

**ÜNİVERSİTE YÖNETMELİKLERİ ÇERÇEVESİNDE  
KARİYER MERKEZLERİNİN ORGANLARI ve GÖREVLERİ  
ORGANIZATIONAL STRUCTURE and TASKS of CAREER  
CENTERS WITHIN the FRAMEWORK of the UNIVERSITY  
REGULATIONS**

**Mehmet Cemil ÖZDEN <sup>1</sup>**

**Özet**

Üniversitelerin temel işlevleri; eğitim, araştırma ve kamu hizmetidir. Bununla birlikte öğrenciler ve iş dünyası, üniversitelerden öğrencileri iş yaşamına hazırlamalarını beklemektedir. Bu temel amaç çerçevesinde üniversitelerde kariyer merkezleri kurulmaya başlamıştır. Türkiye’de kariyer merkezlerinin kuruluşu son otuz yılda gerçekleşmiştir.

Bu araştırmada 32 üniversitenin kariyer merkezlerine ilişkin yönetmelikleri içerik analizi yöntemiyle incelenerek, kariyer merkezlerinin organlarının ve bu organların görevlerinin belirlenmesine çalışılmıştır. Araştırma kapsamındaki kariyer merkezleri, üniversitelerin uygulama ve araştırma merkezi olarak kurulmuşlardır.

Bulgulara göre kariyer merkezlerinin temel organları; müdür ve yönetim kuruludur. Merkezlerin yaklaşık üçte ikisinde danışma kurulu, üçte birinde de kariyer temsilcileri bulunmaktadır. Müdür daha çok yönetim ve idari faaliyetlerden sorumludur. Yönetim kurulu merkezin karar organı, danışma kurulu ise istişari bir organdır. Kariyer temsilcileri ise, merkezin faaliyetlerinin üniversitenin fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu gibi birimlerinde organize edilmesinden sorumludur.

**Anahtar Kelimeler:** Üniversite, Üniversitenin İşlevleri, Kariyer Merkezi, Yönetim Organları

**Abstract**

The primary functions of universities are education, research and public service. 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. The establishment of the career centers in Turkey has been realized in the past 30 years.

---

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Giresun Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, mcozden@gmx.com.tr

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 organizational structure and tasks of organs in this structure. The career centers within the scope of this study, are established as the application and research centers of universities.

According to findings, the main organs of the career centers are the Director and the Board of Directors. There are advisory Committee in about two-thirds and career representatives in about one third of career centers. The Director is mostly responsible for the management and administrative activities. The Board of Directors of the Center's decision making body, the Advisory Committee is a consultative organ. The career representatives are responsible for organizing activities of the center in the university units such as faculties, colleges, vocational schools.

**Keywords:** University, Roles of University, Career Center, Management Organization

## Giriş

Üniversitelerin temel işlevleri; eğitim, araştırma ve kamu hizmetidir. Küreselleş, teknoloji ve yükseköğretim alanındaki gelişmeler, üniversitenin işlevlerinin de yeniden düşünülmesini gerektirmiştir. Üniversitelerin öğrencilerini iş yaşamına hazırlamak gibi bir işlevinin olup olmadığı tartışmalı ise de, gerek iş dünyasının, gerekse öğrencilerin üniversitelerden bu yönde bir beklentisi vardır. Bunun üniversiteler, giderek iş dünyası ile daha fazla işbirliği yapmaya başlamışlardır. Öncelikle mezunlarını bir işe yerleştirme faaliyetleri ile başlayan bu çabaların sonucunda üniversitelerde kariyer merkezleri kurulmaya başlanmıştır.

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 hızla artmaya başlamıştır.

Kariyer merkezleri ile ilgili yurtdışında birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen ülkemizde bu konuyla ilgili yapılmış araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Kariyer merkezlerinin organlarının ve bu organların görevlerinin araştırıldığı bu çalışmada, üniversitelerin kariyer merkezleri ile ilgili yönetmelikleri incelenmiştir. Araştırma ve uygulama merkezi

statüsünde olmayan, dolayısıyla yönetmelikleri resmi gazetede yayınlanmayan kariyer merkezleri kapsam dışında tutulmuştur. Bununla birlikte yönetmeliği bulunan 32 kariyer merkezinin tamamının araştırmaya dâhil edilmesiyle önemli bulgular elde edilmiştir.

Bu araştırmanın temel amacı, üniversite yönetmelikleri ile kurulan kariyer merkezlerinin organlarını ve görevlerini incelemek, kariyer merkezlerinde en fazla yer alan organları ve bunların görevlerini ortaya koymaktır. Bu çerçevede öncelikle üniversite ve kariyer merkezleri konusunda alanyazın taraması yapılmış, araştırma yöntemi belirtilmiş ve bulgular ortaya konularak tartışılmıştır.

## 1. Üniversite ve Kariyer Merkezleri

Üniversite kelimesinin kökeni Latince topluluk ya da lonca anlamına gelen “*universitas*”tır. Bununla kast edilen, öğrenci ve hocaların kurmuş oldukları özel statülü birliklerdir (Çetinsaya, 2014: 21) . Yükseköğretim Kanununda 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 edilmekte, yükseköğretim ise “milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyı kapsayan her kademedeki eğitim - öğretimin tümü” olarak tanımlanmaktadır.

Üniversite ile yükseköğretim aynı anlamda kullanılsa da bunlar farklı kavramlardır. Yükseköğretim, bir derece (diploma) versin vermesin, orta öğretim kurumlarına dayalı öğretimin genel adıdır (Marangoz, 2008: 159). Bazı ülkelerde yükseköğretim üniversite ve üniversite dışı kurumlar olarak ikiye ayrılırken, Türkiye’de tüm yükseköğretim kurumları, üniversite çatısı altında eğitim vermektedir. Kanunda yükseköğretimin amaçları özetle; öğrencilerini belirli niteliklere sahip vatandaşlar olarak yetiştirmek, ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunacak ve hızlandırılacak programlar uygulamak, yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek ve yaymak olarak belirtilmektedir.

Sönmez (1997: 146) üniversitenin temel amaçlarını; “bilimsel araştırma yapmak, insanlığın ve ülkenin sorunlarına çözüm üretmek, ülkenin gereksinim duyduğu insan gücünü yetiştirmek, elde ettiği bilgi, beceri, duygu ve sezgiyi diğer insanlara öğretmek, yayın yapmak, her alanda örnek ve öncü olmak, yol göstermek” şeklinde ifade etmiştir. Kuzgun (2014: 282) ise üniversitenin temel amaçlarını; “bilimsel araştırma yapmak ve evrensel nitelikte bilgi üretmek, işgücü piyasasına ve devlet kurumlarına meslek elemanı yetiştirmek, bireylere bilgi ve kültür kazandırmak” şeklinde özetlemiştir. Yükseköğretim Kurulu tarafından hazırlanan bir raporda da (YÖK, 2007: 85) “yükseköğretimin gerçekleştirilmesi gereken üç temel işlev öğretim, araştırma ve kamu hizmeti” şeklinde sıralanmıştır.

AB ülkelerindeki üniversitelerin vizyon ve misyonlarının incelendiği bir araştırmada, üniversitelerin özgür araştırmaların gerçekleştirildiği, eleştirel ve yaratıcı düşünebilen bireylerin yetiştirildiği, düşünce ve inanç özgürlüklerinin ön planda olduğu, toplumsal sorunların dikkate alındığı kurumlar olarak algılandıkları görülmüştür. (Güçlü ve Karadağ, 2011). Diğer yandan yükseköğretim alanındaki gelişmeler ve teknolojiye bağlı değişimler, üniversitenin hizmet türlerini ve toplumla kurduğu ilişkileri de etkilemekte; üniversitenin mesleki beceriler kazandırma, hayat boyu öğrenme, topluma hizmet ve ulusal kalkınmaya katkı konularındaki rolleri yeniden tarif edilmektedir (Çetinsaya, 2014: 31).

Öğrencilerin üniversite tercihlerini etkileyen en önemli unsurlardan biri ilgi duyduğu çalışma alanıdır (Ağaoğlu ve Yurtkoru, 2011). Yapılan bir araştırmada öğrencilerin üniversite eğitimlerini tamandıktan sonra alanlarında iş bulabilmelerinin, üniversitelere yükledikleri en önemli rol olduğu görülmüştür (Balkar ve Şahin, 2011). Nitekim bir araştırmada öğrencilerin üniversiteden öncelikle bekledikleri işlevler arasında “mesleğe hazırlama” ilk sırada yer almıştır (Şahin vd., 2011). Üniversite son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin kaygı ve umutsuzluklarını etkileyen faktörlerden en önemlisi gelecek ve iş bulma endişesi olup, yapılan bir araştırmaya göre mezun olduktan sonra iş bulma konusunda ümidi olmayan öğrencilerin sürekli ve durumluk kaygı ile umutsuzluk düzeyleri, iş bulma konusunda ümidi olanlara göre oldukça yüksek bulunmuştur (Dursun ve Aytaç, 2009).

Anayasanın 130. maddesinde “milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek” yüksek öğretimin temel amacı olarak belirtilmektedir. Yüksek Öğretim Kanununun 4. maddesinde de 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. Erdem’e (2013) göre de “üniversitelerin temel görevi, ülke genelinde, sanayi kesiminde ihtiyaç duyulan nitelikli insan gücü ile düşünen, analiz edebilen, gelişmiş genç beyinlerin yetiştirilmesidir.”

“Yükseköğretimdeki öğrencilerin etkili kararlar verebilmeleri için yaşantısal kariyer etkinliklerine katılma konusunda yardıma gereksinimleri vardır (Niles ve Harris-Bowlbey, 2013: 412).” Buna karşılık öğrenciler, kariyer planlamalarında yeteri kadar desteklenmemekte, geleneksel kalıplar çerçevesinde daha çok cinsiyet temelli meslek seçimi yapmakta ve alanları dışında çalışma eğilimindedirler (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013). Bu noktada üniversitelerde kurulan kariyer merkezleri, öğrencilerin yetiştirilmesi, geliştirilmesi ve problemlerinin çözümü adına pek çok başarıya imza atmakta; öğrencilerin bilinçlenmesi amacıyla düşündükleri organizasyonları öğrencilere sunmaktadırlar (Uğur, 2011) .

Türkiye’de kariyer merkezlerinin ilk görünümü Ortadoğu Teknik Üniversitesi tarafından 1980’de kurulan “Mezunlara İş Bulma Bürosu”dur. Bu büro 1996’da yeniden yapılandırılarak “Kariyer Planlama Merkezi” adını almıştır. İşe alma sürecinde dış kaynaklara yönelen işverenler için eleman temini konusunda yardımcı olmak üzere üniversitelerde işe yerleştirme bürolarının kurulması çalışmalarına, 1988 yılında Hacettepe ve 19 Mayıs Üniversitelerinde başlanmıştır (Fırat, 1999). Aynı yılda 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 Gazete’de yönetmeliği yayınlanarak ilk kurulanı 2003’te Erciyes Üniversitesi Kariyer Yönlendirme ve Bilgilendirme Merkezi olmuştur. Uygulama ve araştırma merkezi statüsündeki kariyer merkezlerinin %60’ı 2012-2014 döneminde, %40’ı ise

son bir yıl içerisinde kurulmuştur. Bu da kariyer merkezlerinin üniversiteler için öneminin giderek arttığını göstermektedir (Özden, 2015).

Yurtdışı alan yazında kariyer merkezleri ile ilgili birçok araştırma ve yayın olmasına rağmen ülkemizde bu konu ile ilgili yayınların sayısı oldukça sınırlıdır. Erdoğan (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: 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.

Özden (2015) tarafından yapılan diğer bir araştırmaya göre kariyer merkezlerinin en temel amacı, yönetmeliklerin %89'unda görülen üniversite öğrenci adayları, öğrencileri, mezunları ve çalışanlarının “kariyer planlama ve geliştirme yetkinliklerinin iyileştirilmesini sağlamak”tır. Diğer temel amaçlar sırasıyla, “istihdam edilebilme imkânlarını araştırmak”, “kariyer alanında bilimsel çalışmalar yapmak” ve “faaliyetlerinin sonuçlarını ve birikimlerini paylaşmak” olarak özetlenebilir. 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.

Türkiye’de kariyer merkezlerinin yapısı hakkında daha önce bir kapsamlı bir çalışma yapılmamıştır. Türkiye’deki üniversitelerde uygulama ve araştırma merkezlerini inceleyen İmanov (2011) bu merkezleri; kağıt üzerinde işleyenler, uygulama ağırlıklı olanlar, araştırma ağırlıklı olanlar ve lisansüstü program açanlar olmak üzere başlıca dört kategoriye ayırmıştır. Kariyer merkezlerinin amaç ve faaliyetleri (Özden, 2015) göz önünde bulundurulduğunda, daha çok uygulama ağırlıklı olduğu söylenebilir. Bununla birlikte bu merkezlerin ne kadarını uygulama ağırlıklı, ne kadarının

kâğıt üzerinde işlediği bu konuda yapılacak saha araştırmaları sonucunda görülebilir.

## **2. Yöntem**

### **2.1. Amaç ve Araştırma Soruları**

Bu çalışmada öncelikle, Resmi Gazetede yönetmelikleri yayınlanan üniversite kariyer merkezlerinin organları ve bu organların görevlerinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca kariyer merkezi yönetmeliklerinin önceki araştırmalarda incelenmeyen genel hükümleri de araştırılacak diğer konular olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede bu çalışma ile aşağıdaki araştırma sorularına cevap bulmak amaçlanmıştır:

- Kariyer merkezi yönetmeliklerinin amaç, kapsam, dayanak, tanımlar maddeleri ile idari-mali konuları ve son hükümleri arasında ne tür benzerlikler vardır?
- Kariyer merkezlerinin organları nelerdir ve sıklıkları nasıl dağılmaktadır?
- Kariyer merkezi organları nasıl oluşmaktadır, görevleri nelerdir ve sıklıkları nasıl dağılmaktadır?

### **2.2 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 araştırmada kullanılmıştır. Söz konusu yönetmelikler, yayımlandığı Resmi Gazete ve sayıları ile birlikte, Ek-1’de yer almaktadır.

### **2.3 Araştırma Modeli ve Yöntemi**

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

Kariyer merkezi yönetmeliklerinin genel bölümlerine ilişkin maddeleri ile merkezin organları, danışma kurulu ve görevleri, kariyer merkezinin diğer organlarına ilişkin maddelerinin analizinde, kodlama yapılmaksızın veriler doğrudan kullanılmıştır. Buna karşın birbirinden oldukça farklılık gösteren kariyer merkezi müdürü ve yönetim kurulunun görevleri için kodlama yapılması gereksinimi doğmuştur.

Diğer maddelere nazaran yönetmelikler arasında oldukça farklılıklar görülen bu maddelerin incelenmesinde şu aşamalar uygulanmıştır: Öncelikle tüm bentler ayrı birer ifade olarak ilgili üniversite ilişkilendirilerek MsExcel tablosuna aktarılmıştır. Bir fıkrada veya bentte farklı türde birden fazla görev belirtilmişse, bu faaliyetler ayrı birer ifade olarak tabloya aktarılmıştır. Kariyer merkezi müdürünün görevleri ile ilgili olarak bu şekilde toplam 397 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 97 ifade yer almıştır. Bu ifadeler incelenerek benzer olanlarından oluşturulan görevler Tablo 3'deki şekliyle gruplandırılmıştır. Her bir görev ile ilgili ifadelere benzeyen ifadelerin sıklıkları ve 32 yönetmelik içerisindeki oranları (%) belirlenerek Tablo 3 tamamlanmıştır. Tablo-4'ün oluşturulmasında da aynı yöntem kullanılarak yönetim kurulunun görevleri ve sıklıkları belirlenmiştir.

#### **2.4 Araştırmanın Güçlü Yönleri ve Sınırlılıkları**

Araştırmanın güçlü yönleri, verilerin resmi belgelere dayanması ve yönetmeliği olan tüm kariyer merkezlerinin araştırma kapsamına alınmasıdır. 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 organlarının ve görevlerinin belirlenmesinde sadece yönetmeliklerde yer alan biçimiyle ilgilenilmiş olması, bunların uygulamaya yansımalarının incelenmemiş olmasıdır. Son olarak araştırma kapsamında kariyer yönetmeliklerin genel hükümleri ile kariyer merkezlerin organları ve görevleri incelenmiş, merkezin amaç ve faaliyetleri bu araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur.



### 3. Bulgular ve Yorumlar

Kariyer merkezi yönetmeliklerinin yapısı incelendiğinde genel olarak dört bölümden oluştuğu görülmektedir. Birinci bölümde “amaç, kapsam, dayanak ve tanımlar”, ikinci bölümde “merkezin amacı ve faaliyet alanları”, üçüncü bölümde “merkezin organları ve görevleri” ve dördüncü bölümde “çeşitli ve son hükümler” yer almaktadır. Bununla birlikte yukarıdaki yapılanmaya uymayan yönetmelikler de mevcuttur:

- Bir yönetmelikte hiçbir bölümlenme yapılmamıştır. (Ankara Ü.)
- Beş yönetmelik üç bölümden oluşmakta olup, yukarıda belirtilen ikinci ve üçüncü bölümlerdeki maddeler birleştirilerek yönetmeliğin ikinci bölümünde yer verilmiştir. (Akdeniz Ü., Gaziantep Ü., İstanbul Arel Ü., Mersin Ü., Turgut Özal Ü.)

Bu çalışmada yönetmeliklerin birinci ve dördüncü bölümleri “yönetmeliklerin genel bölümleri”, üçüncü bölümleri ise “merkezin organları ve görevleri” başlığı altında incelenmiştir. Yönetmeliklerin ikinci bölümleri olan “merkezin amacı ve faaliyet alanları” ayrı bir araştırma konusu olup bu çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

#### 3.1. Yönetmeliklerin genel bölümleri

Yönetmeliklerin ilk bölümünde genel olarak amaç, kapsam, dayanak ve tanımlar olmak üzere 4 maddeye yer verilmiştir. Yönetmeliklerin son bölümünde ise genel olarak personel/ekipman ihtiyaçları, harcama yetkilisi, yönetmelikte hüküm bulunmayan haller, yürürlük ve yürütme olmak üzere 5 maddeye yer verilmiştir.

##### 3.1.1. Amaç

İlk madde olan “amaç” başlığına biri hariç (Ankara Ü.), 31 kariyer merkezi yönetmeliğinde yer verilmiştir. Bunlardan 2’si (Erciyes Ü., Giresun Ü.) yönetmeliğin amacı olarak kariyer merkezinin amacını belirtirken, 29’unda ise yönetmeliğin amacı, yönetmeliğin yapısındaki konu başlıklarına atıfta bulunularak bu konulara ilişkin usul ve esasları düzenlemek olarak yer almıştır. Birbirinden farklı ifadeler kullanılmakla birlikte amaç cümlesi tipik olarak şöyle ifade edilmektedir (Gaziantep Ü., Turgut Özal Ü.) :

*“Bu Yönetmeliğin amacı; .... Merkezinin amaçlarına, faaliyet alanlarına, yönetim organlarına, yönetim organlarının görevlerine ve çalışma şekline ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.”*

### **3.1.2. Kapsam**

İkinci madde olan “kapsam” başlığına 3 yönetmelikte (Ankara Ü, Gaziantep Ü. ve Selçuk Ü.) yer verilmemiştir. 27 yönetmelikte ise, amaç maddesinde yer alan ifadelerin neredeyse aynısına yer verilmiştir. Birbirinden farklı ifadeler kullanılmakla birlikte kapsam cümlesi tipik olarak aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Afyon Kocatepe Ü.,Dicle Ü., İstanbul Gelişim Ü., Turgut Özal Ü., Namık Kemal Ü.) :

*“Bu Yönetmelik, ... merkezinin amaçlarına, faaliyetlerine, yönetim organlarına, yönetim organlarının görevlerine ve çalışma şekline ilişkin hükümleri kapsar.”*

17/2/2006 tarih ve 26083 numaraları Resmi Gazetede yayınlanan Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4.f maddesine göre; *“Taslakların kapsam maddesi, herhangi bir tereddüde yol açmayacak açıklıkta düzenlenir; taslağın kapsamı konusunda herhangi bir tereddüt bulunmuyorsa, taslakta ayrıca kapsam hükmüne yer verilmez.”* Söz konusu yönetmelikte amaç ve kapsam, tek bir madde olarak yer almaktadır.

Kapsam maddesi, yönetmeliğin içerisindeki konu başlıklarını içerebildiği gibi, yönetmeliğin uygulama alanına giren temel faaliyetleri / kuruluşları / birimleri / kişileri de içerebilmektedir. Nitekim iki yönetmelikte (Erciyes Ü., Giresun Ü.) kapsam maddesi, uygulama kapsamına giren temel faaliyetler ve kişiler temel alınarak hazırlanmıştır. Amaç maddesinde yönetmeliğin konu başlıkları belirtilmişse, bunun kapsam maddesinde tekrarlanması yerine, kapsam maddesinin hiç konmamasının veya amaç maddesi ile birleştirilmesinin veya kapsam maddesinin temel faaliyet / kuruluş / birim / kişilere yönelik olarak hazırlanmasının daha uygun olacağı değerlendirilmektedir.

### 3.1.3. Dayanak

Kariyer merkezi yönetmeliklerinin dayanağı olarak araştırma kapsamındaki 32 üniversitenin tamamı, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinin (2) numaralı alt bendini ve ayrıca 28 üniversite aynı kanunun 14 üncü maddesini esas almıştır. Söz konusu maddelerin ilgili hükümleri aşağıdaki gibidir:

*“7. Yükseköğretim Kurulunun görevleri: d) (2)... Yükseköğretim kurumları içinde ... uygulama ve araştırma merkezi açılması, ...ile ilgili olarak doğrudan veya üniversitelerden gelecek öneriler üzerine karar vermek,*

*14. Senato: b. (3) Rektörün onayından sonra Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girecek olan üniversite veya üniversitenin birimleri ile ilgili yönetmelikleri hazırlamak,”*

Görüldüğü üzere dayanak olarak gösterilen hükümler, kariyer merkezinin kurulmasına ve yönetmeliğinin hazırlanmasına ilişkin hükümlerdir. Bununla birlikte aynı kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (7) numaralı alt bendi de kariyer merkezinin kurulmasına dayanak oluşturabilecek nitelikte olup aşağıda yer almaktadır:

*“4.Yükseköğretimin amacı: a) Öğrencilerini; (7) İlgi 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, vatandaşlar olarak yetiştirmek,”*

### 3.1.4. Tanımlar

Kariyer merkezi yönetmeliklerinin birinci bölümünün son maddesi olan tanımlarda, yönetmelikte geçen bazı ifadeler tanımlanmıştır. İki yönetmelikte ise tanımlar maddesine yer verilmemiştir (Ankara Ü, Erciyes Ü.) Tanımlar maddesi olan 30 yönetmelikte tanımlanan ifadeler ve kaç yönetmelikte tanımlandığı Tablo 1’de yer almaktadır.

Yönetmeliklerde ortalama olarak yaklaşık yedi ifade tanımlanmıştır. Tablodan görüldüğü üzere, “müdür”, “üniversite” ve “yönetim kurulu” ifadeleri yönetmeliklerin tamamında, “merkez” ve “rektör” ifadeleri birer yönetmelik hariç tamamında tanımlanmıştır. Yönetmeliklerin yarısı ve biraz fazlasında “danışma kurulu” ve “senato” da tanımlanan ifadeler arasındadır.

**Tablo 1: Kariyer Merkezi Yönetmeliklerinin “Tanımlar” Maddesinde Yer Alan İfadelerin Sıklıkları**

Tanımlanan ifadeler	Sıklıklar
Müdür	30
Üniversite	30
Yönetim Kurulu	30
Merkez	29
Rektör	29
Diğer*	21
Danışma Kurulu	19
Senato	15

\* Diğer tanımların dağılımı şöyledir : Çalışma Grubu (4), Rektörlük (4), Birim Sorumlusu (2), Müdür yardımcısı (2), Öğrenciler (2), Aday (1), İŞKUR (1), Kariyer temsilcileri (1), Mezun (1), Mezunlar Derneği Başkanı(1), Planlama Kurulu (1), Üniversite Yönetim Kurulu (1).

### 3.1.5. İdari ve Mali Konular

Merkezin personel ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili olarak 22 yönetmelikte hüküm bulunmakta, 10 yönetmelikte ise bu konu ile ilgili bir madde bulunmamaktadır. Hüküm bulunan yönetmeliklere göre merkezin akademik, teknik ve idari personel ihtiyacı 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 13 üncü maddesine göre rektör tarafından görevlendirilecek personel tarafından karşılanmaktadır. Bunlardan 5’inde bu personelin müdürün önerisi üzerine görevlendirileceği belirtilmiştir.

Merkezin harcama yetkilisi ile ilgili olarak 19 yönetmelikte herhangi bir hüküm yoktur. Bu konuda hüküm bulunan 13 yönetmelikten 7’sinde merkezin harcama yetkilisi olarak rektör belirtilmekle birlikte bu yetkisini merkez müdürüne devredebilmektedir. Kalan 6 yönetmelikte ise harcama yetkilisi olarak doğrudan müdür belirtilmiştir.

### 3.1.6. Son Hükümler

Yürürlük maddelerinde yönetmeliklerin tamamında yönetmelik hükümlerinin rektör tarafından yürütüleceği ve yayımı tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmektedir. Yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde uygulanacak mevzuat konusunda ise 21 yönetmelikte hüküm vardır. Bunların tamamında (21 yönetmelikte) hüküm bulunmayan hallerde ilgili mevzuat hükümlerinin, ayrıca 15 yönetmelikte senato kararlarının uygulanacağı belirtilmiştir.

### 3.2. Merkezin Organları ve Görevleri

Yönetmeliklerin üçüncü bölümünde merkezin organları ve görevlerine yer verilmiştir. Bu bölümdeki madde sayısı ve başlıkları, kariyer merkezinin yönetim organlarına göre farklılıklar göstermekte olup yönetmeliklerde geçen tüm organlar ve görevleri aşağıda incelenmiştir.

#### 3.2.1. Merkezin Organları

Yönetmeliklerin üçüncü bölümünün ilk maddesinde merkezin organlarının neler olduğu bentler halinde sıralanmıştır. Merkezin organları ve sıklıkları Tablo 2’de yer almakta olup, görüleceği üzere, “Müdür” ve “Yönetim kurulu” merkezin organları olarak tüm yönetmeliklerde, “Danışma kurulu” ise yönetmeliklerin %63’ünde yer almıştır. Bu üç organ dışında kalanlar ise yönetmeliklerin %20’si ve daha azında yer almıştır. Kariyer merkezlerinin % 16’sında iki, %56’sında üç, % 22’sinde dört ve %6’sında beş organa yer verilmiştir. Kariyer merkezinin organları belirtilirken maddenin başlığında veya ilk fıkrasında; 17 yönetmelikte “Merkezin Organları” ifadesine, 15 yönetmelikte “ Merkezin Yönetim Organları” ifadesine yer verilmiştir. Bir yönetmelikte ise (İzmir Kâtip Çelebi Ü.) madde başlığına “Merkezin Organları” denildikten sonra ilk fıkrasında “Merkezin Yönetim Organları”, ikinci fıkrasında “Merkezin diğer organları” bentler halinde sıralanmıştır. Yönetim organları olarak müdür ve yönetim kurulu, diğer organlar olarak ise; danışma kurulu, merkez proje koordinatörlükleri ve kariyer temsilcileri belirtilmiştir. Danışma kurulunun istişari, merkez proje koordinatörlükleri ve kariyer temsilcilerinin icrai organlar olarak yönetim organlarından ayrılmasının isabetli bir yaklaşım olduğu değerlendirilmektedir.

**Tablo 2: Kariyer Merkezlerinin Organları ve Sıklıkları**

Merkezin Organları	Sıklık	%
Müdür	32	100
Yönetim kurulu	32	100
Danışma kurulu	20	63
Müdür yardımcısı	6	19
Diğer organlar *	5	16
Çalışma grupları	4	13
Kariyer temsilcileri	3	9

Diğer organlar: Proje koordinatörlükleri (2), Merkez kurulu (1), Merkez sekreteri (1), Birim sorumlusu (1)

### 3.2.2. Müdür ve Görevleri

Kariyer merkezi müdürü ve görevleri, yönetmeliklerde genel olarak iki madde halinde yer almıştır. İlk maddede müdürün görevlendirilmesi, görevinin sona ermesi ve yeniden görevlendirilmesine ilişkin hükümlere, ikinci maddesinde ise görev ve sorumluklarına yer verilmiştir.

Müdürün rektör tarafından üç yıl süreyle görevlendirileceği tüm yönetmeliklerde yer almıştır. Yönetmeliklerin %50'sinde müdürün "öğretim üyeleri" arasından, %50 'sinde ise "öğretim elemanları" arasından seçilebileceği belirtilmiştir. Bunun dışında müdür için ek koşullar getiren yönetmelikler de vardır. Örneğin sekiz yönetmelikte müdürün "aylıklı ve devamlı" statüde çalışan, altı yönetmelikte merkezin faaliyetleri ile ilgili alanlarda çalışan öğretim üyeleri veya elemanları arasından seçilebileceği belirtilmiştir. Bir yönetmelikte (Üsküdar Ü.) müdürün tam zamanlı yönetici olarak görev yapacağı belirtilmiştir. Diğer yönetmeliklere göre kariyer merkezi müdürü, mevcut görevinin yanı sıra müdürlüğü "ek görev" olarak yürütmektedir. Müdürün altı aydan fazla görevi başında bulunmaması halinde görevi kendiliğinden sona ereceği ve aynı usulle yeni bir müdürün seçileceği 18 yönetmelikte ifade edilmiştir. Müdürün görev süresi dolmadan görevlendirildiği usul ile görevden alınabileceği 7 yönetmelikte belirtilmiştir. Yönetmeliklerin 28'ine (%88) göre görevi sona eren müdür aynı usulle yeniden görevlendirilebilmektedir.

Merkezin organları arasında "müdür yardımcısı" sadece 6 yönetmelikte belirtilmişken, müdür ve görevleri ile ilgili maddelerde 28 yönetmelikte müdür yardımcısı atanabileceğine ve görevlerine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Müdürün yardımcılarının görevlendirilmesinde yönetmelikler arasında oldukça farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar; müdür yardımcılarının sayısı, öğretim üyeleri veya öğretim elemanları arasından seçilmesi, görevlendirmeyi yapacak makam (rektör veya müdür) , kariyer merkezi faaliyetleri ile ilgili alanlarda çalışma durumu, yönetim kurulu üyelerinden görüş alınması gibi konulardaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Müdürün görevi sona erdiğinde müdür yardımcılarının görevi de sona ereceği 17 yönetmelikte yer almıştır. Süresi dolan müdür yardımcısının tekrar görevlendirilebileceği 6 yönetmelikte belirtilmiştir.

İfade tarzları farklı olmakla birlikte müdürlerin görevleri ve yönetmelikte belirtilme sıklıkları tablo 3'dedir. Tablodan görüleceği üzere müdürün görevleri, kariyer merkezinin yönetim faaliyetlerini içermektedir. 21 yönetmelikte müdürün görevi başında olmadığı zamanlarda yardımcılardan biri vekâlet edeceği, 11 yönetmelikte de müdür yardımcısının, tüm görevlerinde müdüre yardımcılık edip müdürün vereceği görevleri yerine getireceği belirtilmiştir.

**Tablo 3: Kariyer Merkezi Müdürünün Görevleri ve Sıklıkları**

Görevler	Sıklık	%
Yönetim kurulunun gündemini belirlemek, toplantıya çağırmak, başkanlık etmek* ve alınan kararları uygulamak	30	94
Merkezin yıllık faaliyet raporunu düzenlemek ve yönetim kurulunun görüşünü aldıktan sonra rektöre sunmak.	29	91
Merkezi temsil etmek	27	84
Merkezin düzenli olarak çalışmasını ve idari işlerin yürütülmesini sağlamak	25	78
Yurt içinde ve yurt dışında merkezin çalışma alanı ile ilgili kişi, birim, kurum ve kuruluşlar ile işbirliği yapmak	18	56
Merkezin personel, bütçe ve diğer ihtiyaçlarını belirlemek, merkez bütçesini hazırlamak ve uygulamak	15	47
Merkez bünyesinde oluşturulan çalışma gruplarının faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek, denetlemek ve üniversitenin birimlerindeki kariyer programlarıyla ilgili koordinasyonu sağlamak.	15	47
Yıllık çalışma programını hazırlamak ve yönetim kuruluna sunmak	13	41
Merkezin amaçları doğrultusunda etkinlikleri planlamak, duyurmak ve organize etmek	7	22
Merkezin amaçları doğrultusunda işin gerektirdiği diğer görevleri yerine getirmek	4	13

\* Müdürün yönetim kuruluna başkanlık etmesi 25 yönetmelikte belirtilmiştir.

### 3.2.3. Yönetim Kurulu ve Görevleri

Kariyer merkezi yönetim kurulu, hemen tüm yönetmeliklerde merkezin karar organı olarak tanımlanmıştır. Yönetim kurulu üyelerin görev süresi 29 yönetmelikte üç yıl, 3 yönetmelikte 2 yıl olarak belirlenmiştir. Yönetim kurulunun 11 yönetmelikte beş, 4 yönetmelikte altı, 10 yönetmelikte yedi, 5 yönetmelikte 9 üyeden oluştuğu belirtilmiştir. İki yönetmelikte ise yönetim kurulu üyeleri tüm fakültelerin temsilcilerinden oluştuğu belirtildiği için üye sayısı belirsizdir.

Yönetim kurulu üyelerinin kimler arasından nasıl seçileceği konusunda üniversiteler arasında büyük farklılıklar vardır. Bazı yönetmeliklerde yönetim kurulu üyesi olmak için üniversitenin öğretim elemanı olmak yeterli görülürken, çoğu yönetmelikte yönetim kurulu üyeleri için merkezin faaliyet alanında uzmanlaşmış olma, müdür tarafından önerilme gibi ek koşullar getirilmiştir. Yönetim kurulu üyeleri rektör tarafından görevlendirilmektedir. Üyeliğin herhangi bir nedenle boşalması halinde kalan süreyi tamamlamak üzere yeni bir üyenin görevlendirilebileceği 25 yönetmelikte, süresi dolan üyelerin yeniden aynı usulle görevlendirilebileceği ise 26 yönetmelikte belirtilmiştir. Yönetim kuruluna müdürün başkanlık edeceğine 25 yönetmelikte, rektörün veya görevlendireceği yardımcısının başkanlık edeceğine 4 yönetmelikte yer verilmiş, 3 yönetmelikte ise bu konuda herhangi bir ifade belirtilmemiştir. Yönetim kurulunun toplantı sıklığı 8 yönetmelikte ayda bir, 5 yönetmelikte iki ayda bir, 9 yönetmelikte üç ayda bir, 6 yönetmelikte ise altı ayda bir olarak öngörülmüştür. Dört yönetmelikte ise bu hususta bir ifade yer almamaktadır.

Yönetim kurulunun görevleri tablo-4'de yer almaktadır. Tablodan görüleceği üzere kariyer merkezi yönetim kurulunun görevleri merkezin üst düzeyde yönetimi ile ilgilidir. Nitekim "kuruluş amaçları doğrultusunda merkezin yönetimi ve çalışmaları ile ilgili kararları almak" iki yönetmelik hariç, Bununla birlikte tabloda belirtilen diğer görevler arasında, aslında kariyer merkezi müdürünün sorumluluğunda olması gereken bazı görevler (örneğin merkezin personel ve ödenek ihtiyacını belirlemek; bütçesini, çalışma programını hazırlamak ve yürütmek, merkezin yıllık faaliyet raporunu hazırlamak vb.) yönetim kurulu görevleri arasında sayılmıştır.



**Tablo 4: Kariyer Merkezi Yönetim Kurulunun Görevleri ve Sıklıkları**

Görevler	Sıklık	%
Kuruluş amaçları doğrultusunda merkezin yönetimi ve çalışmaları ile ilgili kararları almak	30	94
Müdür ve çalışma grupları tarafından hazırlanan dönemlik/yıllık faaliyet raporlarını değerlendirmek	23	72
Merkezin bir sonraki döneme/yıla ait çalışma plan ve programlarını değerlendirmek	21	66
Merkez mevzuatı ile ilgili diğer görevleri yerine getirmek	20	63
Merkezin amacına uygun strateji, politika ve uygulama esaslarını belirlemek	17	53

### 3.2.4. Danışma Kurulu ve Görevleri

Danışma kurulu kariyer merkezinin istişari bir organdır. Kariyer merkezlerinin danışma kuruluna ilişkin hükümler 20 yönetmelikte mevcut olup kalan 12 yönetmelikte danışma kuruluna yer verilmemiştir. Düzenlemelerin tamamında (20yönetmelik), danışma kurulunda görev alacak üniversite personelinin rektör tarafından görevlendirileceği, 15 yönetmelikte de danışma kurulu üyelerinin görev süresinin üç yıl olacağı belirtilmiştir. Danışma kurulunun en az yılda bir kez toplanacağı 7 yönetmelikte, en az iki kez toplanacağı 11 yönetmelikte yer almış, 2 yönetmelikte ise bu konuda herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir.

Belirtilen ortak noktalarına rağmen danışma kurulunun oluşumunda; kaç üyenin olacağı, üyelerin kimler arasından seçileceği, üniversite dışından da üye olup olamayacağı, müdür veya yönetim kurulunun önerisinin olup olmayacağı gibi kriterlere göre farklı hükümler vardır. Danışma Kurulunda görevlendirilecek üniversite öğretim üyelerinin; üniversite-sanayi işbirliği, kariyer yönetimi ve insan kaynakları yönetimi alanlarında çalışmalar yapmış ve deneyimli olması gerektiği sadece 4 yönetmelikte belirtilmiştir.

Danışma kurulunun kimler arasından seçileceği 18 yönetmelikte genel ifadeler ile belirtilirken 2 yönetmelikte (İstanbul Ü., Yüzüncüyıl Ü.) oldukça ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin İstanbul Üniversitesi Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezinin danışma kurulu üyelerinin kimler arasından seçileceğine ilişkin düzenlemesi aşağıdaki gibidir:

- *Rektörlüğe bağlı akademik birimlerin yöneticileri veya konu ile ilgili birim temsilcileri,*

- *Merkezin Müdürü ve Yönetim Kurulu üyelerinden üçü,*
- *Öğrenci Konseyi başkanı,*
- *Rektör tarafından seçilecek İstanbul Üniversitesi mezun dernek ve vakıf temsilcileri,*
- *İlgili kamu ve özel sektör temsilcileri,*
- *Konu ile ilgili çalışmalar yapan akademisyenler,*
- *İstanbul Üniversitesi Araştırma Görevlisi temsilcisi,*
- *Kariyerle ilgili öğrenci kulüp temsilcileri,*
- *Meslek örgütleri temsilcileri,*
- *Kariyer danışmanlık şirket temsilcileri,*
- *Farklı lisansüstü programlarından öğrenci temsilcileri,*
- *Kariyerle ilgili lisansüstü programlarının sorumluları.*

Danışma kurulunun görevleri incelendiğinde farklı ifadeler kullanılmakla birlikte, tüm yönetmeliklerde “merkezin faaliyetleri ile ilgili değerlendirmeler yapmak, görüş ve öneri sunmak” şeklinde özetlenebilecek ortak bir görevinin olduğu görülmektedir. “Gerektiğinde merkezin yurtiçi ve yurtdışı yayın, eğitim, araştırma ve uygulama gibi faaliyet alanları ile ilgili danışmanlık komisyonları oluşturma” görevi de 7 yönetmelikte belirtilmiştir. 5 yönetmelikte ise idari ve yönetsel görevlere yer verildiği görülmüştür.

### **3.2.5. Kariyer Merkezinin Diğer Organları**

Yönetmeliklerde kariyer merkezlerinin diğer organları olarak kariyer temsilcileri, birim sorumluları, çalışma grupları, çalışma birimleri ve proje koordinatörlükleri yer almıştır. Kariyer temsilcileri veya birim sorumluları, kariyer merkezi faaliyetlerinin üniversitenin fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokulu gibi birimlerinde yürütülmesi ve koordine edilmesini sağlayan organlardır. Kariyer merkezi organlarının sıralandığı yönetmelik maddelerinde kariyer temsilcileri 3 yönetmelikte belirtilirken (Tablo-2), yönetmeliklerin diğer maddelerinde 10 yönetmelikte yer almıştır. Kariyer merkezi faaliyetlerinin üniversitenin çeşitli birimlerinde etkin olarak yürütülmesi, özellikle kariyer temsilcileri, birim sorumluları ve çalışma gruplarının çabalarına bağlıdır.

**Kariyer temsilcileri,** merkezin işlevselliğini artırmak, öğrenci ve mezunlarla doğrudan iletişim kurabilmek amacı ile üniversitenin tüm

birimlerinden birer kişi olarak görevlendirilmektedir. Kariyer temsilcisi 10 yönetmelikte yer almakta olup, 8 yönetmelikte temsilcilerin ilgili birimlerde görev yapan ve üniversite-sanayi işbirliği konusunda deneyimli akademik personel arasından seçileceği belirtilmiştir. Kariyer temsilcilerinin görevleri olarak 10 yönetmelikte “görev yaptıkları birimlerde öğrencilerin kariyer gelişimleri konusunda etkin destek hizmeti vermek”, 9 yönetmelikte ise “bilgilendirici seminer, panel ve konferanslar düzenlenmesi konusunda çalışmalar yapmak” ve “öğrencilerin staj/ iş taleplerini merkezin veri tabanına gönderilmek üzere kayda almak” ifadeleri yer almıştır.

**Birim sorumluları**, yer aldığı 2 yönetmeliğe (Namık Kemal Ü., Trakya Ü.) göre merkezin faaliyetlerini üniversite bünyesindeki okullarda etkin bir şekilde yürütebilmek için her fakülte, enstitü, yüksekokul ve meslek yüksekokulu tarafından görevlendirilen öğretim üyelerinden ve öğretim elemanlarından oluşur. Namık Kemal Üniversitesinde birim sorumluları, birim içerisinde oluşturulan çalışma gruplarını da koordine eder. Bu yönüyle kariyer temsilcilerinden ayrılmaktadır. Kariyer temsilcileri faaliyetlerini tek kişi olarak yürütürken, birim sorumluları birim içerisinde oluşturulan çalışma grupları ile faaliyetlerini yürütmektedir. Birimlerin büyüklüğü ve öğrenci sayıları ile kariyer merkezinden farklı bir yerleşkede bulunmasına bağlı olarak birim sorumlusu yaklaşımı daha etkin olabilir.

**Çalışma grupları**, yer aldığı 3 yönetmeliğe (Erciyes Ü., Giresun Ü. ve Mersin Ü.) göre dekanlıklar, enstitüler ve yüksekokul müdürlükleri bünyesinde birimlerin yönetim kurulu kararıyla seçilen ikişer öğretim elemanı ve öğrenci temsilcisinden oluşan oluşturulur. Çalışma grubunun başkanı olarak ilgili birimin yöneticisi veya yardımcısı öngörülmüş olup bir anlamda örtülü birim sorumluluğu görevini üstlenmiştir. Bu üç yönetmeliğe göre çalışma gruplarının faaliyetleri aşağıda özetlenmiştir:

*Çalışma grupları her takvim yılının başında yazılı çalışma önerileri hazırlar ve Yönetim Kurulu'na sunar. Çalışma grupları, kendi birimlerinde ve kendi ilgi alanında yazılı bir rapor hazırlar ve müdürlüğüne sunar. Çalışma gruplarının oluşturacakları bu rapor merkezin sunacağı hizmetlerde temel dayanağı oluşturur. Raporda aşağıdaki hususlara yer verilir:*

- *Endüstriden birimlere gelmiş olup merkezi ilgilendiren bilgiler,*

- *Uygulanan ders programı değişiklikleri ile ilgili bilgiler,*
- *Program dışı eğitim-öğretim faaliyetleri ile ilgili bilgiler,*
- *Öğrencilerin sosyal-kültürel-sportif faaliyetleri ile ilgili bilgiler,*
- *Öğrencilerin nicel ve nitel özellikleri ile ilgili bilgiler,*
- *Seminer, panel ve konferanslar düzenlenmesi ile ilgili çalışmalar hakkındaki bilgiler.*

**Çalışma birimleri 3** (Gaziantep Ü., Turgut Özal Ü. ve Üsküdar Ü.) yönetmelikte yer almaktadır. Bu yönetmeliklere göre merkez; amaçlarını gerçekleőtirmek ve faaliyetlerini yürütmek üzere kendi bünyesinde; proje, yayın, saha araştırmaları, halkla ilişkiler gibi sürekli veya geçici çalışma birimleri oluşturabilir.

**Proje koordinatörlükleri 2** yönetmelikte (Afyon Kocatepe Ü. ve İzmir Katip Çelebi Ü.) yer almaktadır. Merkez bünyesinde yürütölen faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde takibi ve sonuçlandırılması için her bir faaliyet için o faaliyetle ilgili uzmanlık alanlarında bulunan üniversite öğretim elemanlarından bir kişi proje koordinatörü olarak belirlenebilir ve yapılan çalışmalar proje koordinatörünün sorumluluğunda yürütölebilir.

### **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 görünömleri, Türkiye’de 1980’li yılların başlarına kadar dayanmaktadır. Kariyer merkezlerinin bugünkü görünümünü almaları ise 1990’lı yılların başlarında olmuştur.

Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerinin faaliyetleri ile ilgili araőtırmalar oldukça sınırlıdır. Üniversite yönetmelikleri ile kurulan kariyer merkezlerinin organlarını ve bu organların görevlerini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada 32 yönetmelik, içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, “Müdür” ve “Yönetim kurulu” merkezin organları olarak tüm yönetmeliklerde, “Danışma kurulu” yönetmeliklerin yaklaşık üçte ikisinde, kariyer temsilcileri veya birim sorumluları ise üçte birinde yer almıştır.

Kariyer merkezinin yönetimi ve idari işleri müdürün sorumluluğundadır. Yönetmeliklerin yarısına yakını ve fazlasına göre müdürün başlıca görevleri aşağıda belirtilmiştir:

- Merkezin personel, bütçe ve diğer ihtiyaçlarını belirler, merkez bütçesini ve yıllık çalışma programını hazırlar, yönetim kuruluna sunar ve uygular,
- Yönetim kurulunun gündemini belirler, toplantıya çağırır, başkanlık eder ve alınan kararları uygular,
- Merkezin düzenli olarak çalışmasını ve idari işlerin yürütülmesini sağlar ve merkezi temsil eder,
- Merkez bünyesinde oluşturulan çalışma gruplarının faaliyetlerini düzenler, yürütür, denetler ve üniversitenin birimlerindeki kariyer programlarıyla ilgili koordinasyonu sağlar,
- Yurt içinde ve yurt dışında merkezin çalışma alanı ile ilgili kişi, birim, kurum ve kuruluşlar ile işbirliği yapar,
- Merkezin yıllık faaliyet raporunu düzenler ve yönetim kurulunun görüşünü aldıktan sonra rektöre sunar.

Kariyer merkezi yönetim kurulu, hemen tüm yönetmeliklerde merkezin karar organı olarak tanımlanmıştır. Yönetmeliklerin yarısından fazlasına göre yönetim kurulunun başlıca görevleri aşağıda belirtilmiştir;

- Merkezin amacına uygun strateji, politika ve uygulama esaslarını belirler,
- Merkezin bir sonraki döneme/yıla ait çalışma plan ve programlarını değerlendirir,
- Kuruluş amaçları doğrultusunda merkezin yönetimi ve çalışmaları ile ilgili kararları alır,
- Müdür ve çalışma grupları tarafından hazırlanan dönemlik/yıllık faaliyet raporlarını değerlendirir.

Danışma kurulu kariyer merkezinin istişari bir organıdır. Başlıca görevi merkezin faaliyetleri ile ilgili değerlendirmeler yapmak, görüş ve

öneri sunmaktır. Gerektiğinde merkezin yurtiçi ve yurtdışı yayın, eğitim, araştırma ve uygulama gibi faaliyet alanları ile ilgili danışmanlık komisyonları oluşturma görevi de 7 yönetmelikte belirtilmiştir.

Kariyer merkezi faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi ve üniversitenin tüm birimlerine yayılması amacı ile yönetmeliklerin bir kısmında diğer organlara da yer verilmiştir. Bunlar kariyer temsilcileri, birim sorumluları, çalışma grupları, çalışma birimleri ve proje koordinatörlükleridir.

Kariyer merkezinin organları ve görevlerine yönelik elde edilen bulgular, üniversite yönetmeliklerine dayanmaktadır. Bu faaliyetlerin organların ne kadarının aktif olduğunun ve görevlerini ne kadar yerine getirdiklerinin, 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 öğrencilerin kariyer merkezlerinden ne kadar yararlandıkları ve verilen hizmetlerden memnuniyet düzeyleri de bir başka araştırma konusu olarak önerilmektedir.

### **Kaynakça**

Ağaoğlu, Mustafa ve Yurtkoru, Serra (2011), “Öğrencilerin Üniversite Eğitiminden Beklentileri ve Tercih Ölçütlerine İlişkin Veri Madenciliği Uygulaması”, *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi (UYK-2011)*, 27-29 Mayıs, İstanbul, 3. Cilt / Bölüm XIV / Sayfa 1978-1985.

Balkar, Betül ve Şahin, Sevilay (2011), “Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Üniversiteyi Seçme Nedenleri ve Üniversitelere Yükledikleri Roller”, *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi (UYK-2011)*, 27-29 Mayıs, İstanbul; 3. Cilt / Bölüm XIV / Sayfa 2055-2063

Bilkent Üniversitesi, Kariyer Merkezi, Çevrimiçi: <http://kariyer.bilkent.edu.tr/hakkimizda/#biz> , (Erişim tarihi: 24.04.2015)

Dursun, Salih ve Aytaç, Serpil (2009), “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84.

Çetinsaya, Gökhan (2014), *Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası*, Yükseköğretim Kurulu Yayın No: 2014/2, Ankara, 2014.

Erdem, Ali Rıza (2013), Bilgi Toplumunda Üniversitenin Değişen Roller ve Görevleri, *Yüksek Öğretim Dergisi*, 3(2):109-120

Erdoğan, Nihat (2001), “Üniversitelerdeki Kariyer Merkezlerinin Faaliyetleri Hakkında Bir Araştırma”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 131-142.

Fırat, Zerrin Yöney. (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>, (Erişim tarihi: 19.04.2015)

Güçlü, Nezahat ve Karadağ, Nazife (2011), “Türkiye ve AB Ülkeleri Yükseköğretim Kurumlarının Kuruluş Amaçları Doğrultusunda Genel Amaç, Vizyon ve Misyollarının Karşılaştırılması”, *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi (UYK-2011)*, 27-29 Mayıs, İstanbul; 1. Cilt, Bölüm VII, 667-675.

İmanov, Vügar (2011), “Üniversitelerdeki Uygulama ve Araştırma Merkezleri: Genel Manzara, Modeller ve Sorunlar”, *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi (UYK-2011)*, 27-29 Mayıs, İstanbul; 1. Cilt, Bölüm VIII, 805-813.

Kozak, Meryem Akoğlan ve Dalkıranoglu, Tülin (2013), “Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13)1, 41-52.

Kuzgun, Yıldız (2014), *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*, Geliştirilmiş 4.B., Nobel, Ankara.

Marangoz, Cafer (2008), *Çağdaş Üniversite*, Yarınlar İçin Düşünce Platformu, Ankara.

Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Kariyer Planlama Merkezi, Çevrimiçi. <http://kpm.metu.edu.tr/kpm/about-kpm/> (Erişim tarihi: 24.04.2015)

Özden, Mehmet Cemil (2007), *Üniversitede Okurken Kariyer*, Akis Kitap, İstanbul.

Özden, Mehmet Cemil (2015), “Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Amaç ve Faaliyetleri”, *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:12 (Yayın aşamasında)

Sönmez, Veysel (1997), *Gelecekteki Olası Eğitim Sistemleri*, 3.B. Anı, Ankara.

Spencer, G.Niles ve Harris-Bowlbey, JoAnn (2013), *21.Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri* [Career Development Interventions In The 21St Century, 4.B.], Çev.Ed.Fidan Korkut Owen, Çev, Oya Yerin Güneri, Nobel, Ankara.

Şahin, İdris, Zoraloglu, Yunus Remzi ve Fırat, Necla Şahin (2011), “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları, Eğitsel Hedefleri, Üniversite

Öğreniminden Beklentileri ve Memnuniyet Durumları”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (3), 429-452.

*T.C.Anayasası*

Uğur, Hasan (2011), “Yükseköğretimde Akademik Danışmanlık Sistemi ile Öğrenci Motivasyonu ve Bilinçlendirme”, *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi (UYK-2011)*, 27-29 Mayıs, İstanbul; 2. Cilt, Bölüm XI, 1576-1581.

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

Yüksek Öğretim Kurulu (2007), *Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi*, Ankara. Çevrimiçi :

[http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok\\_strateji\\_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db37696b](http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok_strateji_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db37696b), (Erişim tarihi: 25.04.2015)



### **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, 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, R : 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, 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, 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.