

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMASINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Evrım MAYATÜRK AKYOL¹, İlham YILMAZ²

Özet

Günümüz iş dünyasında yaşanan hızlı gelişmeler, yalnızca teknoloji alanında değil; insan kaynakları yönetimi ve dolayısıyla kariyer yönetimi alanlarında da kendini hissettirmektedir. Zira iş görenler, iş yerinde sadece maddi beklenti içinde olmayıp; kendilerine kariyer fırsatlarının da tanınmasını beklemektedirler. Diğer bir deyişle günlük yaşamda da sıkça kullanılan “kariyer” sözcüğü kişi açısından sadece iş ile sınırlı değildir ve bireyin başarı derecesini, statüsünü ve saygınlığını da ifade etmektedir. Bunların yanı sıra kariyer bir süreç olarak düşünüldüğünde; kişinin iş yaşamına katılmasının kariyerinin başlangıcı olduğu ve kariyer yönetiminin, bireyin iş yaşamı boyunca belli aşamalardan geçerek gerçekleştiği söylenebilmektedir. Bireyin tüm yaşamı açısından büyük önem taşıyan kariyerin planlanmasında etkili olan faktörler de bu açıdan çeşitlilik göstermektedir.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı; büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümü öğrencilerinin kariyer planlamasında etkili olan faktörleri ve bu faktörlerin etki derecelerini saptamaktır. Örneklemin Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümü öğrencileri olarak tespit edildiği araştırma, alan araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda; söz konusu öğrencilerin kariyer planlamasında yakın çevrenin etkisi, mesleğin farklılığı, mesleğin saygınlığı, mesleğin güvenli bir gelecek sunması, yükselme olanakları, meslek ile yeteneklerin uyumluluğu ve önyargılar gibi faktörlerin etkisine ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, kariyer planlaması, yönetici asistanlığı öğrencileri

A RESEARCH RELATED TO THE FACTORS WHICH INFLUENCE CAREER PLANNING OF OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANTSHIP DEPARTMENT STUDENTS

Abstract

Rapid improvements in today's work life influences not only technology but also human resources management and career management fields. Because employees desire career opportunities as well as monetary ones. In other words, the concept of “career” is not limited to job only and it states the degree of success, statute and reputation of an employee. When career is thought as a process, it can be said that to participate in working life is beginning of career and career management consists of certain stages throughout working life. Therefore, the factors which influence career planning differentiate.

In this direction, aim of the study is to determine the factors which influence career planning of office management and executive assistantship department students and the degree of these factors' influence. The study whose sample is the students of Celal Bayar University Ahmetli Vocational School Office Management and Executive Assistantship Department was realized by means of using survey technique. In the final part of the study, the influence of some factors such as impact of family or relatives, difference in profession, reputation of profession, secure future opportunities in profession, promotion opportunities, compatibility between profession and abilities and prejudice on career planning of these students is discussed.

Key Words: Career, career planning, executive assistantship students

¹ Yrd. Doç. Dr., İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, evrim.akyol@ikc.edu.tr

² Öğr. Gör., Celal Bayar Üniversitesi, ilhamyilmaz@gmail.com

Giriş

Kariyer; İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanının ve dolayısıyla literatürünün önde gelen konularından biri olup; kariyer planlama, kariyer yönetimi ve/veya kariyer geliştirme gibi terimlerle birlikte karşımıza çıkmaktadır. Çoğu zaman bir iş dizisiyle sınırlanmakla birlikte, aslında bireyin tüm yaşamını içeren (Can ve Güney, 2007) kariyer kavramı; “bireyin herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanması” şeklinde tanımlanabilmektedir (Güney, 2000).

Günümüze değin sayısız tanımlamayla şekillendirilen kariyer kavramının ve kariyer yönetimi fonksiyonunun başta İKY kitapları olmak üzere yerli ve yabancı pek çok kaynakta ele alındığı görülmektedir (Özutku, 2010; Özgen ve Yalçın, 2010; Budak, 2008; Yüksel, 2007; Şimşek ve Öge, 2007; Fındıkcı, 2006; Sabuncuoğlu, 2005; Dubois vd., 2004; Byars ve Rue, 2004; Seymen, 2004; Decenzo ve Robbins, 2001; Baruch ve Peiperl, 2000; Woods, 1997).

Özel olarak kariyer konusuna eğilen kimi çalışmanın odaklandığı temel nokta ise; üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarını etkileyen faktörlerdir (Yılmaz vd., 2012; Sağdıç ve Demirkaya, 2009; Fischer vd., 2003). Örneğin; Schein’in bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen değerleri saptadığı çalışması; teknik, yönetsel, güvenlik, bağımsızlık, girişimcilik, saygınlık, rekabet, özel yaşam başlıklarını içermekte ve literatürde geniş bir yer tutmaktadır (Başol vd., 2012). Bunun yanında kariyer planlamasının belirleyicileri kapsamında cinsiyet ve kişisel özellikler gibi unsurlardan oluşan tekil faktörler ile aile ve arkadaş çevresi gibi unsurlardan oluşan grup faktörleri de yer alabilmektedir (Adıgüzel, 2008).

Sözü edilen unsurlardan güvenlik, saygınlık, cinsiyet, kişisel özellikler ve çevre; araştırmamıza da temel oluşturmuş; bu faktörlerin büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümü öğrencilerinin kariyer planlamalarındaki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Ayrıca sekreterlik mesleğine gerek toplumun gerekse öğrencilerin bakış açılarının incelendiği çalışmalar doğrultusunda (Karademir ve Karakulle, 2013; Atalay, 2008; Gökdeniz vd., 2008), önyargılar da bu faktörler arasında yer alabilmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Örneklemi

Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksek Okulu’nun Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümü öğrencileri, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Söz konusu bölümde okuyan toplam öğrenci sayısı, yaklaşık 370 olup; geri dönen anket sayısı, 255; geri dönüş oranı ise, % 69’dur. Bu anketlerin 7 tanesi, eksik bilgiler nedeniyle elenmiş ve 248 anket, analizlere dahil edilmiştir.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmış ve söz konusu anket, 24 sorudan oluşmuştur. Soruların ilk 3 tanesi; cinsiyet, sınıf ve aylık gelir ile ilgilidir. Geriye kalan soruların oluşturulmasında gerek Adıgüzel’in (2008) çalışmasından gerekse literatürdeki diğer bilgilerden faydalanılmıştır. Bu soruların 7’si; öğrencilerin seçtikleri bölüm/meslek konusunda yakın çevrelerinin etkisi olup olmadığını, bölümü/mesleği farklı bulup bulmadıklarını, bölümü/mesleği saygın olarak değerlendirip değerlendirmediklerini, mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inanıp inanmadıklarını, meslekte yükselme olanakları olduğuna inanıp inanmadıklarını, meslek ile yeteneklerini uyumlu bulup bulmadıklarını ve kariyer planlamalarında önyargılarının etkili olup olmadığını saptamaya yöneliktir. Söz konusu sorulara “evet” ya da “kısmen” yanıtı veren öğrencilerin bu durumları açık uçlu sorular aracılığıyla açıklamaları ve ayrıca bu durumların kariyer planlamalarındaki etki düzeyini belirtmeleri istenmiştir.

Verilerin Analizi

Veri analizi, SPSS 16 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bulguların elde edilmesinde betimsel istatistiksel tekniklerden (frekans analizleri ve çapraz tablolar) yararlanılmıştır.

Bulgular

Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf ve Aylık Gelir Şeklindeki Özelliklerine Yönelik Bulgular

Tablo 1, araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet, okudukları sınıf ve aylık gelir değişkenlerine göre frekans ve yüzdelerini göstermektedir.

Tablo 1: Örneklem Grubunun Cinsiyet, Sınıf ve Aylık Gelir Özelliklerine Göre Dağılımı

	n	%
Cinsiyet		
Kız	182	% 73
Erkek	66	% 27
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>
Sınıf		
1. sınıf	88	%36
2. sınıf	160	% 64
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>
Aylık Gelir		
250 TL ve altı	61	% 25
251-500 TL	116	% 47
501 TL ve üstü	71	% 28
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Araştırmaya katılan öğrencilerin % 73'ü kız, % 27'si erkektir. % 36'sı 1. sınıf, % 64'ü 2. sınıf öğrencisi olan katılımcıların; % 25'inin 250 TL ve altı, % 47'sinin 251-500 TL arası, % 28'inin 501 TL ve üstü aylık geliri bulunmaktadır.

Seçilen Bölüm/Meslek Konusunda Yakın Çevrenin Etkisine Yönelik Bulgular

Tablo 2, araştırmaya katılan öğrencilerin yakın çevrelerinin bölüm/meslek seçiminde etkili olup olmadıklarına ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 2: Örneklem Grubunun Seçtikleri Bölüm/Meslek Konusunda Yakın Çevrelerinin Etkisinin Olup Olmadığına Göre Dağılımları

Seçmiş olduğunuz bölüm/meslek konusunda yakın çevreniz etkili olmuş mudur?	n	%
Evet	69	% 28
Hayır	99	% 40
Kismen	80	% 32
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Katılımcıların % 28'i, bölüm/meslek seçimi konusunda yakın çevresinin doğrudan etkili olduğunu, % 40'ı etkili olmadığını, % 32'si ise kısmen etkili olduğunu belirtmiştir.

Tablo 3, araştırmaya katılan öğrencilerden yakın çevrelerinin bölüm/meslek seçiminde etkili olduğunu söyleyenlerin seçimini daha çok kimlerin etkilediğine ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 3: Örneklem Grubunun Seçtikleri Bölüm/Meslek Konusunda Kimler Tarafından Etkilendiklerine Göre Dağılımları

Bölüm/Meslek Seçiminizde Sizi Daha Çok Kimler Etkilemiştir?	n	%
Ailem	67	% 27
Arkadaşlarım	33	% 13
Hocalarım	36	% 15
Diğer	13	% 5
Yanıtsız	99	% 40
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Bölüm/meslek seçimlerinde yakın çevrelerinin etkili olduğunu belirten öğrencilerin 67'si bu seçimde daha çok ailelerinin, 33'ü arkadaşlarının, 36'sı hocalarının, 13'ü ise diğer bireylerin etkili olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 4, araştırmaya katılan öğrencilerden yakın çevrelerinin bölüm/meslek seçiminde etkili olduğunu söyleyenlerin kariyer planlarının, bu durumdan ne düzeyde etkilendiğine ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 4: Örneklem Grubunun Kariyer Planlarının Yukarıdaki Kişiler Tarafından Ne Düzeyde Etkilendiğine Göre Dağılımları

Bu Kişilerin Kariyer Planınızı Ne Kadar Etkilediklerini Düşünüyorsunuz?	n	%
Düşük düzeyde	20	% 8
Orta düzeyde	79	% 32
Yüksek düzeyde	50	% 20
Yanıtsız	99	% 40
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Bölüm/meslek seçimlerinde yakın çevrelerinin etkili olduğunu belirten öğrencilerin 20'si kariyer planlarında bu durumun düşük düzeyde, 79'u orta düzeyde, 50'si ise yüksek düzeyde etkili olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların Seçtikleri Bölümü/Mesleği Farklı Bulup Bulmadıklarına Yönelik Bulgular

Tablo 5, araştırmaya katılan öğrencilerin seçtikleri bölümü/mesleği farklı bulup bulmadıklarına ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 5: Örneklem Grubunun Seçtikleri Bölümü/Mesleği Farklı Bulup Bulmadıklarına Göre Dağılımları

Seçtiğiniz Bölümü/Mesleği Diğerlerinden Farklı Buluyor musunuz?	n	%
Evet	112	% 45
Hayır	95	% 38
Kısmen	41	% 17
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Katılımcıların % 45'i, seçtikleri bölümü/mesleği farklı bulduklarını; % 38'i, farklı bulmadıklarını; % 17'si ise, kısmen farklı bulduklarını belirtmiştir.

"Seçtiğiniz bölümü/mesleği diğerlerinden farklı buluyor musunuz?" sorusuna "evet" ya da "kısmen" şeklinde yanıt veren katılımcılara, bu durumu daha detaylı açıklamaları istenen açık uçlu bir soru da yöneltilmiştir. Söz konusu soruyu cevaplayan öğrencilerin 11 tanesi, bölümü/mesleği, kendilerini geliştirmeye imkan tanınması ve dinamikliği bakımından farklı bulduklarını belirtmişlerdir. 9 öğrenci, bölümün/mesleğin insan ilişkilerine yakınlık durumunu; 6 öğrenci ise; rahat, eğlenceli, samimi ve keyifli olmasını farklı yön olarak ifade etmişlerdir.

Katılımcıların 3'ü, hocalarının ve aldıkları eğitimin bölümü farklılaştırdığını öne sürmü; bir diğer 3 kişi, öğrenilenlerin hayat boyu geçerliliğinin farkı yarattığını belirtmiş ve yine 3 kişi, mesleği farklılaştıran noktanın, sürekli gelişim göstermesi olduğunu ifade etmiştir.

Mesleğin sorumluluk ve daha fazla emek ve sabır gerektiren yönünü farklılık arz eden tarafı olarak belirten öğrenci sayısı 3 iken; 2 kişi ise tam tersine, mesleğin yorucu ve zor olmayışını farklı yönü olarak yazmıştır. Son olarak 1 öğrenci, çevresinde aynı mesleğe sahip biri bulunmadığı için bölümün yeni keşfettiği bir alan olduğunu öne sürmüştür.

Tablo 6, araştırmaya katılan öğrencilerden seçtikleri bölümü/mesleği farklı bulduğunu söyleyenlerin kariyer planlarının, bu durumdan ne düzeyde etkilendiğine ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 6: Örneklem Grubunun Kariyer Planlarının Bölümü/Mesleği Farklı Bulmaları Açısından Ne Düzeyde Etkilendiğine Göre Dağılımları

Seçtiğiniz Bölümü/Mesleği Farklı Bulmanızın Seçiminizdeki Etkisi Ne Düzeydedir?	n	%
Düşük düzeyde	9	% 3
Orta düzeyde	69	% 28
Yüksek düzeyde	39	% 16
Yanıtsız	131	% 53
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Seçtikleri bölümü/mesleği farklı bulduğunu belirten öğrencilerin 9'u kariyer planlarında bu durumun düşük düzeyde, 69'u orta düzeyde, 39'u ise yüksek düzeyde etkili olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların Seçtikleri Bölümü/Mesleği Saygın Bulup Bulmadıklarına Yönelik Bulgular

Tablo 7, araştırmaya katılan öğrencilerin seçtikleri bölümü/mesleği saygın bulup bulmadıklarına ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 7: Örneklem Grubunun Seçtikleri Bölümü/Mesleği Saygın Bulup Bulmadıklarına Göre Dağılımları

Bölümünüzün/Mesleğinizin Toplum İçinde Saygınlığı Olduğunu Düşünüyor musunuz?	n	%
Evet	119	% 48
Hayır	68	% 27
Kısmen	61	% 25
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Katılımcıların % 48'i, seçtikleri bölümü/mesleği saygın bulduklarını; % 27'si, saygın bulmadıklarını; % 25'i ise, kısmen saygın bulduklarını belirtmiştir.

"Bölümünüzün/mesleğinizin toplum içinde saygınlığı olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna "evet" ya da "kısmen" şeklinde yanıt veren katılımcılara, bu durumu daha detaylı açıklamaları istenen açık uçlu bir soru da yöneltilmiştir. Söz konusu soruyu cevaplayan öğrencilerin 10 tanesi, bölümü/mesleği, yöneticinin

vazgeçilmez bir parçası olması ve isim sahibi kişilerin hayatını kolaylaştırması bakımından saygın bulduklarını belirtmişlerdir. 6 öğrenci, bölümün/mesleğin her şeyden haberdar olma ve donanım ve uzmanlık gerektirmesi durumunu saygınlık gerekçesi olarak ifade etmişlerdir.

Katılımcıların 2'si, bölümden mezun tanıdıklarının saygın bir yaşamları olduğunu öne sürmüş; bir diğer 2 kişi ise, her mesleğin saygın olduğunu savunmuştur.

Tablo 8, araştırmaya katılan öğrencilerden seçtikleri bölümü/mesleği saygın bulduğunu söyleyenlerin kariyer planlarının, bu durumdan ne düzeyde etkilendiğine ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 8: Örneklem Grubunun Kariyer Planlarının Bölümü/Mesleği Saygın Bulmaları Açısından Ne Düzeyde Etkilendiğine Göre Dağılımları

Seçtiğiniz Bölümü/Mesleği Saygın Bulmanızın Seçiminizdeki Etkisi Ne Düzeydedir?	n	%
Düşük düzeyde	14	% 6
Orta düzeyde	78	% 31
Yüksek düzeyde	56	% 23
Yanıtsız	100	% 40
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Seçtikleri bölümü/mesleği saygın bulduğunu belirten öğrencilerin 14'ü kariyer planlarında bu durumun düşük düzeyde, 78'i orta düzeyde, 56'sı ise yüksek düzeyde etkili olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların Seçtikleri Mesleğin Güvenli Bir Gelecek Sunduğuna İnanıp İnanmamalarına Yönelik Bulgular

Tablo 9, araştırmaya katılan öğrencilerin seçtikleri mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inanıp inanmalarına ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 9: Örneklem Grubunun Seçtikleri Mesleğin Güvenli Bir Gelecek Sunduğuna İnanıp İnanmalarına Göre Dağılımları

Seçtiğiniz Mesleğin Güvenli Bir Gelecek Sunduğuna İnanıyor musunuz?	n	%
Evet	118	% 48
Hayır	59	% 24
Kısmen	71	% 28
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Katılımcıların % 48'i, seçtikleri mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inandıklarını; % 24'ü, bu duruma inanmadıklarını; % 28'i ise, buna kısmen inandıklarını belirtmiştir.

“Seçtiğiniz mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inanıyor musunuz?” sorusuna “evet” ya da “kısmen” şeklinde yanıt veren katılımcılara, bu durumu daha detaylı açıklamaları istenen açık uçlu bir soru da yöneltilmiştir. Söz konusu soruyu cevaplayan öğrencilerin 64 tanesi, bölümün/mesleğin, önü açıklığı ve çalışma alanının genişliği bakımından güvenli bir geleceği olduğunu belirtmişlerdir. 9 öğrenci, güvenli gelecek konusunun başarıyla ve kendini geliştirmeye doğru orantılı olduğunu; 7 öğrenci ise, KPSS aracılığı ile kamu kuruluşlarına yerleşmenin daha güvenli bir gelecek sunabileceğini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların 2’si, güvenli gelecek olanağının işyeri politikasına göre değişebileceğini öne sürmüş; bir diğer 2 kişi, aldıkları eğitimi 4 yıllığa tamamladıklarında daha güvenli bir geleceğin onları bekleyebileceğini belirtmiş; yine 2 kişi ise, ara eleman olarak yetişmenin geleceği daha sağlam kıldığını ifade etmiştir. Bununla birlikte her ne kadar mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inansalar da 1 öğrenci, yeni mezun olması dolayısıyla; 1 öğrenci ise, Türkiye şartlarının belirsizliği sebebiyle çekinceleri olduğunu yazmıştır.

Tablo 10, araştırmaya katılan öğrencilerden seçtikleri mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inandıklarını söyleyenlerin kariyer planlarının, bu durumdan ne düzeyde etkilendiğine ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 10: Örneklem Grubunun Kariyer Planlarının Mesleğin Güvenli Bir Gelecek Sunduğuna İnanmaları Açısından Ne Düzeyde Etkilendiğine Göre Dağılımları

Seçtiğiniz Mesleğin Güvenli Bir Gelecek Sunduğuna İnanmanızın Seçiminizdeki Etkisi Ne Düzeydedir?	n	%
Düşük düzeyde	11	% 4
Orta düzeyde	89	% 36
Yüksek düzeyde	55	% 22
Yanıtsız	93	% 38
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Seçtikleri mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inandıklarını belirten öğrencilerin 11’i kariyer planlarında bu durumun düşük düzeyde, 89’u orta düzeyde, 55’i ise yüksek düzeyde etkili olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların Seçtikleri Mesleğin Yükselme Olanakları Olduğuna İnanıp İnanmamalarına Yönelik Bulgular

Tablo 11, araştırmaya katılan öğrencilerin mesleklerinde yükselme olanakları olduğuna inanıp inanmalarına ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 11: Örneklem Grubunun Seçtikleri Mesleğin Yükselme Olanakları Olduğuna İnanıp İnanmalarına Göre Dağılımları

Mesleğinizde Yükselme Olanakları Olduğuna İnanıyor musunuz?	n	%
Evet	144	% 58
Hayır	64	% 26
Kısmen	40	% 16
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Katılımcıların % 58'i, mesleklerinde yükselme olanakları olduğuna inandıklarını; % 26'sı, bu duruma inanmadıklarını; % 16'sı ise, buna kısmen inandıklarını belirtmiştir.

"Mesleğinizde yükselme olanakları olduğuna inanıyor musunuz?" sorusuna "evet" ya da "kısmen" şeklinde yanıt veren katılımcılara, bu durumu daha detaylı açıklamaları istenen açık uçlu bir soru da yöneltilmiştir. Söz konusu soruyu cevaplayan öğrencilerin 25 tanesi, yükselme olanaklarının başarıyla, düzgün çalışmayla ve kendini geliştirmeye doğru orantılı olduğunu belirtmişlerdir. 12 öğrenci, eğitim 4 yıllığına tamamlandığında yükselme olanaklarının artacağını; 11 öğrenci ise, üst düzey yönetici olma imkanının varlığını ifade etmişlerdir.

Tablo 12, araştırmaya katılan öğrencilerden mesleklerinde yükselme olanakları olduğuna inandıklarını söyleyenlerin kariyer planlarının, bu durumdan ne düzeyde etkilendiğine ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 12: Örneklem Grubunun Kariyer Planlarının Mesleğin Yükselme Olanakları Olduğuna İnanmaları Açısından Ne Düzeyde Etkilendiğine Göre Dağılımları

Seçtiğiniz Mesleğin Yükselme Olanakları Olduğuna İnanmanızın Seçiminizdeki Etkisi Ne Düzeydedir?	n	%
Düşük düzeyde	10	% 4
Orta düzeyde	82	% 33
Yüksek düzeyde	56	% 23
Yanıtsız	100	% 40
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Mesleklerinin yükselme olanakları olduğuna inandıklarını belirten öğrencilerin 10'u kariyer planlarında bu durumun düşük düzeyde, 82'si orta düzeyde, 56'sı ise yüksek düzeyde etkili olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların Seçtikleri Meslek ile Yeteneklerini Uyumlu Bulup Bulmadıklarına Yönelik Bulgular

Tablo 13, araştırmaya katılan öğrencilerin seçtikleri meslek ile yeteneklerini uyumlu bulup bulmamalarına ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 13: Örneklem Grubunun Seçtikleri Meslek ile Yeteneklerini Uyumlu Bulup Bulmamalarına Göre Dağılımları

Seçtiğiniz Meslek ile Yeteneklerinizin Uyumlu Olduğunu Düşünüyor musunuz?	n	%
Evet	117	% 47
Hayır	68	% 28
Kısmen	63	% 25
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Katılımcıların % 47'si, seçtikleri meslek ile yeteneklerini uyumlu bulduklarını; % 28'i, uyumlu bulmadıklarını; % 25'i ise, kısmen uyumlu bulduklarını belirtmiştir.

"Seçtiğiniz meslek ile yeteneklerinizin uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna "evet" ya da "kısmen" şeklinde yanıt veren katılımcılara, bu durumu daha detaylı açıklamaları istenen açık uçlu bir soru da yöneltilmiştir. Söz konusu soruyu cevaplayan öğrencilerin 17 tanesi, başarılı insan ilişkileri özelliklerinin meslek ile uyumlu olduğunu belirtmişlerdir. 10 öğrenci, bilgisayar bilgilerinin iyi olmasını; 4 öğrenci, diksiyonlarının iyi olmasını; bir diğer 4 öğrenci, düzenli olmalarını; yine 4 öğrenci, sorumluluk sahibi olmalarını meslek ile uyumlu yönleri olarak ifade etmişlerdir.

2 kişi, analitik düşünme yeteneklerinin; bir diğer 2 kişi, dikkatli olmalarını; yine 2 kişi, girişkenlik özelliklerinin meslek ile uyumlu olduğunu öne sürerken; 1 öğrenci, soğukkanlılık; 1 öğrenci, sabırlı olma ve 1 öğrenci ise, uyumlu olma ve kolay öğrenme özelliklerinin meslek ile örtüştüğünü yazmıştır. Son olarak 5 öğrenci, aldıkları teorik eğitimi pratik ile beslediklerinde meslek ile uyumlu yetenekleri kazanıp geliştirebileceklerini belirtmişlerdir.

Tablo 14, araştırmaya katılan öğrencilerden seçtikleri meslek ile yeteneklerini uyumlu bulduklarını söyleyenlerin kariyer planlarının, bu durumdan ne düzeyde etkilendiğine ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 14: Örneklem Grubunun Kariyer Planlarının Seçtikleri Meslek ile Yeteneklerini Uyumlu Bulmaları Açısından Ne Düzeyde Etkilendiğine Göre Dağılımları

Seçtiğiniz Mesleği Yetenekleriniz ile Uyumlu Bulmanızın Seçiminizdeki Etkisi Ne Düzeydedir?	n	%
Düşük düzeyde	10	% 4
Orta düzeyde	79	% 32
Yüksek düzeyde	53	% 21
Yanıtsız	106	% 43
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Seçtikleri meslek ile yeteneklerini uyumlu bulduklarını belirten öğrencilerin 10'u kariyer planlarında bu durumun düşük düzeyde, 79'u orta düzeyde, 53'ü ise yüksek düzeyde etkili olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların Kariyer Planlamalarında Önyargıların Etkisine Yönelik Bulgular

Tablo 15, araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer planlamalarında önyargıların etkisinin olup olmadığına ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 15: Örneklem Grubunun Kariyer Planlamalarında Önyargıların Etkisinin Olup Olmadığına Göre Dağılımları

Kariyer Planlamanızda Önyargılarınız Etkili Olmuş mudur?	n	%
Evet	36	% 15
Hayır	160	% 64
Kısmen	52	% 21
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Katılımcıların % 15'i, kariyer planlamalarında önyargıların etkisinin olduğunu; % 64'ü, etkisi olmadığını; % 21'i ise, kısmen etkisi olduğunu belirtmiştir.

"Kariyer planlamanızda önyargılarınız etkili olmuş mudur?" sorusuna "evet" ya da "kısmen" şeklinde yanıt veren katılımcılara, bu durumu daha detaylı açıklamaları istenen açık uçlu bir soru da yöneltilmiştir. Söz konusu soruyu cevaplayan öğrencilerin 10 tanesi, sekreterliğin bayanlara uygun bir meslek olduğu yönündeki önyargılarını dile getirmişlerdir. Her ne kadar bölüm seçiminde çoğunlukla olumlu fikirlerin rehber olduğunu ifade etseler de öğrencilerin 10 tanesi, pek çok insanın bölüm hakkında bilgi sahibi olmadığını ya da mesleği basite indirgediğini; bu durumun da kendilerinde "boşuna mı okuyorum?", "iş bulabilir miyim?" korkusuna dönüştüğünü ifade etmiştir.

Tablo 16, araştırmaya katılan öğrencilerden kariyer planlamalarında önyargıların etkisi olduğunu söyleyenlerin kariyer planlarının, bu durumdan ne düzeyde etkilendiğine ilişkin frekans ve yüzdeleri göstermektedir.

Tablo 16: Örneklem Grubunun Kariyer Planlarının Önyargıları Açısından Ne Düzeyde Etkilendiğine Göre Dağılımları

Önyargılarınızın Kariyer Planlamanızdaki Önemi Ne Düzeydedir?	n	%
Düşük düzeyde	11	% 4
Orta düzeyde	38	% 15
Yüksek düzeyde	24	% 10
Yanıtsız	175	% 71
<i>Toplam</i>	<i>248</i>	<i>% 100</i>

Kariyer planlamalarında önyargıların etkisinin olduğunu belirten öğrencilerin 11'i kariyer planlarında bu durumun düşük düzeyde, 38'i orta düzeyde, 24'ü ise yüksek düzeyde etkili olduğunu ifade etmiştir.

Cinsiyet Değişkeni ile Bölümün/Mesleğin Saygınlığı ve Mesleğin Yükselme Olanakları İfadelerine İlişkin Çapraz Tablolar ve Ki-Kare Analizleri

Tablo 17'de bölümün/mesleğin toplum içinde saygınlığı olduğunu düşünüp düşünmemeye yönelik ifadenin işaretlenme oranının, katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 17: Cinsiyet Değişkeni ile Bölümün/Mesleğin Saygınlığı İfadesine İlişkin Çapraz Tablo

		Bölümünüzün/mesleğinizin toplum içinde saygınlığı olduğunu düşünüyor musunuz?			
		Evete	Hayır	Kısmen	Toplam
Cinsiyet	Kız	98	42	42	182
	Erkek	21	26	19	66
Toplam		119	68	61	248

Toplam 182 kız öğrencinin 98'i (% 54'ü), bölümün/mesleğin toplum içinde saygınlığı olduğunu düşündüklerini; 42'si (% 23'ü), bölümün/mesleğin toplum içinde saygınlığı olduğunu düşünmediklerini; yine 42'si (% 23'ü) ise, bölümün/mesleğin toplum içinde saygınlığı olduğunu kısmen düşündüklerini belirtmiştir.

Toplam 66 erkek öğrencinin 21'i (% 32'si), bölümün/mesleğin toplum içinde saygınlığı olduğunu düşündüklerini; 26'sı (% 39'u), bölümün/mesleğin toplum içinde saygınlığı olduğunu düşünmediklerini; 19'u (% 29'u) ise, bölümün/mesleğin toplum içinde saygınlığı olduğunu kısmen düşündüklerini belirtmiştir.

Tablo 17'deki hücrelerde yer alan sayıların 5'ten büyük olması sonucu, bölümün/mesleğin toplum içinde saygınlığı olduğunu düşünüp düşünmemeye yönelik ifade ve cinsiyet değişkenine ki-kare analizi uygulanabilmektedir. Tablo 18, ki-kare analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 18: Cinsiyet Değişkeni ile Bölümün/Mesleğin Saygınlığı İfadesine İlişkin Ki-Kare Analizi

	Değer	df (serbestlik derecesi)	p (önem derecesi)
Pearson Ki-Kare	10,243	2	0,006

Tablo 18'den görüldüğü gibi, anlamlılık değeri 0,05'ten küçük olduğu için (0,006); bölümün/mesleğin toplum içinde saygınlığı olduğunu düşünüp düşünmemeye yönelik ifade ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki anlamlı çıkmıştır.

Tablo 19'da mesleğin yükselme olanakları olduğuna inanıp inanmamaya yönelik ifadenin işaretlenme oranının, katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 19: Cinsiyet Değişkeni ile Mesleğin Yükselme Olanakları İfadesine İlişkin Çapraz Tablo

		Mesleğinizin yükselme olanakları olduğuna inanıyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Cinsiyet	Kız	116	37	29	182
	Erkek	28	27	11	66
Toplam		144	64	40	248

Toplam 182 kız öğrencinin 116'sı (% 64'ü), meslekte yükselme olanakları olduğuna inandıklarını; 37'si (% 20'si), meslekte yükselme olanakları olduğuna inanmadıklarını; 29'u (% 16'sı) ise, meslekte yükselme olanakları olduğuna kısmen inandıklarını belirtmiştir.

Toplam 66 erkek öğrencinin 28'i (% 42'si), meslekte yükselme olanakları olduğuna inandıklarını; 27'si (% 41'i), meslekte yükselme olanakları olduğuna inanmadıklarını; 11'i (% 17'si) ise, meslekte yükselme olanakları olduğuna kısmen inandıklarını belirtmiştir.

Tablo 19'daki hücrelerde yer alan sayıların 5'ten büyük olması sonucu, mesleğin yükselme olanakları olduğuna inanıp inanmamaya yönelik ifade ve cinsiyet değişkenine ki-kare analizi uygulanabilmiştir. Tablo 20, ki-kare analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 20: Cinsiyet Değişkeni ile Mesleğin Yükselme Olanakları İfadesine İlişkin Ki-Kare Analizi

	Değer	df (serbestlik derecesi)	p (önem derecesi)
Pearson Ki-Kare	11,754	2	0,003

Tablo 20'den görüldüğü gibi, anlamlılık değeri 0,05'ten küçük olduğu için (0,003); mesleğin yükselme olanakları olduğuna inanıp inanmamaya yönelik ifade ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki anlamlı çıkmıştır.

Aylık Gelir Değişkeni ile Mesleğin Güvenli Bir Gelecek Sunması İfadesine İlişkin Çapraz Tablo ve Ki-Kare Analizi

Tablo 21’de mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inanıp inanmamaya yönelik ifadenin işaretlenme oranının, katılımcıların aylık gelirine göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 21: Aylık Gelir Değişkeni ile Mesleğin Güvenli Bir Gelecek Sunması İfadesine İlişkin Çapraz Tablo

		Seçtiğiniz mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inanıyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Aylık Gelir	250 TL ve altı	29	13	19	61
	251-500 TL	58	19	39	116
	501 TL ve üstü	31	27	13	71
Toplam		118	59	71	248

Aylık geliri 250 TL ve altı olan toplam 61 öğrencinin 29’u (% 48’i), mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inandıklarını; 13’ü (% 21’i), mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inanmadıklarını; 19’u (% 31’i) ise, mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna kısmen inandıklarını belirtmiştir.

Aylık geliri 251-500 TL arası olan toplam 116 öğrencinin 58’i (% 50’si), mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inandıklarını; 19’u (% 16’sı), mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inanmadıklarını; 39’u (% 34’ü) ise, mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna kısmen inandıklarını belirtmiştir.

Aylık geliri 501 TL ve üstü olan toplam 71 öğrencinin 31’i (% 44’ü), mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inandıklarını; 27’si (% 38’i), mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inanmadıklarını; 13’ü (% 18’i) ise, mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna kısmen inandıklarını belirtmiştir.

Tablo 21’deki hücrelerde yer alan sayıların 5’ten büyük olması sonucu, mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inanıp inanmamaya yönelik ifade ve aylık gelir değişkenine ki-kare analizi uygulanabilmiştir. Tablo 22, ki-kare analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 22: Aylık Gelir Değişkeni ile Mesleğin Güvenli Bir Gelecek Sunması İfadesine İlişkin Ki-Kare Analizi

	Değer	df (serbestlik derecesi)	p (önem derecesi)
Pearson Ki-Kare	13,043	4	0,011

Tablo 22’den görüldüğü gibi, anlamlılık değeri 0,05’ten küçük olduğu için (0,011); mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna inanıp inanmamaya yönelik ifade ile aylık gelir değişkeni arasındaki ilişki anlamlı çıkmıştır.

Sonuçlar

Gerek bireysel gerekse örgütsel bazda gerçekleştirilebilecek kariyer planlaması, iş hayatının yanı sıra tüm yaşamda da kritik bir öneme sahiptir. Dolayısıyla hakkında sayısız çalışma gerçekleştirilmiş olan kariyer konusunda odaklanılan alanlardan biri de, üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarıdır. Bu bağlamda Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümü öğrencilerinin örnekleme oluşturduğu çalışmamızda 248 öğrenciden toplanan anket verileri analiz edilmiş ve çeşitli bulgular elde edilmiştir.

Katılımcıların çoğunluğu; kızlardan, 2. sınıf öğrencilerinden ve aylık geliri 251-500 TL arasında olan bireylerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin yarıdan fazlası, bölüm tercihlerinde yakın çevrelerinin etkisinin olduğunu belirtmiş; yakın çevre içinde en büyük paya ailelerinin sahip olduğunu ifade etmiş ve bu etkinin kariyer planlamalarını özellikle orta düzeyde etkilediğini öne sürmüşlerdir.

Yine katılımcıların çoğunluğu; bölümlerini/mesleklerini diğerlerinden farklı bulduklarını, bölümün/mesleğin toplum içinde saygınlığı olduğuna inandıklarını, mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna ve meslekte yükselme olanakları olduğuna inandıklarını ve meslek ile yeteneklerinin uyumlu olduğunu belirtmiş; bu faktörlerin kariyer planlamalarını çoğunlukla orta düzeyde etkilediğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte öğrenciler, önyargıların kariyer planlamalarını genellikle etkilemediğini öne sürmüşlerdir. Bu faktörlere yönelik açık uçlu sorulara verilen yanıtlar arasında ise; mesleğin önü açık olarak görülmesi, yükselme olanaklarının başarı ve çalışmayla orantılı olması ve meslek ile en uyumlu görülen yeteneğin insan ilişkileri olması belirgin şekilde göze çarpmaktadır.

Cinsiyete yönelik değerlendirmelerde; kız öğrencilerin erkek öğrencilere nazaran mesleğin toplum içinde saygınlığı olduğuna ve mesleğin yükselme olanakları bulunduğuna daha fazla inandıkları görülmektedir. Aylık gelir açısından bakıldığında ise; düşük ve orta gelir seviyesinde olan öğrencilerin yüksek geliri olan öğrencilere nazaran mesleğin güvenli bir gelecek sunduğuna daha fazla inandıkları saptanmıştır.

Öneriler

Farklı çalışmalarda birden fazla üniversitenin sekreterlik ile ilgili bölümlerinden elde edilen verilerin analizi ile karşılaştırmalar yapılabilir. Benzer şekilde sekreterlik bölümünün yanı sıra farklı bölümlerden sağlanacak bilgilerle bölümler arası karşılaştırmalar da söz konusu olabilir.

Kaynakça

Adıgüzel, O. (2008). Türkiye’de gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrencileri üzerine bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Atalay, A. Ç. (2008). Sekreterlik mesleğinin sorunları. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresine Sunulmuş Bildiri.

Baruch, Y. ve Peiperl, M. (2000). Career management practices: An empirical survey and implications. Human Resource Management, 39(4), 347-366.

Başol, O., Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitine yönelik bir araştırma: Bireysel değerler. Electronic Journal of Vocational Colleges, Aralık, 57-68.

Budak, G. (2008). Yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetimi. İzmir: Barış Yayınları.

Byars, L. L. ve Rue, L. W. (2004). Human resource management. Singapore: McGraw Hill.

Can, H. ve Güney, S. (2007). Genel işletme: İlkeler, kavramlar, kurumlar. Ankara: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

Decenzo, D. A. ve Robbins, S. P. (2001). Human resource management. USA: John Wiley & Sons.

Dubois, D. D., Rothwell, W. J., Stern, D. J. K. ve Kemp, L. K. (2004). Competency-based human resource management. California: Davies Black Publishing.

Fındıkcı, İ. (2006). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Fischer, B. B., Klaghofer, R., Abel, T. ve Buddeberg, C. (2003). The influence of gender and personality traits on the career planning of Swiss medical students. Swiss Med Wkly, 133, 535-540.

Gökdeniz, İ., Erduran, T. ve Güler, Y. B. (2008). Meslek yüksek okulları büro yönetimi ve sekreterlik bölümü öğrencilerinin bölüme ve mesleğe ilişkin beklenti ve algı değerlendirmesi. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresine Sunulmuş Bildiri.

Güney, S. (2000). Yönetim ve organizasyon el kitabı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karademir, Ö. ve Karakulle, İ. (2013). Bilgi toplumunda sekreterlik mesleğine genel bakış. <http://earsiv.kastamonu.edu.tr/jspui/handle/1/465> adresinden 30 Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.

Özgen, H. ve Yalçın, A. (2010). İnsan kaynakları yönetimi: Stratejik bir yaklaşım. Adana: Nobel Kitabevi.

Özutku, H. (2010). Örgütsel performans boyutuyla insan kaynakları yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.

Sabuncuoğlu, Z. (2005). İnsan kaynakları yönetimi: Uygulamalı. Bursa: Alfa Aktuel.

Sağdıç, M. ve Demirkaya, M. (2009). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26, 233-246.

Seymen, O. A. (2004). Geleneksel kariyerdan, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: Nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(1), 79-114.

Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2007). Stratejik ve uluslararası boyutları ile insan kaynakları yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.

Woods, R. H. (1997). Human resources management. USA: Educational Institute of the American Hotel and Motel Association.

Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K. ve Altay, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar myo örneği. Electronic Journal of Vocational Colleges, Aralık, 9-21.

Yüksel, Ö. (2007). İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.