1999) Üniversitelerde Düzenlenen İstihdam Fuarları ve İstihdam Haftası, *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (1)1 Sıra: 2 / No: 7 , çevrimiçi: <http://isguc.org/?p=makale&id=7&cilt=1&sayi=1&yil=1999>, (19.04.2015)
- Gaul, P. (2014). Many College Career Centers Don't Get a Passing Grade, *T+D (property of American Society for Training & Development)*, June, 24.
- Galagher, R.P. (2012). Thirty Years of the National Survey of Counselling Center Directors: A Personal Account, *Journal of College Student Psychotherapy*, 26:172-184.
- Herr, E., Rayman, J. ve Garis, W. (1993). Handbook for the college and University counselling center, Westport, CT: Greenwood Press. (Aktaran, Galagher, 2012)
- Kozak, M.A. ve Dalkıranoglu, T. (2013) Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13)1, 41-52.
- Lucas, E.B. (1986). College Career Planning and Placement Centers: Finding Their Identity, *Journal of Career Development*, Vol. (13)1, Fall, 1986, 9-17
- Marangoz, C. (2008). Çağdaş Üniversite, Ankara: Yarınlar İçin Düşünce Platformu.
- National Association of Colleges and Employers, (2014). NACE 2013-14 Career Services Benchmark Survey for Colleges and Universities, çevrimiçi: <https://www.nacweb.org/uploadedFiles/Content/staticassets/downloads/executive-summary/2013-14-career-services-benchmarks-survey-executive-summary.pdf> (20.04.2015).
- Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Kariyer Planlama Merkezi, Çevrimiçi: <http://kpm.metu.edu.tr/kpm/about-kpm/> (24.04.2015)
- ÖSYM, Yükseköğretim İstatistikleri, çevrimiçi : <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-59685/h/Tablo19596.pdf> , <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-43008/h/1ogrencisayilariozettaablopdf.pdf> , <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-43635/h/1ogrencisay.pdf> , <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-58207/h/1ogrencisayozettaulosu.pdf> (24.04.2015)
- Özden, M.C. (2007). Üniversitede Okurken Kariyer, İstanbul: Akis Kitap.
- R.L.Hummel, (1978), Placement Career College, *Journal of College Placement*, 38,42-46. (aktaran Lucas, 1986)
- Sarı E. ve Sarı, Ç.K. (2014) Öğrenciler için Üniversitenin Anlamı: Bizim Düşlediğimiz Üniversite..., *Mülkiye Dergisi*, 38(2), 35-65.
- Schaub, M. (2012). The Profession of College Career Services Delivery: What College Counselors Should Know About Career Services, *Journal of College Student Psychotherapy*, 26, 201-215.
- Sönmez, V. (1997). Gelecekteki Olası Eğitim Sistemleri, 3.B. Ankara: Anı.
- Spencer G.Niles, S.G. ve Harris-Bowlbey, J.A. (2013). 21.Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri [Career Development Interventions In The 21St Century, 4.B.], Çev.Ed.Fidan Korkut Owen, Çev. Oya Yerin Güneri, Ankara: Nobel.
- Şahin, İ., Zoraloglu, R.Y. ve Fırat, N.Ş. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları, Eğitsel Hedefleri, Üniversite Öğreniminden Beklentileri ve Memnuniyet Durumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 429-452.
- Şahin, M. ve Yıldız, R. (2006). Liseli Gençliğin Üniversite Algılaması ve Gelecek Tasarımı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 85-104.

T.C.Anayasası

Wessel, R.D. (1998). Career Centers and Career Development Professionals of the 1990s, *Journal of Career Development*, Vol.24(3), Spring, 163-177.

Woods, R.H. (1997). Human resources Management, 2.B., Michigan: Educational Institute of AHMA.

Yıldız,S. (2014) Üniversiteler Ne Vaat Ediyor? Türkiye'deki Üniversitelerin Basın İlanları Üzerine Bir İçerik Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2), 155-170.

Yükseköğretim Kanunu, 2547, RG: 6/11/1981-17506.

Yüksek Öğretim Kurulu, Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi, Ankara, 2007, Çevrimiçi : http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok_strateji_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db37696b, (25.04.2015)