



Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının Eğitim Sürecindeki Paradoksu ve Kariyer Açısından Etkisi

Erdal GÜLER¹, Ayşenur AÇIKEL², Hatice KARACA³

^{1,2,3} Bartın Üniversitesi

ARTICLE INFO

Gönderim Tarihi

25.02.2019

Kabul Tarihi

08.04.2019

Yayın Tarihi

02.05.2019

Özet

Modern toplumsal yapılar, örgütler üzerine inşa edilerek yeni yönetim teknikleriyle revize edilmektedir. Örgütlerin sürdürülebilirliği, serbest piyasada etkin ve verimli çıktılar elde edilmesine veya etkin performans yönetimiyle nitelikli insan kaynağına bağlıdır. Meslek yüksekokullarındaki Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı (BYYA) programı; günümüzdeki örgütlerin ve yöneticilerin, örgütsel strateji ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde önemli bir eğitim kurumu olduğu gibi örgütsel koordinasyonun sağlanmasında ve ergonomik çalışma ortamının varlığı ile büro personellerin iş tatmini ve motivasyonları yüksek, nitelikli insan kaynaklarının taleplerine yanıt vermeyi amaçlar. Son dönemlerde üniversitelerin meslek yüksekokulu programlarında, BYYA programı kontenjanları belirli artışlara yönelirken, yeni program olarak kurulmaları da söz konusudur. Buna karşılık, bu programdan kayıt sildiren öğrencilerde oldukça yüksektir. Çalışmanın amacı, bu programdaki eğitim-öğretim faaliyetlerinde öğrencilerin karşılaştıkları eğitsel ve çevresel belirleyicileri sınıflandırarak, bu belirleyicilerin kariyer hedeflerini nasıl şekillendirdiğini tespit etmektir. Çalışma, nitel araştırma yöntemine dayanarak, amaçlı örnekleme yöntemlerinden, ölçüte dayalı örnekleme yöntemini içerir. Çalışmanın evreni, Bartın Üniversitesi Ulus Meslek Yüksekokulu BYYA programı öğrencileridir. Çalışma grubundaki katılımcılar, eğitim-öğretim planındaki sürecin sonunda sınıflandırılan BYYA programı ikinci sınıf öğrencileridir. Çalışmada, veri toplama aracı "görüşme" tekniği olup, verilerin kaydedilmesinde "not alma yöntemine" başvurulmuştur. Verilerin rapor haline getirilmesinde ise "betimsel analiz yaklaşımına" yer verilmiştir.

© 2019 AEAD

Anahtar Kelimeler: Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, eğitim, kariyer, Bartın.

¹ Bartın Üniversitesi, Ulus Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı, erdal.gurel@bartin.edu.tr

² Bartın Üniversitesi, Ulus Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı, aacikel@bartin.edu.tr

³ Bartın Üniversitesi, Ulus Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı, hkaraca@bartin.edu.tr

The Paradox in the Education Process of the Office Management and Executive Assistance Program and the Impact on Career

Abstract

Modern social structures are built on organizations and revised with new management techniques. The sustainability of organizations depends on achieving effective and productive outputs in the free market or on qualified human resources through effective performance management. Office Management and Executive Assistantship (BYYA) program in vocational schools; is an important educational institution in the realization of the organizational strategies and objectives of today's organizations and managers, as well as providing organizational coordination and the existence of an ergonomic work environment, and the satisfaction of the job satisfaction and motivation of the office personnel. In recent years, in the vocational school programs of the universities, while the quota of the BYYA program is directed towards certain increases, it is also possible to establish as a new program. In contrast, the enrollment from this program is quite high in students. The purpose of the study is to classify the educational and environmental determinants that students face in the educational activities of this program and to determine how these determinants shape their career goals. The study, based on the qualitative research method, includes purposive sampling methods and a criterion based sampling method. The universe of the study is the students of Bartın University Ulus Vocational School BYYA program. The participants in the study group were second-year students in the BYYA program, which was classified at the end of the process. In the study, data collection tool is an alma interview "technique and a" note-taking method veri was used to record the data. The sel descriptive analysis approach getiril is included in the reporting of the data.

© 2019 AEAD

Keywords: Office management and executive assistance, education, career, bartın

GİRİŞ

Ülkelerin kalkınmalarını sağlayan en önemli mekanizmalardan biri eğitimidir. Eğitim sistemi, teknolojik yenilikler, politik kararlar ve birçok etken gibi hızla değişen toplumsal taleplerle değişime ve dönüşüme uğramaktadır. Piyasa ekonomisi koşullarında bilgi ve uzmanlık, modern örgütlerin egemen unsurlarıdır. Bilgi ve yetenek, meslek kavramlarının temel öğeleridir. Mesleki eğitim de günümüz iş dünyasındaki, sektörel mesleki ihtiyaçlara göre donanımlı, başarılı, profesyonel personel yetiştirmeyi amaçlayıp, bu eğitim sistemi sayesinde öğrencilerin mesleki bilgi ve yeteneklerini karşılayarak, motivasyon düzeyleri yüksek, nitelikli elemanların yetişmesine katkı sağlar. Meslek yüksekokullarındaki BYYA programı, kamu sektörü ve özel sektör işletmelerinde yöneticilere katkı sağlamak ve büro faaliyetlerinde bulunmak üzere, nitelikli ara eleman yetiştirmeyi hedefler. BYYA programına özgü ders içeriklerinin yönetici asistanlığı, sekreterlik, dosyalama ve arşivleme, klavye teknikleri, halkla ilişkiler, örgütsel davranış, etkili ve güzel konuşma gibi zorunlu derslerden oluştuğu görülmektedir. Dolayısıyla, bu program, büro faaliyetlerinde verimin artırılması,

büro organizasyonunun etkin planlanması, büro donanımı ve bürolarda kullanılan makinelerin, dosyalama ve arşivleme, iş yazıları, iletişim teknikleri gibi konularda büro personellerine beceri kazandırmayı amaçlar (Tengilimoğlu, Tutar ve Özkanan, 2016, s. 39-41). Öte yandan, bu programın mesleki niteliği, yöneticilerin, örgütsel faaliyetlerini etkin ve verimli bir şekilde yürütmesine katkı sağlamak için uzman sekreterler yetişmesine katkı sağlar. Yönetici sekterleri olarak mesleki uzmanlar, iş süreçlerinde iletişim gücü olduğu gibi diğer kurumlar arasındaki ilişkilerde temsilci, zamanın etkin yöneticisi ve örgütsel sistemin enformasyonunu sağlayan kişilerdir. Böyle bir eğitim almış asistanlar ile eğitim almamış asistanların çalışma yaşamları arasında farklılıklar yaşanır. Yönetici asistanlarının en yüksek başarıyı yakalayabilmeleri için BYYA eğitimi almaları beklenmektedir (Tengilimoğlu ve Erkal, 2016, s. 50). Dolayısıyla, bu program mezunları, piyasanın taleplerine yönelik, misyon ve vizyonlarına uygun yeniliğe açık, girişimci kişilikte, iletişim yönü güçlü ve örgütsel işbirliği ve beraberliğine dayalı kişiler olması beklenmektedir. Modern insan, bir takım ihtiyaçlarını gidermek maksadıyla meslek yaşantısına girmek zorundadır. Dolayısıyla, insanlar zorunlu ihtiyaçlarının karşılandığı ölçüde, kendilerine ve iş çevresine katkı sağlar. Motivasyon kavramı, insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları, arzu, ihtiyaç ve korkularını açıklar (Eren, 2015, s. 498). Bununla birlikte, çalışanların meslek yaşantısındaki beklenti ve hedefleri de iş süreçlerini ve performanslarını etkileyen araçlardan biridir. Bu kapsamda BYYA programı alanındaki eğitim faaliyetleri ve kariyer olanakları, öğrencilerin kariyerlerini ve beklentilerini şekillendirirken, onların motivasyon düzeylerini etkileyen araçlardan biri olmaktadır.

Kariyer kavramı, Latince “carrus” at arabası ve “carrera” (yol), Fransızca “carriere” (yarış yolu), İngilizce “career (meslek) kelimelerinden meydana gelmektedir. Bu kavram, geçmiş yıllarda at arabasının giderken arkasında bıraktığı yol anlamına gelirken günümüzde, kişinin herhangi bir meslekte sürekli ilerlemesini ifade eder (Aytaç, 2005, s. 5). Kariyerin, çalışanlar açısından birçok katkısı vardır. Öncelikle kariyer, insan odaklı olarak bireyin kimliğinin, toplumsal durumunun ve statüsünün oluşmasına katkı sağlar. Kariyer, mesleklerin insanlarla yakınlaşması gerektirdiğinden ve çalışanlar arasında iletişim kurulması açısından sosyalleşme aracıdır. Meslek yaşamını sürdürülebilirlik için maddi gücü elde etmede etkin bir araçtır (Aytaç, 2005, s. 13). Yeni yönetim teknikleriyle işgörenler ve işverenler arasında bu maddi boyutun da ötesinde mesleğin, kariyer olanakları örgütsel performansı

doğrudan etkileyen bir araca dönüşebilmektedir. İnsanlar, kariyer planlarını yaparken pek çok faktörden etkilenirler. Fakat kariyer seçimindeki bu faktörler, kişisel ve çevresel olarak sınıflandırılabilir. İnsanların, sosyal geçmişi, aile ilişkisi, ailenin toplumsal ekonomik düzeyi, bireyin yer aldığı sosyal çevre kariyer seçeneklerini etkileyen çevresel faktörlerdir. Bununla beraber insanların kişiliği, değerleri, inanç ve tutumları, yetenekleri de kariyer seçiminde kişisel faktörler içerisinde sayılmaktadır (Aytaç, 2005, s. 91- 93). Dolayısıyla, öğrencilerin 2 yıl boyunca aldıkları öğretim faaliyetleri ve sosyal çevre kariyer tercihlerini ve beklentilerini etkileyen çevresel faktörlerdir. Çalışmanın konusu, BYYA programı öğrencilerinin eğitim dönemindeki eğitsel ve sosyal çevrenin kariyer planlarına ve beklentilerine etkisini tespit etmektir. Çalışmanın problemi, yükseköğretim kurumları sınavı sonuçlarına göre, bu programın kontenjanlarının dolmasına rağmen, öğrencilerin kayıt sildirme/dondurma gerekçelerini ve eğitim-öğretim planlarındaki süreçlerin, kariyer tercihlerine yönelik etkenlerini ortaya çıkarmaktır. Çalışma, bu programın eğitim süreçlerini analiz ederek, mesleki kariyerin katkılarını/ zayıf yönlerini tespit edip, bu programı tercih edecek öğrencilere katkı sağlayacaktır

Amaç

Çalışmanın amacı, BYYA programındaki eğitim programının yeterliliği, öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdam olanaklarına göre motivasyonlarını /kaygılarını belirleyen etkenleri ortaya çıkarmaktır. Bu kapsamda çalışmadaki mülakat soruları, çalışmanın amacına uygun olarak hazırlanmıştır.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Çalışmanın örnekleme, Ulus Meslek Yüksekokulu BYYA programı ikinci sınıf öğrencileridir. Bu programda, 15 kız ve 7 erkek öğrenci olmak üzere toplamda 22 öğrenci eğitim öğretim faaliyetlerinde etkindir. Öğrencilerin mezun oldukları orta öğretim programlarının dağılımı: İmam hatip lisesi (6 öğrenci), ticaret meslek lisesi (11 öğrenci) ve düz lise (5 öğrenci). Çalışma, amaçlı örnekleme yöntemlerinden, ölçüte dayalı örneklemedir. Sözü edilen ölçüt veya ölçütler, araştırmacı tarafından oluşturulabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 140). Araştırma grubu, eğitim-öğretim planındaki sürecin sonundaki BYYA programı ikinci sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Çalışmada, amaçlı örneklemin seçilme nedenlerini, bu

öğrencilerin, eğitim-öğretim planındaki bütün dersleri almış ve staj olanaklarıyla bir nebze olsun piyasada deneyim kazanmalarıyla beraber kariyer hedeflerini planladıkları varsayımları şeklinde sıralayabiliriz.

Veri Toplama Aracı ve Analizi

Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden yüz yüze görüşmeye (mülakata) dayalıdır. Çalışmanın verileri, yarı-yapılandırılmış görüşme formunun araştırmacı tarafından geliştirilen “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının Eğitimi ve Kariyer Tercihlerine Yönelik Mülakat Soruları” ile toplanmıştır. Çalışma, görüşme formuna uygun nitelikte yüz yüze yapılarak veriler, bilgisayar ortamında görüşme metinlerine dönüştürülmüştür. Verilerin rapor haline getirilmesinde, “betimsel analiz yaklaşımı” kullanılmış, dolayısıyla görüşülen ya da gözlenen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilmiştir. Bu tür analizde amaç, elde edilen bulguları, düzenlenmiş ve yorumlanmış biçimde okuyucuya sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 256).

Geçerlilik ve Güvenirliliği

Çalışmada oluşturulan soruların, katılımcılarla yapılan görüşmeleri, 2018 tarihi Nisan ayında gerçekleştirilmiş, dolayısıyla görüşlerin zamanla değişeceğinden çalışma, görüşme yapılan zamanla sınırlıdır. Diğer bir sınırlılık ise, görüşme yapılan kişilerin samimi ve doğru cevaplar verdiği varsayımdır. Bir öğrenciyle görüşme süresi, ortalama 20-25 dakikadır. Görüşme ile elde edilen verilerin kaydedilmesinde “not alma yöntemi” kullanılmış ve görüşme formundaki yanıtlar, yazılı metin aracılığıyla kayda alınmıştır. Görüşme formu yaklaşımıyla görüşmeci, önceden hazırladığı konu veya alanlara sadık kalarak hem önceden hazırlanmış olduğu soruları sorma, hem de bu sorular konusunda daha ayrıntılı bilgi edinme amacıyla ek sorular sorma özgürlüğüne sahip olmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 180).

BULGULAR

Programın Seçilmesindeki Etkenler

Yapılan değerlendirmeye göre, genellikle öğrenciler BYYA programını bilinçli şekilde tercih etmemişlerdir. Bu programın tercih edilmesindeki en büyük etkenler şunlardır: aileden uzaklaşmamak/uzaklaşmak, diploma sahibi olmak, ailenin puana göre karar vermesi ve lisede

büro yönetimi programı okumalarından dolayı, bu programın devamı niteliğinde olduğundan seçmek zorunda kalmalarıdır. Lise eğitimini bu programdan mezun olarak tamamlayan bir öğrenci: *“Lisede bu programı okuduğumdan tercih ettim. Amacım önlisans mezunu olmak. Büro yönetimine devam etmeyeceğim, sekreter alımları kadınlar için yapılmakta. Bu yüzden başarı elde edeceğime inanmıyorum”* ifadelerini kullanarak bunu çarpıcı şekilde ifade etmektedir. Bununla birlikte diğer etkenlere göre, öğrencilerin programa karşı ilgisizliğini ve isteksizliğini gösteren ifadeler şunlardır:

“2 yıllık olduğu için aileden uzak yere gitmek istemedim”

“Büro yönetimi hakkında hiç bilgim yoktu, beklentim olmadan geldim”

“Puanıma göre, ne olursa olsun mantığıyla geldim”

“Okul benim için bir araç, 2 yıllık bitirip polis olmak istiyorum”

Dolayısıyla, BYYA programı tercihindeki bu kaotik etkenler, öğrencilerin eğitim faaliyetleriyle ilgili motivasyon sorunlarıyla karşılaşmasına yol açabilmektedir.

Öte yandan, katılımcıların çoğunluğu öğrencinin (10 kişi), bilinçli ve istekli, kariyer hedeflerini belirleyip tercih ettiklerini gösterirken, bu programı sadece Bartın’da değil, başka il/ilçe veya üniversitelerde de tercih edeceklerini belirtmiştir. Bu nitelikteki öğrenciler, kişilikleriyle programı özdeşleştirerek, bu alanda piyasada ihtiyaç duyulduğu ve bireylerarası iletişim ilişkilerinden mutluluk duyduklarını ifade etmeleri, öğrencilerin programa olan ilgi ve beklentilerinin kendilerini geliştirme bakımından katkı sağlayacağını göstermektedir:

“Arkadaşlarım ve hocalarım, devletin her alanında çalışabileceğimi ve atanabileceğimi söylemişlerdi. Tercih etmemde en büyük etken, işe girebilme düşüncesi, evde kalmama korkusu”

“Masa başı işleri seviyorum, benliğimde uygun, bu meslekte olmak istedim. En yüksek kademedeki olmak istiyorum, güzel bir şirkette yönetici asistanı olarak çalışabilirim”

Bulgularımıza paralel olarak Karaca vd. (2014) tarafından hazırlanmış olan BYYA öğrenci ve mezunlarının sekreterlik mesleği ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi çalışmasında; öğrencilerin BYYA programını tercih etme sebeplerinde ilk sıralarda iş bulma güvencesi, üniversite sınavı puanının uygun olması ve bir rastlantı sonucu nedenlerinin yer aldığı ifade edilmektedir.

Eğitim ve Kariyer Açısından Diğer Programlarla Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığının Karşılaştırılması

BYYA programı, kamu sektörü veya özel sektör açısından örgütlerde, nitelikli insan kaynağına olan talepleri nedeniyle istihdam boyutu oldukça fazladır. BYYA mezunları, hukuk, hekimlik, mühendislik, mimarlık büroları gibi sektörlerde yönetici sekterleri/asistanları statüsüyle çalışabilirler. İlgili programda Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile personel alımları yüksek olduğu gibi BYYA programının öğretim ders planı incelendiğinde, KPSS formatına uygun ders içeriklerine sahip olduğu görülebilir.

Yapılan değerlendirmelere göre, öğrenciler, bu programı kendilerini geliştirebilme ve istihdam olanakları bakımından, bir yol ve yöntem olarak değerlendirmişlerdir. Buna göre öğrenciler, programının eğitim ve kariyer açısından katkıları ifade etmişlerdir:

“Devleti, bir nevi öğreniyoruz, başka bölümlerde de bu mümkün olsa da, ben meclis kanalını izliyorum. Diğer bölümlerden daha fazla gündemi, siyaseti takip ediyoruz”

“Bu program daha geniş kapsamlı, örgütler, yönetim hakkında bilgi sahibiyiz”

“Programımız gündelik hayatı daha çok ele alan bir bölüm, program sayesinde fikirlerim değişiyor, yaşantımıza yol gösteriyor”

“KPSS’de genel kültür bölümüne katkısı fazla, kamu ataması fazla”

BYYA programı mezunları, fakültelerin ilgili bölümlerinde dikey geçiş sınavıyla eğitimlerine devam etme hakları vardır. Buna karşılık, bu programın lisans, yüksek lisans veya doktora programlarının aktif olmaması, öğrencilerin hangi alanda uzmanlaşacağı konusunda belirsizlik oluşturmaktadır. Programın, mesleki ve akademik kariyer açısından önü kapatılarak öğrencilerin, tercih nedenlerini ve motivasyonlarını düşüren etkenler olarak sıralanmaktadır.

Yapılan değerlendirmelerde öğrenciler, programa özgü kariyerde karşılaşabileceği zorluklardan bahsetmektedir:

“4 yıllık aktif değil, 2 yılda yüzeysel öğrenmeye çalışıyoruz, bu verimli olmuyor”

“Bir şeylerin farkına varırken mezun oluyoruz, 4 yıllık olması gerekir”

“İş ilanlarında İngilizce deneyimi istiyorlar, bilmiyoruz”

“Teorik derslerimiz çok fazla, daha fazla uygulama yapmamız gerekir”

“Sonuçta birinin emrinde çalışacağız, stresli bir iş, insanlarla uğraşmak zor, bu meslekte her zaman gülmek zorundayız”

Akyol ve Yılmaz (2014)'ın BYYA programı öğrencilerinin kariyer planlamasını etkileyen faktörler üzerine yaptıkları araştırmada öğrencilerin %45 oranındaki BYYA programını diğer programlardan farklı bulmuş ve bu farklılıkları da kişilerin kendilerini geliştirmesine imkan tanınmasına, dinamik olmasına, insan ilişkilerinde yakınlık sağlamasına ve rahat eğlenceli, samimi ve keyifli olmasına dayandırmışlardır.

Programdaki Öğrenci Sayısının Azalması

BYYA programına kayıtlı öğrenci sayıları, kontenjan artışları ve ikinci öğretim programlarının açılmasıyla artarken, eğitim-öğretim döneminde kayıt sildirenler de oldukça yüksektir. Genellikle öğrencilere göre, programdaki kayıt silme işlemlerindeki artış özellikle ilçenin, barınma ve sosyal-kültürel yetersizliğinden kaynaklanır. Ancak bu tespitin, her öğrenci için geçerli olmadığı görülebilir:

“İnsanlar, gittiği yeri bilmeden hayal ediyor. 2 tür öğrenci profili var, meslek için gelenlerle okumak için gelenler var. Okumak için gelen ilçeyi beğenmediğinden bırakıyor”

“Üniversiteyi eğlence yeri olarak gördüklerinden burada olmayınca vazgeçiyorlar.”

“İlçede etkinlik alanımız yok, kasaba gibi, okumaya niyeti olmayan için bu durum hızlanıyor, yani çabuk bırakıyor. Öğrenciler için barınma yeri yok, kiralar, çok yüksek, öğrenciler pek dışarı çıkamıyor”

“İlçede yurt olmadığından kimseyi tanımadan aynı evde kalmak zorundayız”

Buna karşılık, 3 öğrenci olumlu bir yaklaşımla *“İlde başka yerde de problemler var, okumak için gelen, sorunları engel olarak görmez”* ifadeleri ve arkadaş çevresine uyum sorunun yaşandığı, derslerin ağır geldiği ifade edildiği gibi *“2 yıllık bir şey olmaz”* algısından ve *“Erkek öğrenciler için askerlik tecili için kayıt yaptırıp gelmedikleri”* eğitim döneminde kayıt silme sebepleri olarak sayılmaktadır.

Programın İlçede Yer Alması

Ülkemizde meslek yüksekokulları, genellikle ilçelerde kurulmasıyla, program öğrencilerinin merkezle arasındaki mesafenin, kamu sektörü ve özel sektördeki kuruluşlarından yararlanma, sosyo-kültürel faaliyetlere katılmada ulaşım zorluklarıyla karşılaşılırlar. Diğer yandan, program öğrencileri, eğitim-öğretim gördüğü kentte, mezuniyet sonrası istihdam olanaklarının yokluğu ve kent öğrenci arasındaki sahiplenme derecesinin zayıflığı, programa olan ilgi ve beklentiyi azaltmaktadır. Yapılan görüşmelerde genellikle öğrenciler, kütüphanedeki kaynakların yetersizliğinden, kariyer temsilcilerinin yokluğundan ve istihdam yetersizliğinden bahsederken ayrıca kentliler tarafından öğrenciye potansiyel müşteri gözüyle bakıldığı için kentin eğitim ve kariyer bakımından yetersizliği vurgulanmıştır:

“Memleketim burası olduğu halde eğitim ve kariyer açısından burasının yeterli olmadığını söyleyebilirim, yurt yok, kiralar çok yüksek, buna rağmen çabalayan okumaya çalışan arkadaşlarım var”

“Kendimi buraya ait hissetmiyorum,”

“Sosyal faaliyet olmadığından kendimizi baskı altında ve tembel öğrenci olarak hissediyorum. Bazen neden daha iyi yerde değilim diye düşünüyorum, kötü oluyorum”

Buna karşılık, eğitim faaliyetlerinin ilçe merkezinde bulunması veya kentin küçük ölçekli yerleşim yeri katkılarına savunanlar da yer alır:

“Bence ilde olsaydık, hiç ders yapmazdık, burası küçük yer, ders yapma imkanı fazla” “AVM, büyük binalar yok, daha iyi”

“İlçe ya da il olması önemli değil, önemli olan buraya niçin geldiğimiz, kendimizi var etmek için buradayız”

Dolayısıyla, eğitim öğretim açısından kentin ders çalışmaya elverişliliği, ilçe faktörünün kariyer hedefleri yönünden katkıları belirtilmiştir.

Zorunlu Staj Eğitimi ve Kariyere Etkisi

Staj, öğrencilerin eğitim sürecindeki bilgilerini pratiğe aktarma faaliyetlerinden biridir. Önlisans mezuniyet şartı için staj yapmak zorunludur. Fakat bu süreç ne kadar sağlıklı yürütülmektedir? Yapılan değerlendirmelere göre, öğrenciler staj eğitimi alacakları kurum ve

kuruluşları kendilerinin belirlediği, 9 öğrenci kamu kurum ve kuruluşlarında, 11 öğrencinin özel sektörde staj eğitimi aldıkları tespit edilmiştir. Yapılan değerlendirmede genellikle öğrenciler, zorunlu stajdan verim al(a)madıklarını ve staj yapmadıklarını belirtmişlerdir. Çünkü öğrenciler tarafından, staj kurumlarındaki yönetici veya personellerin stajyerlere gereken ilginin gösterilmediği, staj günlerinde kurumlara gitmeden staj defterlerinin doldurulduğu, denetimden uzak bir süreç yaşandığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğrencilerin kariyer beklentilerinde staj dönemi, nitelikli bir değişiklik yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır:

“Staj yapmadım, lisede yapmıştım. Telefon açmaktan çay demlemekten bende önyargı oluştu. Arkadaşlarımın da stajda boş boş oturduklarını biliyorum. Stajyerlere ücret, ödül, ve değer verilse yapmak isterdim”

“Staj verimli olmuyor, isteğe bağlı olsa ve belli bir ücret ödense daha nitelikli olurdu, ücret vermeyen kurumlar, stajyere iş ve sorumlulukta vermiyor”

“Hocalarımızın yönlendirmesiyle gitseydik daha verimli olurdu, bizimle ilgilenmediler, öğrenemiyoruz”

“Staj defterine puan verirken neye göre puan verdiler merak ediyorum, çaya göre mi?”

Staj hakkında bir öğrencinin aktardıkları ise ilginçtir: *“Staj yaptığım yerdeki görevli, bana istersen gelmeyebilirsin, evraklarını düzenleriz”* ifadeleri ve *“Kurumdakiler öğrencilerin stajı istemediklerini düşünüyorlar ve bize sorumluluk vermiyorlar”* söyleyişleri göz önüne alındığında kurum ve kuruluşların staj eğitimine ilgili ve istekli yaklaşmadıkları, öğrencilere mesleki nitelikleri dışında sorumluluk yüklenmesi, öğrencilerin kariyer hedeflerinin belirlenmesinde olumsuz rol model örnekleridir. Bu nedenle öğrenciler, staj bürolarının tercihinde, kariyer hedef ve planlarına katkı sağlayacakları büroları tercih etmelidir.

Buna karşılık 3 öğrenci staj konusunda verimli bir dönem geçirdiğini ifade ederek, öğrencilerin kariyer hedeflerine yönelik katkıları tespit edilmiştir:

“Staj, benim ilk iş deneyimim oldu, orada kendimi değerli hissettim, orda bir şeyler yapabileceğimi gördüm ve iş yapmak beni tatmin etti”

“Derste gördüklerimizi staj sayesinde pekiştirme fırsatı bulduk, insanlarla diyalog kurmanı sağladı, meslekte daha iyi olacağımı anladım, stajyer değil de kadrolu eleman olsaydım çalışabilirdim”

“Ayrı bir masam odam vardı, hizmetliler bana çay getiriyordu, kendimi değerli hissettim.”

Karaca vd. (2015)'nin BYYA öğrencilerinin staj eğitimi hakkındaki görüşleri üzerine yaptıkları araştırmada, kamu sektöründe staj eğitimi alan öğrencilerin özel sektörde staj yapan öğrencilere göre staj sürecini olumlu değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Ancak görüşmelerimizde stajı olumlu değerlendiren öğrencilerimizde böyle bir ayırım görülmemiştir. Genel olarak görüşmelerden, staj eğitiminin öğrencilerin kariyer hedeflerine katkı sağlamadığı anlaşılmaktadır.

Cinsiyet Vurgusu ve Kariyere Etkisi

Sekreterler, ülkemizde kadınlara atfedilen bir meslek türü olarak görülür. Bu tür kariyer alanlarında kadınların sayısının erkeklere nazaran daha fazla olması, erkek öğrenciler tarafından tercih edilme hususunda önyargılı davranmalarına neden olmaktadır. Yapılan görüşmelerde erkek öğrencilerin böyle bir yanılısamada yer almadığı görülebilir. *“Toplumda yanlış bir algı var, sekreterlik mesleği, kariyerime eğitime engel olarak görmüyorum”* ve *“Bu durum beni başarılı olmama katkı sağlıyor”* ifadeleriyle kız öğrencilerin *“Erkek sekreteri hastanede görmüştüm, ayrıca bölümü hep kız olur diye hayal etmişim, erkek arkadaşlarımızda fazla, ayırım yapılmaması gerekiyor”* ifadeleri toplumsal talebin ve algının izleri olarak böyle görüldüğünü, bu bağlamda *“Kendini geliştirmek isteyen böyle şeyleri umursamaz”* vurgusu, öğrenciler tarafından cinsiyet farklılığını eğitim ve kariyer açısından engelleyici bir rol olarak görülmemektedir. Buran ve Şentürk (2015)'ün BYYA programı öğrencilerinin kariyer engelleri algısına yönelik yaptıkları araştırmada, öğrenciler çoğunlukla cinsiyetin kariyer engeli olmadığını ancak kadın öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha fazla kariyer yapma kaygısı yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Programın Kariyer Planları Açısından Yeterliliği ve Etkisi

Meslek algısı, toplumdaki herhangi bir kişinin, o meslekle ilgili yaptığı araştırma, çevreden duydukları, gördükleri, meslek kesiminin çalışırken gözlemlediği ve bu şekilde elde ettiği bilgilerin anlamlandırmasından oluşmaktadır. Bir meslek eğitimi alan öğrencinin meslek algısı, eğitim sürecinde öğretmeninden, üniversiteden ve çevreden elde ettiği bilgiyle zenginleşir (Kılıklı, 2015, s. 57). Bu bağlamda eğitim süreci, doğrudan meslek algısını belirleyen etkenlerden biridir.

Genel olarak öğrenciler, eğitim sürecinde kendilerini geliştirerek hedeflerine daha rasyonel-seçici davranarak ulaşabileceklerini ifade etmişlerdir.

“Daha önce sıradan bir şirkette çalışırdım diyordum ama şimdi daha nitelikli bir şirkette yönetici asistanı olabiliyorum”

“Daha önce ne iş olsa yapardım düşüncesi vardı, şimdi daha sağlıklı karar verdiğimi düşünüyorum, örgütsel dersler, özgüvenimi arttırdı”

“Burada kendimi değerli hissettim, konuşma, seçme hakkımın olduğunu öğrendim”

“Kültürel gelişmemize katkı sağlandı, amacım diploma almak değil, kendimi geliştirmek”

Öğrenciler, derslerden önceki kariyer tercihlerinizle dersleri aldıktan sonraki arasında farklılık oldu mu?” sorusuna da yapıcı yaklaşmışlardır. *“Daha önce aklımda sekreterlik yoktu, şimdi bu mesleği yapabiliyorum diyorum, devlet, örgüt, şirketler hakkında az da olsa bilgi sahibi olduk, kendimizi geliştirme anlamında öğrendik”* ve *“Sekreter, sadece telefon açmakla olmuyor, biri ofiste gündem konuşsa, ben dosya ile uğraşıyorum diyemem, şimdi görüşlerimi ifade edebiliyorum, sekreter basit bir kelime değilmiş, onu anladım”* ifadeleri programdaki dersleri aldıktan sonra kariyerlerine yönelik etkisini/beklentilerini belirlemektedir.

Kılıklı (2015) tarafından hazırlanan BYYA programı öğrencilerinin sekreterlik mesleğine ilişkin algısı ile ilgili çalışmada öğrencilerin eğitim almadan önce toplumun ön yargısı neticesinde sekreterin temizlik işleri yaptığı düşüncesi nedeniyle mesleği benimseyemediklerini ancak eğitim aldıktan sonra bu eğitim sayesinde toplumda sekreterlik mesleği ile ilgili önyargıları yıkabileceklerini ifade ettiklerini belirtmiştir.

Programdaki Derslerin Sektörel Analizi ve Kariyere Etkisi

Ülkemizde mevcut eğitim sisteminin meslek yaşamının taleplerine yeterince duyarlı olmaması, meslek hayatının ihtiyaçlarına beklenen hızda ve çeşitlilikte yanıt verememesi eğitimin etkinliğini azaltan en önemli unsurlardan biridir. Meslek eğitiminin işgücü piyasasının taleplerine uygun nitelik ve nicelikte işgücü yetiştirememesi ve eğitim sonucu verilen belgelerin geçerliliğini tatmin edici ölçülere dayanmaması, çözülmesi gereken sorunlardan başında gelmektedir (Demirezen, 2002, s. 214). Meslek yüksekokullarının ayırt edici özelliği, uygulama derslerinin ağırlıkta olmasıdır. Teorik bilgilerin uygulama fırsatı,

öğrencilerin iş yaşamına hazır olduğunu hissettirerek daha nitelikli bir başarı süreci geçirmelerine katkı sağlayacaktır.

Yapılan görüşmelerde öğrenciler, programdaki teorik ve pratik dersleri kariyer açısından piyasa taleplerine göre yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Öğrencilere göre, teorik derslerden ziyade uygulama dersleri ağırlıkta olmalıdır. Uygulama alanları ise bilgisayar yazılımları, F klavye kullanımı, telefon bağlantısı/konuşmaları, faks, fotokopi cihazlarının kullanımı şekilde tespit edilmiştir.

Ortaöğretim bilgisayar programından mezun olan bir öğrenci, *“Bilgisayar bölümü mezunu olmama rağmen Word, Excel gibi yazılımlara hakim olduğumu düşünmüyorum”* ve *“Bilgisayar dersi 2 seneye yayılabilir”* ve *“Bilgisayarlı muhasebe dersleri görülebilir”* ifadeleri BYYA programı öğrencileri için bilgisayarın en önemli ekipman olmaktadır. Öte yandan *“Okulda büro teknolojilerinin tanıtıldığı bir odamız olabilir, bu bizi motive eder”* ifadesi programın kimliğinin geliştirilmesi konusunda önemli bir unsurdur.

Demirci ve Okur (2015)'ün BYYA öğrencilerinin mesleki becerilerinin incelenmesi üzerine yaptıkları araştırmada bahsedildiği gibi görüşmecilerin büyük çoğunluğunun lisede büro yönetimi mezunu olmaması, F klavyeyi ilk kez ön lisansta görmeleri ve bu dersin yalnızca bir dönemde veriliyor olması; öğrencilerin yeterince beceri kazanamamalarına sebep olmaktadır. Morkoç ve Doğan (2014) tarafından meslek yüksekokulu mezunu çalışanlarının mesleki eğitime yönelik görüşleri üzerine yaptıkları bir araştırmada BYYA mezunu çalışanlar eğitim sürecinde uygulamalı sınıfların oluşturulmasını, bilgisayar derslerinde daha çok uygulama yapılmasını, İngilizcenin daha iyi öğretilmesi gibi önerilerde bulduklarını ifade etmişlerdir. Bu çalışmada ise öğrenciler tarafından İngilizce dili, mesleki donanımlarda aranan bir nitelik olarak bilinmesine rağmen, aynı öğrenciler İngilizce eğitiminin artırılması doğrultusunda görüş bildirmemişlerdir.

KPSS, ön lisans programlarındaki mezunların kamu personeli olarak atanmaları açısından bir fırsattır. Buna rağmen, KPSS tercih kontenjanlarında BYYA programı mezunlarının, mesleki sınıflandırmada, yerleşme puanlarının yüksek olduğu görülebilir. Yapılan araştırmalarda görüleceği üzere matematik testlerini yapamayanlarının memuriyete girmeleri oldukça zordur. Buna göre öğrenciler matematik ve diğer ders saatlerinin yetersizliğinden bahsetmektedir: *“Kpss açısından matematik dersleri arttırılmalı”* ve *“Kariyerimiz*

açısından derslerimiz yeterli değil, giriş olarak görüyorum, bazı derslerimiz çok yüzeysel, konuları derinlemesine göremiyoruz, okul süresi buna yetmiyor” ifadeleri teorik derslerin zaman mefhumuyla sınırlı etkisini göstermektedir.

Yapılan görüşmelerde genellikle öğrenciler, 2 yıllık öğretim planlarındaki derslerin ilgi çekici geldiğini ve kendilerini geliştirmelerine katkı sağladıklarını ifade ederek, ders döneminde programı değiştirmeyi veya kayıt sildirmeyi düşünmediklerini belirtmişlerdir. Ancak 4 öğrenci, ilçedeki sosyal faaliyet ve konut yetersizliklerinden, kent halkının öğrencilere yaklaşımlarından ve öğrencilerin birbirleri arasındaki anlaşmazlıklardan dolayı üniversiteyi veya programı bırakmayı düşündüklerini ifade etmişlerdir. Eğitim sürecinde öğrencilerin aldıkları derslerin kariyer seçiminde kamu veya özel sektör açısından hangisine ilgi gösterdikleri, programı tercih edecek öğrencilerin teşviki açısından önemlidir. Değerlendirmelere göre, öğrencilerin büyük bir çoğunluğu ders programlarını her iki sektör açısından uygun görmektedir. Nitekim kamu personeli olarak çalışmak isteyenler, devlet güvencesi altında olmak ve çalışma saatlerinin sabitliğinden, özel sektöre göre daha rahat bir yaşam sunacaklarını varsaymaktadırlar. Yapılan değerlendirmelerde, “Kamu olmazsa özel” denerim düşüncesinin de aile-toplum baskından kaynaklandığı görülmektedir. Bununla birlikte, programdaki öğrencilerden, polis memuru olarak büro faaliyetlerinde ve organizasyonunda mesleki kariyerlerini sürdürmek isteyenlerin sayısı da çoğunluktadır. 2018 yılı başlarında polis meslek eğitim merkezlerine giriş yönetmeliğinde değişiklik yapılarak, KPSS ön lisans P93 puan türlerinden en az 70 puan almak şartıyla polis memuriyetine girme hakkı tanınmıştır. Bu durum, BYYA programı öğrencilerini teşvik edici bir gelişmedir. Emniyet teşkilatında, büro işlemleri ve faaliyetleri örgütsel etkinlik ve verimlilik gereğinden, ihtiyaç duyulan bürocu personel sayısı da yüksek olacağı tahmin edilmektedir.

Öte yandan bazı öğrenciler özel sektörü tercih etmesiyle beraber kamu yönetimine eleştirel bir tutum sergilemişlerdir. “Sabit iş istemiyorum, memur olup, aynı tempo aynı şeyler” ve “Kamu kurumunda staj yaptım, insanlar hiç gülmüyordu, kendilerini geliştirmiyorlar, ben özelde çalışıp kendimi gerçekleştirmek istiyorum” ve “Memurlar, gözümde çay içen, dedikodu yapan, internette siparişlere bakan biri olarak canlanıyor” ifadeleri öğrencilerin, “kamu olmazsa özel denerim” düşüncesini yıkarak doğrudan kariyer hedefleri belirlediklerini göstermektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Genel olarak çalışma, BYYA programının eğitim öğretim sürecinde, öğrencilerin kariyer planlarına yönelik tutum ve davranışlarını şekillendiren eğitsel ve çevresel faktörleri tespit etmeyi amaçlamıştır. BYYA programı, meslek yüksekokulları programlarında, günümüz serbest piyasa sektörleriyle ilgili etkin-verimli çıktı süreçleri elde etmek amacıyla performans ve insan kaynakları yönetimi kapsamında tercih edilme oranı yüksektir. Diğer bir ifadeyle, BYYA programı, çalışanların iş tatmini, örgütsel performans veya iş gücü devir hızını, teknoloji ile bedensel ve zihinsel uyumu arasındaki ilişkiyi tespit ettiği gibi yöneticilere, örgütsel stratejilerin uygulanması maksadıyla temsili yönetici kimlikleriyle örgütsel sistemlere katkı sağlar. Sonuç itibariyle, BYYA programı mezunları, ne kadar nitelikli, donanımlı ve motivasyonları yüksek olursa örgütlerinde etkinliği-verimliliği de aynı düzlemde artacaktır.

Yapılan araştırmanın bulgularından yola çıkarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır:

1. Genel olarak BYYA programının tercih edilmesi, bilinçsiz düzeyde olduğu gibi lisede büro yönetimi mezunu olmaları, zorunlu tercih nedeni sayılmaktadır. Cinsiyet farklılığı programın tercih edilmesinde veya kariyer hedeflerinde engelleyici durumda değildir.
2. Program diğer alanlar ile karşılaştırıldığında güncel ve pratik bir program olarak değerlendirilmekte ancak programın lisans düzeyinde aynı bölümden tamamlayabilme olasılıksızlığı, tercih edilebilirlik oranını düşürmektedir.
3. Programın kontenjanlarında yıllar bazında artış görülmesine rağmen dönem içerisinde öğrenci sayılarında azalmalar; programın bulunduğu kent merkezinin ekonomik, kültürel, konut yetersizliğinden, önlisans eğitiminin toplum tarafından yaratılan dezavantaj algısından ve erkek öğrencilerin askerlik tecili için kayıt yaptıırıp derslere devam etme durumundan kaynaklanır. BYYA programının ilçede yer alması kamu sektörü ve özel sektör kuruluşlarıyla görüşme ve gözlemler yapmayı, mezuniyet sonrası ildeki kurumlarda istihdamı zorlaştırmaktadır. Merkez kampüs ve kütüphaneden uzakta konumlanması, araştırma-geliştirme ve sosyal-kültürel faaliyetlere yeterince katılmamalarına yol olmaktadır.

4. Programda yer alan derslerin piyasa taleplerini yeterince karşılamamaktadır. Piyasa taleplerini karşılamak üzere daha çok pratik/uygulama derslerin verilmesi gerekir. Bu bağlamda özellikle bilgisayar yazılımları ve programları, F klavye kullanımı, telefon bağlantısı/konuşmaları, faks, fotokopi cihazlarının kullanımı gibi pratik derslerin verilmesi gerekmektedir.
5. BYYA programı ders planı kapsamındaki zorunlu staj süreci, eğitim ve kariyer planları açısından verimli değildir. Staj yapılan kurum ve kuruluşlarda öğrencilere alanları gereğince davranılmaması onların kariyer hedeflerini negatif yönde etkilemektedir.
6. Programda öğrencilerin, eğitim-öğretim faaliyetlerinden önce sekreterlik kavramı hakkında yeterli donanımına sahip olmadıkları ancak eğitim-öğretim dönemiyle düşünceleri değişmiş ve kariyer hedeflerine nitelikli, donanımlı, iş tatmini yüksek kendilerini geliştirmeyi amaç edinen, yönetici asistanları olmayı eklemişlerdir.
7. Program kapsamında kamu sektörünü tercih etmek isteyen görüşmeciler sosyal güvence ve çalışma saatlerini avantaj olarak görmektedir. Kendini geliştirmek isteyen görüşmeciler ise özel sektörü tercih etmektedir.

Çalışma sonuçlarımıza paralel olarak bu tespitler sadece BYYA programının değil meslek yüksekokullarının karşılaştığı sorunlardır. Alkan vd. (2014) tarafından yapılmış olan "MYO'daki Mevcut Durumu Sorun ve Çözüm Önerileri" çalışmasında MYO'ların ders programlarının piyasa taleplerini (il, ilçe, ülke bazında) karşılamadığını ve uygulamalı derslerin yeterli olmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca bazı işletmelerin staj konusunda istekli ve ilgili olmadıklarını belirtmişlerdir. Aynı çalışmada MYO'ların ilçelerde bulunmasının öğrencilerin kampüs yaşamından, sosyo-kültürel zenginliklerden uzak kalmalarına, okullarını sahiplenmemelerine ve kendilerini değerli hissetmemelerine neden olduğu tespit edilmiştir.

BYYA programı mezunlarının çalışma hayatına nitelikli olarak, istekli ve ilgili katılmaları sağlanmaları için karşılaşılan sorunlara şu çözüm önerileri verilebilir:

1. Öncelikle öğrencilerin tercihlerinin bilinçli şekilde yapılması sağlanmalıdır. Bunun için tercih listelerinde yer alan programlar hakkında yeterli bilgi sahibi edinmeleri için uyarılarda bulunulmalı ve rehber hocalarından destek almaları sağlanmalıdır.

Tercihlerin bilinçli şekilde yapılması öğrencilerin eğitimindeki niteliğini ve kariyerini büyük oranda etkileyecektir.

2. Öğrenciler, zorunlu staj eğitimini verimli şekle dönüştürebilmeleri için staj yapacakları kurum ve kuruluşları iyi tespit etmeli ve kariyerlerine uygun staj alanları seçmelidir.
3. Öğrencilerin kentsel özelliklerinden yani fiziksel ve sosyo-kültürel durumlar sebebiyle kayıt sildirmelerini, programı tercih etmemelerini önlemek amacıyla yerel yönetimler ile üniversite işbirliğine gidilerek öğrencilere kentsel hizmet alanlarının boyutu arttırılmalıdır.
4. Bilgisayar laboratuvarı BYYA programına uygun teknik donanıma getirilmeli ve ders planlarına uygulamalı ders sayısı arttırılmalıdır. Öğrenciler mezuniyet sonrası iş hayatında kendilerini bir adım önde hissetmeleri ve geliştirmeleri için bilgisayar kullanımı ve yabancı dil bilmeleri konusunda teşvik edilmelidir.
5. Öğrencilerin kariyer tercihlerini sağlıklı şekilde yönlendirebilmek için kariyer temsilcileri ile öğrenciler sık sık bir araya getirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akyol, M. ve Yılmaz, İ.. (2014). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümü öğrencilerinin kariyer planlamasını etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Ağustos, 67 – 82.
- Alkan, R., Suiçmez, M., Aydınkal, M., Şahin, M. (2014). Meslek yüksekokullarındaki mevcut durum: Sorunlar ve bazı çözüm önerileri. *Yükseköğretim ve Bilgi Dergisi*, 4(3), 133- 140.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer* (2. bs.). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Buran, K., ve Şentürk, E.E. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin kariyer engelleri algısına yönelik bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 191 – 202.
- Değirmenci, B. ve Okur, S. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin mesleki becerilerinin incelenmesi üzerine bir araştırma: besni meslek Yüksekokulu Örneği. *International Journal of Science Culture and Sport*, Haziran, 205 – 226.
- Demirezen, M. (2002). Piyasa meslek standartları. *Planlama Dergisi- Özel Sayı* (DPT'nin kuruluşunun 42. Yılı), 213-218.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve Yönetim Psikolojisi* (15. bs.). Ankara: Beta.
- Karaca, Ö.P, Çeliker, H., Karaca, K. (2015), Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin staj eğitimi hakkındaki görüşleri üzerine bir araştırma, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 94-112.

- Karaca, Ö.P., Çakırel, Ö.A., Çakırel, Y. (2014). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı mezunlarının sekreterlik mesleği ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 237 – 256.
- Kılıklı, M. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin sekreterlik mesleğine ilişkin algısı. *Eurasian Socioeconomic Studies*, 2(1), 53-70.
- Morkoç, D. ve Doğan, M. (2014). Meslek Yüksekokulu Mezunu Çalışanların Mesleki Eğitime Yönelik Görüşleri: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 112 – 121.
- Tengilimoğlu, D. ve Erkal, E. (2016). *Yönetici Asistanlığı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Tengilimoğlu, D., Tutar, H., Özkanan, A. (2016). *Çağdaş Büro Yönetimi*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Kitabevi, 9. baskı.

Atıf için/Please cite as: Güler, E., Açıkkel, A., Karaca, H. (2019). Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının Eğitim Sürecindeki Paradoksu ve Kariyer Açısından Etkisi (The Paradox in the Education Process of the Office Management and Executive Assistance Program and the Impact on Career). *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 18-36. <http://dergipark//academiadergi.com>

EK 1

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının Eğitimi ve Kariyer Tercihlerine Yönelik Mülakat Soruları

Çalışmadaki sorular, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin, bu programı tercih etme nedenlerini, eğitim öğretim sürecinin kariyer tercihlerine etkisini, kayıt silme nedenlerini tespit etmek üzere hazırlanmıştır. Mülakat görüşmesinde elde edilen bilgiler, bilimsel çaba amacıyla kullanılacaktır. Bu görüşmedeki, kişisel bilgileri istenmemekte, bu doğrultuda samimi cevaplar vermeniz beklenmektedir.

Bartın Üniversitesi
Ulus MYO-BYYA Programı

Yaş

Cinsiyet: K.....E.....

Mezun olunan Lise

Lisede mezun olunan bölüm

1. Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programını neden tercih ettiniz? Bu programı tercih etmenizdeki en büyük etken nedir?
2. Programdan mezun olduktan sonra hayalinizdeki mesleğe ulaşabileceğinize inanıyor musunuz? Neden?
3. Programda, kız öğrencilerin ağırlıklı olması kariyerinizi-eğitiminizi nasıl etkiliyor?
4. Pratik-teorik dersleri aldıktan sonra programa başlamadan önceki kariyer tercihleriniz ve beklentinizde farklılık oldu mu? Nasıl?
5. Programdaki öğrenci kontenjanları dolmasına rağmen kayıt silme işlemlerindeki artışın neden kaynaklandığını düşünüyorsunuz?
6. Zorunlu staj eğitimi, kariyer hakkında yeterli ve verimli bir unsur mudur? Staj, kariyer beklentinizi, tercihinizi nasıl etkilemiştir?
7. Eğitim sürecindeki pratik-teorik dersler, kamu veya özel sektör açısından hangisine yakın görüyorsunuz? Neden?
8. Eğitim sürecindeki pratik-teorik dersleri, kariyer planlarınızı açısından yeterli buluyor musunuz? Neden?
9. Programın ilçede yer alması eğitim ve kariyer olanaklarınıza açısından yeterli midir? Neden?
10. Eğitim öğretim sürecinde program değiştirmeyi düşündünüz mü? Neden?
11. Meslek yüksekokulunun diğer programlarıyla bu programı eğitim ve kariyer imkanlarıyla karşılaştırdığınızda katkıları ve zayıf yönleri nelerdir?