

BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK EĞİTİMİ ALMAKTA OLAN ÖĞRENCİLERİN KARIYER PLANLAMALARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

Hülya ÇINAR¹, Selma ÖZDEN², Ömür ÖZKUK³, Filiz ÇOKAY⁴

Özet

Bu araştırmada büro yönetimi ve sekreterlik programında halen öğrenimleri devam eden ön lisans öğrencilerinin kariyer planlamasına açılarını cinsiyetlerine ve yaşlarına göre karşılaştırmaktır. Bu amaçla konunun kuramsal çerçevesini belirlemeye yönelik olarak literatür taramasının ardından elde edilen veriler ışığında öğrencilerin kariyer planlamalarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi üzerine saha çalışması ile anket uygulanmıştır. Çalışmanın ana kütlesi Dumlupınar Üniversitesi Büro Yönetimi ve Sekreterlik programlarında öğrenimlerine devam eden ön lisans öğrencileridir. Analiz sonucunda öğrencilerin cinsiyetlerine ve yaşlarına göre kariyer planlamalarına ilişkin görüşleri arasında önemli bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Büro Yönetimi ve Sekreterlik Öğrencileri, Kariyer Planlama.

EXAMINATION OF VIEWS ABOUT CAREER PLANNING OF STUDENTS WHO STILL GET EDUCATION IN OFFICE MANAGEMENT AND SECRETARYSHIP PROGRAMMES

Abstract

This study compare career planning perspectives of Office Administration and Secretaryship programmes students in terms of gender and age. To that end, in order to determine the theoretical framework of issue, in the light of datas that will obtain after literature searching, questionnaire will be applied with fieldwork upon analysing of views about career planning of students. Two-years degree students who continue their education in Office Administration and Secretaryship programmes in Dumlupınar University are main mass of study. It has identified there is not an important difference between views opinions about student's career planning according to their gender and age in the results of analysis.

Key Words: Office Administration and Secretaryship Students, Career Planning.

¹ Dumlupınar Üniversitesi K.S.B.M.Y.O., Kütahya, e-posta:hulya.cinar@dpu.edu.tr

² Dumlupınar Üniversitesi K.S.B.M.Y.O., Kütahya, e-posta:selmagogem@hotmail.com

³ Dumlupınar Üniversitesi K.S.B.M.Y.O., Kütahya, e-posta: omur.ozkuk@gmail.com

⁴ Dumlupınar Üniversitesi K.S.B.M.Y.O., Kütahya, e-posta: filiz_cokay@hotmail.com

Giriş

Küreselleşmeyle birlikte rekabetin artması, insan kaynağının en iyi şekilde yönetilmesini ve örgüt içerisinde mutlu bir iş gücünün oluşturulmasını zorunlu kılmıştır. Bu nedenle işletmeler nitelikli iş gücüne ihtiyaç duymuştur. Çalışanlar ise, mesleklerinde ilerlemek, para kazanmak, saygınlık ve statü elde etmek gibi faktörlere daha fazla önem vermeye başlamıştır. Bu faktörlerin gerçekleştirilmesi, bireysel hedefler doğrultusunda yapılmış kariyer planlamalarıyla mümkün olmuştur.

İşletmelerde büro yönetimi çalışanı veya yönetici asistanı olarak çalışacak öğrencilerimiz, iş gücünün büyük bir kısmını oluşturmakta ve işletmelerin misyon ve vizyonu doğrultusunda örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışmada öğrencilerin mezun olduktan sonra atılacakları iş hayatında daha başarılı olmaları açısından, öğrencilerin kariyer eğilimleri üzerinde durulmuştur. Buna bağlı olarak öğrencilerin cinsiyeti ve yaş durumuna göre kariyer planlama ile ilgili sorulara verilen cevaplarda bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Çalışma, öğrencilerin iş hayatındaki kariyer planlarına katkı sağlayacağı çabasına dayanmaktadır.

Daha fazla güç, statü ve gelir sağlayan süreç olarak kariyer, bireyin iş yaşamındaki yükselen başarısı ile birlikte iş hayatındaki eylem, tutum ve davranışlarını kapsayan, bireyin sorumluluğunda şekillenen, örgüt tarafından desteklenen bir olgudur (Aytaç, 2005). Kariyer kelime anlamı itibarıyla, “çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla bireyin izlediği yol, çalıştığı alan veya bireyin başlangıç yaptığı, yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyon” şeklinde tanımlanmakta ve kariyer sözcüğü kimi zaman meslek sözcüğü yerine kullanılmaktadır (Demirbilek, 1994). Kariyer; bir kişinin iş hayatındaki aktivite, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimidir (Sümer, 1999). Bu tanım; bir işe sahip olmanın yanında, sorumluluk, prestij ve saygınlık elde etmeyi de içermektedir. Bireyler bir pozisyonda kariyer basamaklarında ilerlerken, yararlı tecrübelerini biriktirerek yeteneklerini geliştirir ve daha üst bir pozisyona adım atarlar. Kariyer aynı zamanda mesleki hayatın devam ettirilebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etme aracıdır. Bireyin çalışma hayatı süresince herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasına ilişkin bir kavram olup; bireyin çalışma hayatında geldiği pozisyonlar ile bu pozisyonlar ile ilgili tutum ve davranışları ve yaptığı işleri kapsamaktadır (Sağdıç ve Demirkaya, 2009). Bir kişinin kariyeri; onun sadece sahip olduğu işler değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi anlamını taşımaktadır (Beach, 1980).

Kariyer planlaması ise bir kişinin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanmasıdır. Kariyer planlaması aynı zamanda geleceğini tahmin edebilen, kendisini neyin beklediğini bilen, amacını ona göre belirleyen, yüksek motivasyona sahip, kendini işine adanmış çalışanlar oluşturma gibi bir misyona da sahiptir (Barutçugil, 2004).

Kariyer planlamasının iki boyutu bulunmaktadır. İlk boyut, kariyerini planlama durumunda olan bireyin kendi kişiliğinde oluşacaktır. Birey çalışma yaşamında yerini bilme, anlama ve gelecekte nerede ve nasıl olmak istediğini belirleme durumunda olacaktır. Birey açısından bu olgu sağlıklı bir gelişmeyi simgeleyerek, kendi kariyerini planlama fırsatı bulur. Kariyer planlamasının ikinci boyut ise, kariyerin örgüt açısından irdelenmesi ve yönlendirilmesidir. Burada örgüt kendi amaçlarını ön planda tutarak bireysel amaçları kendisine uyarlamaya çalışmakta ve amaçların bütünleştirilmesine gidilmektedir (Sabuncuoğlu, 1997).

Bireysel kariyer gelişimi, bireyin kendi kariyerini planlaması ve bu planların eğitim, öğretim, iş arama ve iş deneyimleriyle yerine getirilmesi ve yürütülmesidir. Bireylerin daha geniş istihdam olanakları sağlayabilmeleri için kariyer geliştirme ve planlamada öncelikle bireysel sorumluluk almaları önemlidir. Bu nedenle kariyer planlamasının temelini bireysel planlar oluşturur (Anafarta, 2001). Bireysel kariyer planlaması, beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar bireyin yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi,

kariyer amaçlarını ortaya koyması ve amaçlarına uygun faaliyetleri planlamasıdır (Anafarta, 2002). Kariyer planlamasına başlanırken ilk adım ulaşmak istenilen hedefle ilgili karar vermek ve nereye, ne zaman ulaşmak istenildiği konusunda kararlı olmaktır. Her an bir engelle karşılaşabileceği göz ardı edilmeyerek yedekte B planı bulundurmaktır. Planlamanın ikinci adımı sektör belirlemektir. Bunu yaparken hangi sektörlerin ve firmaların geleceği olduğunu ve bunlardan hangilerinin ihtiyaç eksikliğinin olduğunu tespit etmektir. Uygun sektör ve meslek bulunduktan sonra kişinin bilgi, beceri ve deneyimleri kullanabileceği pozisyonlar için plan geliştirilir. Burada önemli olan güçlü yönleri arttırmak ve zayıf tarafları en aza indirmektir. Bunu başarabilmek için öncelikle güçlü ve zayıf yönlerin neler olduğunu öğrenilir. En doğru yol, kişinin mümkün olduğunca tarafsız olarak kendini dinlemesidir. Verilen kararları yerine getirmek için yapılan çabalardan oluşan bir süreçtir. Bu aşamada araştırma yapılır, sektördeki uzmanlarla konuşulabilir ya da yapılması planlanan işte başarılı olmuş olan kişiler incelenir. Kariyer planlarında yapılacak değişiklikler finansal durumu etkiler. Arada sırada kişinin kendi kariyer haritasına ve koşullara göz atması faydalı olacaktır (Taşlıyan, 2011).

Bireysel kariyer planlamayı birçok faktör etkilemektedir. Bunlar demografik ekonomik ve sosyal faktörlerin yanında yasalar, sosyal ve politik faktörler gibi etkenler bireyin kariyer planlamasının temel belirleyicilerindedir. Bunların dışında yetenek testleri, motivasyon, iş deneyimi, bireysel karakteristik özellikleri, coğrafi konum gibi faktörlerde bireysel kariyer planlamayı büyük oranda etkilemektedir (Rood, 1965). Kariyer kararlarını verme süreci, karmaşık bir süreçtir. Bazı bireyler bu kararları kolay bir şekilde verirlerken, bazıları ise kariyer kararlarını vermede güçlüklerle karşı karşıya kalmakta ve birçoğu profesyonel bir yardım aramaktadır. Kariyer kararları şu özelliklere sahiptir: Karar vermek zorunda olan bir birey, içlerinden seçim yapılacak bir dizi alternatif ve farklı alternatiflerin kıyaslanmasında ya da değerlendirilmesinde dikkate alınan birçok özellik ya da boyut vardır. Bu karakteristiklere ek olarak, kariyer kararları ayrıca belirli kendine özgü özelliklere sahiptir. Bu özelliklerden birincisi, potansiyel alternatiflerin sayısı oldukça fazladır (örneğin, mesleklerin sayısı, okullar, dersler, ya da potansiyel çalışanlar). İkincisi, her bir alternatife ilişkin olarak elde edilebilecek geniş kapsamlı bir enformasyon kümesi vardır. Üçüncüsü, meslekleri ve bireylerin tercihlerini ayrıntılı ve anlamlı bir biçimde ve yeterince karakterize edebilmek için bir dizi boyuta gerek vardır (eğitimin uzunluğu, bağımsızlığın derecesi, insanlarla ilişkilerin türü). Dördüncüsü, hem bireyin karakteristikleri (şimdiki ve gelecekteki tercihler) hem de gelecekteki kariyer alternatiflerinin doğası bakımından belirsizlik önemli bir role sahiptir (Gati, Krausz ve Osipow, 1996: 511).

Kariyer planlamasının bireylerin kendi kariyer başarılarını sağlamak, insan kaynaklarının etkili kullanımını sağlamak, personelin geliştirilmesini sağlamak, iyi bir eğitim ve kariyer olanaklarının bir sonucu olarak iş başarısının yükselmesini sağlamak, iş güvenliğini sağlamak gibi amaçları bulunmaktadır (Bayraktaroğlu, 2006: 142).

Yöntem

Çalışmada, konunun kuramsal çevresini belirlemeye yönelik olarak literatür taraması ile elde edilen veriler ışığında, öğrencilerin kariyer planlamalarına ilişkin görüşlerini incelemeye yönelik bir saha çalışması ile anket tekniği kullanılmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında benzer araştırmalar ve konunun kuramsal çerçevesi etkili olmuştur.

Araştırmada 2 grup soru bulunmaktadır. Birinci grupta yer alan sorular öğrencilerin demografik özellikleri ile ilgilidir. İkinci grupta öğrencilerin kariyer planlamalarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi ile ilgili toplam 26 soru yer almaktadır.

Araştırmada ikinci bölümde yer alan sorular, 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 15.0 for Windows bilgisayar programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde, t-testi ve one-way anova testi kullanılmıştır. Sonuçlar % 95'lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ana kütlesi Dumlupınar Üniversitesi Büro Yönetimi ve Sekreterlik programlarında öğrenimlerine devam eden öğrencilerdir. Dumlupınar Üniversitesi ön lisans programları arasında Büro Yönetimi ve Sekreterlik programı öğrenci sayısı 619'dur. Araştırmada anket uygulanacak örneklem büyüklüğü, Yamane (1967) tarafından geliştirilen ve küçük yığınlarda kullanılan örneklem formülü ile hesaplanmıştır (Acar vd., 2009:70).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Örneklem genişliği =?
 N = Yığın genişliği =619
 e = Hata payı = \pm 0,05
(P=0,05 ve %95 güven aralığı)

Formüle göre araştırmanın genişliği (sayısı):
 $n = 243$ hesaplanmıştır.

Araştırma sürecinde, öğrencilerin yaz tatili içerisinde olması sebebiyle ana kütleyi temsil edebilecek yeter sayıda öğrenciye ulaşılamamıştır. Araştırma süreci 2012-2013 eğitim-öğretim bahar dönemini kapsamakta olup, söz konusu sürede anketler, Dumlupınar Üniversitesi'nde kayıtlı bulunan Büro Yönetimi ve Sekreterlik programı 1. ve 2. Sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların, anket sorularına doğru cevap verdiği varsayılmıştır. Anket formu ile elde edilen verilerin ne ölçüde güvenilir olup olmadığını belirlemek amacıyla, Alpha güvenilirlik testi uygulanmıştır. Bunun için en düşük kabul edilen oran, 0,60'dır. Bu araştırmada, $\alpha=0,825$ olarak hesaplanmıştır. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Bulgular

Ankete toplam 147 öğrenci katılmış olup, birinci bölümde bulunan demografik bilgilere göre katılımcıların % 57,1'i bayan, % 42,9'u erkek öğrenci olarak saptanmıştır. Kız öğrencilerin sayısındaki fazlalık, bayan öğrencilerin, erkek öğrencilere göre, Büro Yönetimi ve Sekreterlik programını tercih etmelerinden kaynaklanmaktadır. Katılımcıların % 59,9'u birinci sınıf, % 34,0'ü ise ikinci sınıf öğrencisidir. Katılımcıların % 37,4'ü 20 yaş ve altında, %53,7' si 21- 25 yaş arasında, % 3,4' ü ise 26 yaş ve üzerindedir.

Tablo 1: Öğrencilerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı

Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Bayan	84	57.1
Erkek	63	42.9
Yaş grupları		
20 yaş ve altı	55	37.4
Sınıf		
3. Sınıf	88	59.9
4. Sınıf	50	34.0

İkinci bölümde bulunan kariyer planlama ile ilgili sorulara verilen cevaplarda öğrencilerin kariyer planlamalarına bakış açılarını, cinsiyetlerine göre değerlendirmek için aşağıdaki test uygulanmıştır. Bu analize göre hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H₀: Her iki grubun ortalama değerleri eşittir.

H₁: Her iki grubun ortalama değerleri eşit değildir.

Tablo 2: Bağımsız Örnek Testi

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower

1. Kariyer planlama; bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi sürecidir.

Olumlu	,200	,655	-,827	138	,410	-,092	,111	-,311	,128
Olumsuz			-,806	113,311	,422	-,092	,114	-,317	,134

2. Kariyer planlamanın temeli, çalışma yaşamı ile ilgili amaçların oluşturulmasıdır.

Olumlu	,001	,979	-1,582	138	,116	-,171	,108	-,384	,043
Olumsuz			-1,529	108,913	,129	-,171	,112	-,392	,051

3. Kariyer planlama kişisel gelişimi hızlandırır.

Olumlu	,025	,875	-,203	140	,839	-,029	,144	-,314	,256
Olumsuz			-,203	127,056	,839	-,029	,144	-,315	,256

4. Kariyer planlama bireyi motive eder, mesleğinde ilerlemesini sağlar.

Olumlu	,058	,810	-,356	137	,722	-,037	,104	-,243	,169
Olumsuz			-,358	126,862	,721	-,037	,104	-,242	,168

5. Bireyin kendini gerçekleştirme güdüsü, kariyer sürecinde en önemli içsel itici gücü oluşturur.

Olumlu	,969	,327	1,564	139	,120	,255	,163	-,067	,577
Olumsuz			1,610	135,786	,110	,255	,158	-,058	,568

6. Kariyer yapma, "kendini gerçekleştirme" ihtiyacını karşılar.

Olumlu	,943	,333	- 1,728	139	,086	-,228	,132	-,490	,033
Olumsuz			- 1,686	114,690	,094	-,228	,135	-,497	,040

7. Bireylerin kariyerlerini planlayan kurumların rekabet ve başarı şansını arttıracakları kesindir.

Olumlu	,415	,520	- 1,069	139	,287	-,163	,153	-,465	,139
Olumsuz			-1,061	121,511	,291	-,163	,154	-,468	,141

8. Kariyer planlama, bireyin saygınlık, tanınma, başarılı olma ihtiyaçlarını karşılar.

Olumlu	,967	,327	- 1,507	140	,134	-,211	,140	-,488	,066
Olumsuz			- 1,466	111,91 6	,146	-,211	,144	-,497	,074

9. Kariyer planlama, kişilere yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatı verir.

Olumlu	,004	,953	-,719	139	,474	-,088	,122	-,330	,154
Olumsuz			-,707	117,39 3	,481	-,088	,124	-,334	,158

10. Kariyer planlama sürecinde, kişiler değişimlere daha iyi uyum sağlar.

Olumlu	,355	,552	-,132	139	,895	-,021	,159	-,335	,293
Olumsuz			-,132	126,55 2	,895	-,021	,159	-,336	,294

11. Kariyer planlama, kariyerde ulaşmak istenen hedefe, ulaşmayı kolaylaştıracak bir haritadır.

Olumlu	2,108	,149	- 1,356	138	,177	-,158	,117	-,388	,072
Olumsuz			- 1,323	113,12 6	,188	-,158	,119	-,395	,079

12. Kariyer planlamada önemli olan, ne yapmak istendiğine karar vermektir.

Olumlu	8,235	,005	- 2,793	141	,006	-,314	,113	-,537	-,092
Olumsuz			- 2,598	91,236	,011	-,314	,121	-,555	-,074

13. Ne istediğine karar vermenin yolu, kişinin kendini tanımasından geçer.

Olumlu	18,979	,000	- 1,754	140	,082	-,183	,104	-,389	,023
Olumsuz			- 1,632	90,405	,106	-,183	,112	-,406	,040

14. Hedef belirleme, kişilerin geleceğe yönelik amaçlarını belirlenmesine ve karar vermesine yardım eder.

Olumlu	2,817	,096	-,693	141	,490	-,064	,093	-,248	,119
Olumsuz			-,677	115,689	,500	-,064	,095	-,253	,124

15. Kariyerlerinde hangi yöne gideceğini bilmeyen kişiler, gelecekleriyle ilgili karışıklık yaşayabilirler.

Olumlu	,538	,464	,760	141	,449	,116	,153	-,187	,420
Olumsuz			,775	135,536	,439	,116	,150	-,181	,414

16. Kariyer planlama, sadece kurumların değil, aynı zamanda çalışanın sorumluluğundadır.

Olumlu	2,306	,131	-,751	141	,454	-,104	,138	-,377	,169
Olumsuz			-,731	113,95 8	,466	-,104	,142	-,385	,177

17. Kurumlarda çalışanların kariyerlerini geliştirmesi, iş verenden çok çalışanın elindedir.

Olumlu	,086	,770	-,354	141	,724	-,052	,147	-,342	,238
Olumsuz			-,354	127,41 7	,724	-,052	,147	-,342	,238

18. Kurumlarda çalışanlarının kendini değerlendirmesine ve geleceğini planlamasına fırsat verilmesi önemlidir.

Olumlu	1,501	,223	- 1,499	140	,136	-,170	,113	-,394	,054
Olumsuz			- 1,443	107,74 4	,152	-,170	,118	-,403	,063

19. Bireyin, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi kariyer planlamada etkilidir.

Olumlu	3,870	,051	-,948	141	,345	-,115	,122	-,356	,125
Olumsuz			-,901	101,88 9	,370	-,115	,128	-,369	,138

20. Kariyer, kişinin maddi gücünü arttırır.

Olumlu	2,330	,129	- 1,238	139	,218	-,227	,183	-,588	,135
Olumsuz			- 1,221	120,13 9	,225	-,227	,186	-,594	,141

21. Kariyer planlama kişilerde, beklentilerin artmasına, stres ve gerginliğe yol açar.

Olumlu	,939	,334	,568	138	,571	,107	,189	-,267	,481
Olumsuz			,557	116,19 4	,578	,107	,193	-,274	,489

22. Kariyer yapmak isteyenler, sürekli fırsat arayışındadır.

Olumlu	,551	,459	,261	138	,794	,044	,167	-,286	,373
Olumsuz			,257	117,24 6	,798	,044	,169	-,292	,379

23. Çalışan için kariyere çok, iş garantisi önemlidir.

Olumlu	3,801	,053	-,890	139	,375	-,177	,198	-,569	,216
Olumsuz			-,865	111,19 7	,389	-,177	,204	-,581	,228

24. Çalışılacak kuruluşla ilgili olarak önceden bilgi alma, kişilerin kariyer planlama sürecini etkiler.

Olumlu	,002	,966	1,224	140	,223	,163	,134	-,101	,427
Olumsuz			1,256	137,04 1	,211	,163	,130	-,094	,421

25. Çalışılan kuruluşların amaçlarını- işlevlerini bilmek, kişilerin kariyer planlama sürecini etkiler.										
Olumlu	2,542	,113	-,273	140	,785	-,036	,132	-,298	,226	
Olumsuz			-,266	113,99 1	,791	-,036	,136	-,305	,233	
<hr/>										
26. İyi ücret veren her işte çalışılmalıdır.										
Olumlu	6,137	,014	,956	140	,341	,219	,229	-,234	,671	
Olumsuz			,930	112,95 9	,355	,219	,235	-,247	,685	
<hr/>										

T-testinde iki bağımsız grup arasındaki ortalamalar değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre 12,13 ve 26. sorular haricinde diğer sorularda cinsiyetlere göre kariyer planlamasına bakış açısında herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre p değerleri 0,05' den küçük olan 12. "Kariyer planlamada önemli olan, ne yapmak istendiğine karar vermektir.", 13. "Ne istediğine karar vermenin yolu, kişinin kendini tanımasından geçer." ve 26. "İyi ücret veren her işte çalışılmalıdır." sorularına verilen cevaplara göre de H_0 reddedilip, H_1 kabul edilmiştir.

Yukarıdaki hipotezin reddedildiği sorulardan cinsiyete göre cevap sayısını tespit etmek amaçlı Crosstabs sonucuna göre 12. soruda "Tamamen Katılıyorum" cevabını işaretleyen öğrencilerden bayan öğrencilerin sayısı 52 iken, erkek öğrencilerin sayısı 28'dir. Bu ise cinsiyete göre farklılığı ifade etmektedir. 13.soruda "Tamamen Katılıyorum" cevabını işaretleyen öğrencilerden bayan öğrencilerin sayısı 56 iken, erkek öğrencilerin sayısı 39'dir. Bu ise cinsiyete göre farklılığı ifade etmektedir. 26.soruda ise "Katılmıyorum" cevabını işaretleyen öğrencilerin sayısı 30 iken, erkek öğrencilerin sayısı 8'dir. Bu ise cinsiyete göre farklılığı ifade etmektedir.

Yaşlara göre öğrencilerin kariyer planlamaları ile ilgili sorulara verilen cevaplar için ilk olarak grupların varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Bu analize göre hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H_0 : Her grubun ortalama değerleri eşittir.

H_1 : Her grubun ortalama değerleri eşit değildir.

Tablo 3: Varyans Eşitliği Testi

	Levene	df	df2	Sig.
	Statistic	1		
1. Kariyer planlama; bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi sürecidir.	10,393	2	129	,000
2. Kariyer planlamanın temeli, çalışma yaşamı ile ilgili amaçların oluşturulmasıdır.	8,854	2	129	,000
3. Kariyer planlama kişisel gelişimi hızlandırır.	1,964	2	131	,144
4. Kariyer planlama bireyi motive eder, mesleğinde ilerlemesini sağlar.	9,837	2	128	,000
5. Bireyin kendini gerçekleştirme güdüsü, kariyer sürecinde en önemli içsel itici gücü oluşturur.	1,561	2	130	,214
6. Kariyer yapma, "kendini gerçekleştirme" ihtiyacını karşılar.	2,545	2	130	,082
7. Bireylerin kariyerlerini planlayan kurumların rekabet ve başarı şansını arttıracakları kesindir.	1,415	2	130	,247
8. Kariyer planlama, bireyin saygınlık, tanınma, başarılı olma ihtiyaçlarını karşılar.	1,655	2	131	,195
9. Kariyer planlama, kişilere yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatı verir.	1,442	2	130	,240
10. Kariyer planlama sürecinde, kişiler değişimlere daha iyi uyum sağlar.	1,862	2	130	,159
11. Kariyer planlama, kariyerde ulaşmak istenen hedefe, ulaşmayı kolaylaştıracak bir haritadır.	5,720	2	130	,004
12. Kariyer planlamada önemli olan, ne yapmak istenildiğine karar vermektir.	,989	2	132	,375
13. Ne istediğine karar vermenin yolu, kişinin kendini tanımasından geçer.	8,130	2	131	,000
14. Hedef belirleme, kişilerin geleceğe yönelik amaçlarını belirlenmesine ve karar vermesine yardım eder.	16,653	2	132	,000
15. Kariyerlerinde hangi yöne gideceğini bilmeyen kişiler, gelecekleriyle ilgili karışıklık yaşayabilirler.	1,245	2	132	,291
16. Kariyer planlama, sadece kurumların değil, aynı zamanda çalışanın	2,824	2	132	,06

sorumluluğundadır.				3
17. Kurumlarda çalışanların kariyerlerini geliştirmesi, iş verenden çok çalışanın elindedir.	,758	2	132	,47 1
18. Kurumlarda çalışanlarının kendini değerlendirmesine ve geleceğini planlamasına fırsat verilmesi önemlidir.	1,561	2	131	,21 4
19. Bireyin, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi kariyer planlamada etkilidir.	8,011	2	132	,00 1
20. Kariyer, kişinin maddi gücünü arttırır.	1,554	2	130	,21 5
21. Kariyer planlama kişilerde, beklentilerin artmasına, stres ve gerginliğe yol açar.	,368	2	130	,69 3
22. Kariyer yapmak isteyenler, sürekli fırsat arayışındadır.	3,504	2	129	,03 3
23. Çalışan için kariyerdan çok, iş garantisi önemlidir.	,107	2	130	,89 9
24. Çalışılacak kuruluşla ilgili olarak önceden bilgi alma, kişilerin kariyer planlama sürecini etkiler.	,272	2	131	,76 2
25. Çalışılan kuruluşların amaçlarını- işlevlerini bilmek, kişilerin kariyer planlama sürecini etkiler.	,462	2	131	,63 1
26. İyi ücret veren her işte çalışılmalıdır.	1,062	2	131	,34 9

Yukarıdaki tabloya göre önem derecesi (Significant) 0,05' ten büyük olan sorulara verilen cevapların eşit olduğu ancak 1. "Kariyer planlama; bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi sürecidir.", 2. "Kariyer planlamanın temeli, çalışma yaşamı ile ilgili amaçların oluşturulmasıdır.", 4. "Kariyer planlama bireyi motive eder, mesleğinde ilerlemesini sağlar.", 11. "Kariyer planlama, kariyerde ulaşmak istenen hedefe, ulaşmayı kolaylaştıracak bir haritadır.", 13. "Ne istediğine karar vermenin yolu, kişinin kendini tanımasından geçer.", 14. "Hedef belirleme, kişilerin geleceğe yönelik amaçlarını belirlenmesine ve karar vermesine yardım eder.", 19. "Bireyin, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi kariyer planlamada etkilidir." ve 22. "Kariyer yapmak isteyenler, sürekli fırsat arayışındadır." sorularda eşitlik olmadığı tespit edilmiştir. Bu sorular için H_0 reddedilmiştir.

Tablo 4: Anova Testi

		Sum of Squar es	df	Mea n Squ are	F	Sig .
1. Kariyer planlama; bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi sürecidir.	Between Groups	2,595	2	1,29 7	3,12 9	,0 47
	Within Groups	53,48 9	12 9	,415		
	Total	56,08 3	13 1			
2. Kariyer planlamanın temeli, çalışma yaşamı ile ilgili amaçların oluşturulmasıdır.	Between Groups	1,459	2	,730	1,79 5	,1 70
	Within Groups	52,42 0	12 9	,406		
	Total	53,87 9	13 1			
3. Kariyer planlama kişisel gelişimi hızlandırır.	Between Groups	3,066	2	1,53 3	2,17 1	,1 18
	Within Groups	92,48 7	13 1	,706		
	Total	95,55 2	13 3			
4. Kariyer planlama bireyi motive eder, mesleğinde ilerlemesini sağlar.	Between Groups	1,224	2	,612	1,65 9	,1 94
	Within Groups	47,20 4	12 8	,369		
	Total	48,42 7	13 0			
5. Bireyin kendini gerçekleştirme güdüsü, kariyer sürecinde en önemli içsel itici gücü oluşturur.	Between Groups	2,450	2	1,22 5	1,35 5	,2 62
	Within Groups	117,5 20	13 0	,904		
	Total	119,9 70	13 2			

6. Kariyer yapma, “kendini gerçekleştirme” ihtiyacını karşılar.	Between Groups	,407	2	,204	,323	,724
	Within Groups	81,849	130	,630		
	Total	82,256	132			
7. Bireylerin kariyerlerini planlayan kurumların rekabet ve başarı şansını arttıracığı kesindir.	Between Groups	1,302	2	,651	,812	,446
	Within Groups	104,217	130	,802		
	Total	105,519	132			
8. Kariyer planlama, bireyin saygınlık, tanınma, başarılı olma ihtiyaçlarını karşılar.	Between Groups	1,602	2	,801	1,221	,298
	Within Groups	85,950	131	,656		
	Total	87,552	133			
9. Kariyer planlama, kişilere yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatı verir.	Between Groups	1,233	2	,617	1,179	,311
	Within Groups	67,970	130	,523		
	Total	69,203	132			
10. Kariyer planlama sürecinde, kişiler değişimlere daha iyi uyum sağlar.	Between Groups	5,055	2	2,528	2,965	,055
	Within Groups	110,824	130	,852		
	Total	115,880	132			
11. Kariyer planlama, kariyerde ulaşmak istenen hedefe, ulaşmayı kolaylaştıracak bir haritadır.	Between Groups	,743	2	,371	,886	,415
	Within Groups	54,490	130	,419		
	Total	55,233	132			

12. Kariyer planlamada önemli olan, ne yapmak istendiğine karar vermektir.	Between Groups	,911	2	,455	1,02 2	,3 63
	Within Groups	58,82 3	13 2	,446		
	Total	59,73 3	13 4			
13. Ne istediğine karar vermenin yolu, kişinin kendini tanımasından geçer.	Between Groups	,925	2	,463	1,18 1	,3 10
	Within Groups	51,31 3	13 1	,392		
	Total	52,23 9	13 3			
14. Hedef belirleme, kişilerin geleceğe yönelik amaçlarını belirlenmesine ve karar vermesine yardım eder.	Between Groups	,911	2	,455	1,50 8	,2 25
	Within Groups	39,86 0	13 2	,302		
	Total	40,77 0	13 4			
15. Kariyerlerinde hangi yöne gideceğini bilmeyen kişiler, gelecekleriyle ilgili karışıklık yaşayabilirler.	Between Groups	2,143	2	1,07 1	1,28 9	,2 79
	Within Groups	109,7 39	13 2	,831		
	Total	111,8 81	13 4			
16. Kariyer planlama, sadece kurumların değil, aynı zamanda çalışanın sorumluluğundadır.	Between Groups	2,796	2	1,39 8	2,11 4	,1 25
	Within Groups	87,30 8	13 2	,661		
	Total	90,10 4	13 4			
17. Kurumlarda çalışanların kariyerlerini geliştirmesi, iş verenden çok çalışanın elindedir.	Between Groups	1,768	2	,884	1,16 9	,3 14
	Within Groups	99,83 2	13 2	,756		
	Total	101,6	13			

		00	4			
18. Kurumlarda çalışanlarının kendini değerlendirmesine ve geleceğini planlamasına fırsat verilmesi önemlidir.	Between Groups	,219	2	,110	,292	,747
	Within Groups	49,161	131	,375		
	Total	49,381	133			
19. Bireyin, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi kariyer planlamada etkilidir.	Between Groups	,944	2	,472	,918	,402
	Within Groups	67,827	132	,514		
	Total	68,770	134			
20. Kariyer, kişinin maddi gücünü arttırır.	Between Groups	,236	2	,118	,098	,906
	Within Groups	155,870	130	1,199		
	Total	156,105	132			
21. Kariyer planlama kişilerde, beklentilerin artmasına, stres ve gerginliğe yol açar.	Between Groups	1,364	2	,682	,561	,572
	Within Groups	158,079	130	1,216		
	Total	159,444	132			
22. Kariyer yapmak isteyenler, sürekli fırsat arayışındadır.	Between Groups	,673	2	,337	,347	,707
	Within Groups	125,046	129	,969		
	Total	125,720	131			
23. Çalışan için kariyerdan çok, iş garantisi önemlidir.	Between Groups	10,839	2	5,420	4,155	,018
	Within Groups	169,582	130	1,304		

	Total	180,4 21	13 2			
24. Çalışılacak kuruluşla ilgili olarak önceden bilgi alma, kişilerin kariyer planlama sürecini etkiler.	Between Groups	,616	2	,308	,493	,6 12
	Within Groups	81,78 0	13 1	,624		
	Total	82,39 6	13 3			
25. Çalışılan kuruluşların amaçlarını- işlevlerini bilmek, kişilerin kariyer planlama sürecini etkiler.	Between Groups	1,686	2	,843	1,39 1	,2 52
	Within Groups	79,36 7	13 1	,606		
	Total	81,05 2	13 3			
26. İyi ücret veren her işte çalışılmalıdır.	Between Groups	3,948	2	1,97 4	1,12 7	,3 27
	Within Groups	229,4 32	13 1	1,75 1		
	Total	233,3 81	13 3			

Yukarıdaki tabloya bakıldığında önem derecesi(significant) 0,05' ten küçük olan 1. "Kariyer planlama; bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi sürecidir." ve 23. "Çalışan için kariyere çok, iş garantisi önemlidir." sorularına verilen cevapların eşit olmadığı tespit edilmiş ve H_0 reddedilmiştir.

Sonuçlar

Yapılan analizler sonucunda 12. "Kariyer planlamada önemli olan, ne yapmak istenildiğine karar vermektir.", 13. "Ne istediğine karar vermenin yolu, kişinin kendini tanımasından geçer." ve 26. "İyi ücret veren her işte çalışılmalıdır." sorular haricinde diğer sorularda cinsiyetlere göre kariyer planlamasına bakış açısında herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre p değerleri 0,05' den küçük olan 12., 13. ve 26. sorulara verilen cevaplara göre de H_0 reddedilip, H_1 kabul edilmiştir. Buna göre 12. "Kariyer planlamada önemli olan, ne yapmak istenildiğine karar vermektir.", 13. "Ne istediğine karar vermenin yolu, kişinin kendini tanımasından geçer." soruları öğrencinin üniversite yıllarında dahi geleceğini henüz planlamamış olduğunu, bir belirsizlik içinde kaldığını göstermektedir. 26. "İyi ücret veren her işte çalışılmalıdır." sorusu ise öğrencilerin kişiliklerine göre paraya değer verip vermediklerini göstermektedir.

Öğrencilerin yaşlarına göre kariyer planlamalarına yönelik sorular üzerine varyans eşitliği testi sonucunda önem derecesi(Significant) 0,05' ten büyük olan sorulara verilen cevapların eşit olduğu ancak 1. "Kariyer

planlama; bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi sürecidir.”, 2. “Kariyer planlamanın temeli, çalışma yaşamı ile ilgili amaçların oluşturulmasıdır.”, 4. “Kariyer planlama bireyi motive eder, mesleğinde ilerlemesini sağlar.”, 11. “Kariyer planlama, kariyerde ulaşmak istenen hedefe, ulaşmayı kolaylaştıracak bir haritadır.”, 13. “Ne istediğine karar vermenin yolu, kişinin kendini tanımasından geçer.”, 14. “Hedef belirleme, kişilerin geleceğe yönelik amaçlarını belirlenmesine ve karar vermesine yardım eder.”, 19. “Bireyin, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi kariyer planlamada etkilidir.” ve 22. “Kariyer yapmak isteyenler, sürekli fırsat arayışındadır.” sorularında eşitlik olmadığı tespit edilmiştir. Bu sorular için H_0 reddedilmiştir.

Öğrencilerin yaşlarına göre kariyer planlamalarına bakış açılarındaki farklılık olup olmadığı ile ilgili yapılan anova testinde ise önem derecesi(significant) 0,05’ ten küçük olan 1. “Kariyer planlama; bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi sürecidir.” ve 23. “Çalışan için kariyerden çok, iş garantisi önemlidir.” sorularına verilen cevapların eşit olmadığı tespit edilmiş ve H_0 reddedilmiştir.

Öneriler

Büro yönetimi ve sekreterlik öğrencilerinin kariyer planlamaları konusunda çalışmalar yapmak, sadece öğrenciler için değil, aynı zamanda öğrencilere kariyer imkânı sağlayacak yöneticilere de önemli veriler sağlayacaktır. Büro yönetimi ve sekreterlik bölümü öğrencilerinin etkin ve verimli bir iş ortamında çalışmasını ve iş hayatında daha başarılı olmalarını hedefleyen kariyer planlama ile ilgili öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Büro yönetimi ve sekreterlik bölümünün bulunduğu okullarda, öğrencileri kariyer konusunda bilgilendirmek ve şirketlere yeni mezunları bildirmek için kariyer günleri düzenlenebilir.
- Öğrencilerin kariyer çalışmalarına destek vermek için üniversite - sanayi iş birliği oluşturularak öğrencilere iş imkânları sağlanabilir.
- Kariyer planlaması konusunda büro yönetimi ve sekreterlik öğrencilerine verilen eğitimlerin yanında, iş adamları da üniversitede verilecek kariyer planlaması konusundaki programlara davet edilebilir.
- Öğrencilerin kariyer konusundaki eksiklikleri tespit edilerek, öğrenciler bu konularla bilinçlendirilebilir.
- Öğrencilere kariyer konusunda sadece maddi değil, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da karşılayacak fırsatlar sunulabilir.
- Öğrencilerin bireysel ve mesleki gelişimleri için kurumdan beklentileri dikkate alınarak, öğrencilerin kariyer planlama uygulamaları yakından takip edilmelidir.
- Öğrencilerin kariyer seçimlerini hangi faktörlerin etkilediği belirlenerek, öğrencilerin kariyer seçimlerinin bilinçli ve programlı olarak desteklenmesi sağlanabilir.
- Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümü olan okullarda İnsan Kaynakları ve kariyer kulübü kurularak, bu kulüp aracılığıyla faaliyetler gerçekleştirilebilir.
- Öğrencilerin derslerine ek olarak halkla ilişkiler, insan kaynakları ders içeriklerine kariyer planlama eklenebileceği gibi bu şekilde bir ders de açılabilir.
- Her okulda öğrencileri kariyer planlama ile ilgili bilgilendirmesi için bölüm hocalarından biri danışman olarak atanabilir.
- Öğrencilerin ihtiyaçları tespit edilmeli ve bu doğrultuda kariyer planlama çalışmaları yapılmalıdır.
- Öğrencilerin staj defterlerinde staj süreleri boyunca bilgilenecek amaçlı çalıştıkları işyerinde “eğer devamlı çalışsalar nasıl bir kariyer planları olurdu” şeklinde zorunlu bir bölümün olması sağlanabilir.

Kaynakça

Acar, S. ve Gürsoy, H. (2009). Büro Yöneticilerinin Mobil ve Kablosuz İletişim Araçları Tercihini Etkileyen Faktörler ve E-Öğrenme Ortamlarının Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Yıl:1, Cilt:1, Sayı:2, 59-81.

Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi.,(2),1-17.

- Anafarta, N. (2002). Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi., (3), 115-130.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları 2. Baskı. Bursa: 4 Nokta Matbaacılık Ltd. Sti.
- Barutçugil, İsmet. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi (pp. 320-321). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, Serkan.(2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya: Gazi Kitabevi.
- Dale S., BEACH. (1980). The Management Of People at Work (pp. 20). New York: McMillan Publishing Co.
- Demirbilek, Tunç. (1994). Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, 9(2), 72.
- Gati, I.,Krausz, M. ve Osipow, S.H. (1996). A taxonomy of difficulties in careerdecision making. Journal of CounselingPsychology, 43(4), 510-526.
- Rood , Allan. (1965). Realizing Your Executive Potential (pp.78-79). Mc-Graw-Hill Inc.
- Sabuncuoğlu Z (1994) Personel Yönetimi. Bursa: Rota Ofset. VII. Baskı, 70-72.
- Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26, 233-246.
- Sümer C (1999) İnsan Kaynakları Yönetimi Etkinliği Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geliştirme. Türk Psikoloji Bülteni, 4 (9), 62-65.
- Şimşek, Şerif., ve diğerleri. (2004). Kariyer Yönetimi (pp. 14). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taşlıyan, M. ve diğerleri. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 3(2), ISSN: 1309 -8039 (Online) 231-241.