

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER OLANAKLARINA BAKIŞ AÇILARININ İÇERİK ANALİZİ İLE İNCELENMESİ: FACEBOOK ÖRNEĞİ

Münire ÇİFTÇİ¹, Ezgi CEVHER²

Özet

Üniversitelerde, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı okuyan veya bu bölümden mezun olmuş öğrencilerin çoğu kendilerine uygun bir iş ve pozisyon bulma amacını gözetmektedir. Üniversitelerin büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işletmelerinde yöneticilerin ofis çalışmalarına katkı vermek ve büro faaliyetlerinde bulunmak üzere görev alabilecek nitelikli, kendisini geliştiren insan gücünü ülkeye kazandırmayı amaçlayan dört yarıyılık bir yüksek öğretim programıdır. Bu programı tercih eden öğrencilerin kariyer beklentileri ve programla ilgili düşünceleri bu dört yarıyıldaki oluşabileceği gibi mezuniyetleri sonrasında da gelişip şekillenebilir. Bu çerçevede, öğrencilerin mesleki anlamda bu programdan beklentileri, programın kariyer olanaklarına bakış açısının önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Çalışmada, öğrencilerin programdan beklenti ve düşüncelerini tespit etmek amacıyla sosyal paylaşım sitesi facebookta büro yönetimi ve yönetici asistanlığı grup sayfalarına üye olan öğrencilerin yorumları, içerik çözümlemesine göre incelenmiştir. Elde edilen bulgularla programda okuyan veya programdan mezun olan öğrencilerin kariyer bakış açıları ortaya konmuş, programa ve programın farkındalığına yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü, Facebook

CONTENT ANALYSIS OF OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANCE STUDENTS' PERSPECTIVES TO THE CAREER OPPORTUNITIES: THE CASE OF FACEBOOK

Abstract

Most of the students studying or have graduated from universities' office management and administrative assistance departments look out for the purpose of finding a suitable job and position. Office management and administrative assistance is a four semester higher education program offered by universities which has an aim of providing high qualified and well educated labor force to the public and private sector to contribute work of the office and engage with the office's activities. Career prospects and the thoughts about the program of the students who chose this program, can be improved and shaped within this four-semester or after graduation. In this context, the expectation of the students from this program is an important part of the program's perspective of the career opportunities.

In this study, the comments of the students who are the members of a social networking site; Facebook's office management and administrative assistance group pages are analyzed according to content analysis method in order to determine the expectations and thoughts of the students about the program. The career perspectives of the students currently studying the program or already graduated from the program are presented with the findings and recommendations are given for the program and awareness of the program.

Key Words: Career, Office Management and Executive Assistance Department, Facebook

¹ Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Turizm İşletmeciliği Bölümü, munireciftci@sdu.edu.tr

² Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, ezgicevher@sdu.edu.tr

Giriş

İnsan hayatının büyük bir kısmını çalışma hayatı ve kariyeri oluşturmaktadır. Bu açıdan kariyer iş ve gündelik hayatta sıkça karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin profesyonel kimliğini ortaya koyan kariyer, kişinin yaşamı boyunca işle ilgili deneyimleri, düşünceleri ve davranışlarının toplamıdır. Bireyler eğitim, yetiştirme ve iş deneyimi yolu ile kariyer planlamalarını yapmaktadırlar ve bu planların gerçekleşmesine yönelik kariyer gelişimlerini sürdürmektedirler. Kariyer planlama ve geliştirme bireyin ilgilerini, becerilerini, yetkinliklerini ve yeteneklerini organize edip kullanmasına yardımcı olmaktadır. Kariyer planlama ve geliştirme birey motivasyonunda, üretkenliğinde ve kendine güveninde olumlu yönde etkiler yapmaktadır.

Kariyer ile ilgili planlar genel olarak örgütsel kariyer planları içerisinde görünse de aslında temeli bireysel kariyer planlarına dayanmaktadır. Bireyin kariyer planları, işe başlamadan başlar. Çünkü bireyin devam ettiği veya mezun olduğu okul, işe girmeden önce edindiği bütün birikimler ve deneyimler, işe başvuru süreci kariyer bileşenleri içerisinde yer almaktadır. Bu açıdan bireyin işe girmeden kariyer planlarını belirlemesi yani iş hayatı için bir yol haritası çıkarması kariyer yönetimi açısından önemli bir yer tutmaktadır. Bireysel kariyer planlamada birey öncelikle kendini tanımalıdır. İlgileri, becerileri, yetenekleri ve yetkinliklerinin neler olduğunu bilmeli ve bu ekseninde planlamada sonraki aşama olan tercih edeceği veya bireysel yetkinliklerine uygun meslekleri tanımalıdır. Kendini ve mesleğini tanıyan birey kariyerinde bir sonraki aşama olan iş dünyasını tanımalıdır. Bunun için ise iş dünyasının kendisine sunduğu fırsatları incelemeli ve kendi donanımlarına uygun olana yönelmelidir. İş dünyasını tanıyan birey kendine uygun işi bulma aşamasına kolaylıkla geçiş yapabilecektir. Bireysel kariyer planlama sürecinin son aşaması olan kariyerinde ilerlemede ise birey, bireysel kariyer planları ile örgütsel kariyer planlarını uyumlaştırmalıdır. Bütün bu süreci dikkate alan bir birey hem kariyer planlamasını hem kariyer gelişimini yaparak kariyerini yönetebilmektedir.

Bu bağlamda araştırmada etkin kullanılan bir sosyal medya aracı olan Facebookta yer alan “Büro yönetimi ve Yönetici Asistanlığı” sayfaları incelenmiştir. Bu incelemede sayfayı beğenen yorumcuların yorumları üzerine içerik analizi uygulanmıştır. “Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı” sayfalarını takip eden takipçilerin mesleki bakış açıları dikkate alınarak kariyer planları ve kariyer gelişimlerinin belirlenmesine yönelik bu çalışma öğrencilerin mesleki kariyer beklentilerini ve kariyer planlama sürecini incelemek açısından önemlidir.

Kariyer Kavramı

Kariyer “yol”, “koşu yeri”, “geçit” gibi sözlük anlamları içeren İngilizce “career” kelimesinin Türkçe karşılığı olarak kullanılmaktadır (İbicioğlu, 2011). Kariyer ile ilgili tanımlara bakıldığında genel olarak “çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla bireyin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan” şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer sözcüğü kimi zaman bireysel bir ilerleme kimi zaman da mesleki gelişme anlamlarında kullanılmaktadır (Noe, 2009). Genel anlamda kariyer, bireyin yaşamı boyunca geliştirdiği tutumları, bilgi düzeyi ve yeterlilikleri gibi zaman içinde iş faaliyetleri ve pozisyonları dizisi olarak tanımlanmaktadır (Gürüz, 2009:184; Yalın:2005:160-165).

Kariyer, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle kariyer, “Kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi” şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer Planlama “Bireylerin; beceri, ilgi ve değerlerini dikkate aldığı, bunlara uygun amaçlar belirlediği ve bu amaçlara ulaşmak için planlama yaptıkları süreç” tir (Noe: 2009:400).

Kariyer kavramı 70’li yıllardan başlayarak farklı yönleri ile ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Bunların sonucunda da literatüre kariyer hareketliliği (career mobility), kariyer durağanlığı (career stability), kariyer platosu ve kariyer dengeleri (career anchors) gibi olgular kazandırılmıştır (Eryiğit, 2000:2; İbicioğlu, 2011:164-168). Kariyer, sadece dikey bir ilerleme olarak düşünülmemelidir. Kişi aynı pozisyonda bilgi ve becerilerini artırarak da kariyerini geliştirebilir. Ayrıca iş ile ilgili her türlü tecrübe bireye bir kariyer sağlar. Kariyer kavramı ile, başarı ve başarısızlık, hızlı veya yavaş ilerleme kastedilmez. Çünkü kariyer değerlendirmesinde var olan bir standart yoktur.

Kariyer Yönetimi

“Kariyer planlama” ve “kariyer geliştirme” olmak üzere iki bileşenden oluşan kariyer yönetimi literatürde; örgütlerin çalışanların yeteneklerini, ilgi alanlarını ve çıkarlarını analiz etmelerine yardımcı olması ve kariyer geliştirme faaliyetlerinin planlanması olarak geçmektedir (Eryiğit, 2000)

Kariyer yönetiminin bir bileşeni kariyer planlama’dır. Bireyin örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlama sürecinde; kariyer amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir. Kariyer yönetiminin ikinci bileşeni ise kariyer geliştirme’dir. Kariyer geliştirme, bireylerin her birinin, kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü ile ayrılabilir aşamalar serisi boyunca sürekli kendilerini geliştirmeleri ve örgütün çalışanlarına bu konuda sunduğu resmi etkinliklerdir.

Kariyer yönetimi bireysel ve örgütsel olarak 2 boyutta ele alınmaktadır. Bireysel kariyer yönetimi, “İnsanın yaşantılarının ilerleyen zamanlarında karşısına çıkabilecek birçok kariyer seçeneklerinden birini seçmek için karar vermesi” olarak tanımlanır. Örgütsel Kariyer yönetimi ise; işe yerleştirme, potansiyel değerlendirme, danışmanlık, eğitim gibi insan kaynakları faaliyetlerini içine alır (Bingöl,2010:353,358).

Bireysel Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetiminde bireyin sorumlulukları ve faaliyetleri, “Bireysel Kariyer Yönetimi” nin konusunu oluşturur. Bireysel kariyer yönetimi, kariyer planlamasını da içeren, ancak ondan daha geniş bir kavramdır. Bireysel kariyer yönetiminde bireyin üzerine düşen sorumluluklar, birçok konuda faaliyette bulunmasını gerektirir. Bu faaliyetlerin planlanması, bu amaçla kullanılacak kaynak ve yöntemlerin organizasyonu, faaliyetlerin icra edilmesi, bireysel hedefler ve kurum beklentileri ile koordinasyonu, sonuçların değerlendirilmesi, bireysel kariyer yönetimi içinde değerlendirilir (Gürüz:2009; Berberoğlu:1991, ; İbicioğlu, 2011; Geylan: 2008:128).

Bireysel Kariyer Yönetimi kapsamında değerlendirilen başlıca faaliyetler aşağıda belirtilmiştir (Dükar, 2010:2);

- Bireysel vizyonu belirleme,
- Kariyer hedeflerini belirleme,
- İlgi, yetkinlik, yetenek ve becerileri belirleme,
- Meslek seçimi,
- İşe ilişkin öncelikleri belirleme,
- İş olanaklarını araştırma,
- Özgeçmiş hazırlama,
- İşe başvurma ve başvuru takibi,
- İş görüşmesi,
- İşe başlama ve uyum süreci,
- Firma kültürüne uyum sağlanması,
- Mesleki yenilikleri takip etme,
- İş ilişkilerini yönlendirme,
- Firmanın eğitim ve kariyer yönetimi politikalarına uygun davranışların sergilenmesi,
- Emeklilik yaşamına hazırlık.

Ayrıca kariyer seçimi ve kariyer sürecinin oluşumunda bireyi yönlendiren faktörleri içsel ve dışsal olarak iki şekilde incelemek mümkündür:

İçsel Faktörler: İçsel Faktörlerin en önemlisi bireyin kişiliğidir. Bireyin hayatı süresince kendisini etkileyen, kişiliğinin gelişimine katkıda bulunan duygu, düşünce, ilgi alanları, başarı, psikolojik güç gibi faktörler bireyin kariyer sürecinde de etkili olmaktadır. Özellikle insanın tabiatında bulunan "kendini gerçekleştirme olgusu" kariyer sürecinde en etkili içsel güç olarak ortaya çıkmaktadır.

Dışsal Faktörler: Bu faktörler içinde en önemlileri bireyin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durum, aile ve çevresidir. Bu faktörler bireyin motivasyonunda, kariyerle ilgili aldığı kararlarda, etkileyici ve bireyi yönlendirici olmaktadır. (Eryiğit, 2000).

Bireysel kariyer yönetimi için bireysel kariyer planlarının yapılması önemlidir. Kariyer Planlama, bir bireyin kendi becerileri, ilgileri, değerleri ve fırsatlarının neler olduğunu farkına varma çabalarıdır (Bingöl, 2010:346). Bu bağlamda kariyer planlama süreci (Gürüz, 2009:190):

- Kendini Tanıma
- Mesleğini Tanıma
- İş Dünyasını Tanıma
- Kendine uygun iş bulma
- Kariyerde ilerleme olarak sıralanabilir.

Yöntem

Çalışmada, bir sosyal paylaşım sitesi olan facebookta yer alan "Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı" isimli topluluk sayfaları araştırılmıştır. Araştırma kapsamında, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı adı altında yer alan bu sayfalardaki öğrenci yorumları nitel analiz yöntemlerinden içerik analizi ile incelenmiştir. Bu topluluk sayfalarına üye olanların "bölüm ve kariyer beklentileri" konulu yorumları araştırmaya dahil edilmiş ve toplamda 545 yorum bu yönetime göre incelenmiştir. İçerik analizi yoluyla yorumlar, "Kendini Tanıma, Mesleği Tanıma, İş Dünyasını Tanıma, Kendine Uygun İş Bulma, Kariyerde İlerleme" ana temaları altında, alanyazın destekli kodlama yönergesi oluşturularak ele alınmıştır. Analizde belirlenen ana temalar alt temalarla desteklenmiştir.

Bilimsel bir yaklaşım olarak içerik çözümlemesinde sözel, yazılı ve diğer materyallerin içerdiği mesajı, anlam veya dilbilgisi açısından nesnel ve sistematik olarak sınıflandırma, sayılara dönüştürme ve çıkarımda bulunma yoluyla sosyal gerçeği araştırma söz konusudur (Tavşancıl ve Aslan, 2001: 22). İçerik çözümlemesi iletilerin, açık ve görünen içeriğinin, nesnel, ölçülebilir ve doğrulanabilir bir açıklamasını yapabilmek amacıyla kullanılmaktadır (Fiske, 1990: 176). Araştırmada içerik çözümlemesi yapılabilmesi için kariyer planlama ve gelişim süreci dikkate alınarak ana temalar ve kariyer faaliyetleri dikkate alınarak alt temalardan oluşan bir kodlama yönergesi hazırlanmış, buna yönelik sayfalardaki yorumlar dikkate alınarak veriler toplanmış, bu veriler SPSS yardımıyla frekans dağılımına göre sayısallaştırılmıştır. Çözümleme verilerinin yüzdelerle dağılımları çıkarılmış ve sonuçlar kariyer planlama ve geliştirme süreci üzerinden değerlendirilmiştir.

Bulgular

Araştırmada, topluluk sitelerine üye kullanıcılar tarafından yapılan yorumlar "Kendini Tanıma, Mesleği Tanıma, İş Dünyasını Tanıma, Kendine Uygun İş Bulma, Kariyerde İlerleme" ana temaları altında incelenmiştir. Her ana tema ile ilgili kariyer faaliyetlerini içeren alt başlıklar yorumlar değerlendirilirken dikkate alınmıştır. Alt başlıklar sırasıyla aşağıda verilmiştir:

1. Kendini Tanıma

- Bireysel vizyonu belirleme,
- Kariyer hedeflerini belirleme,
- İlgi, yetkinlik, yetenek ve becerileri belirleme,

2. Mesleğini Tanıma

Meslek seçimi,
İşe ilişkin öncelikleri belirleme,

3. İş Dünyasını Tanıma

İş olanaklarını araştırma,
Özgeçmiş hazırlama,

4. Kendine Uygun İş Bulma

İşe başvurma ve başvuru takibi,
İş görüşmesi,
İşe başlama ve uyum süreci,
Firma kültürüne uyum sağlanması,

5. Kariyerde İlerleme

Mesleki yenilikleri takip etme,
İş ilişkilerini yönlendirme,
Firmanın eğitim ve kariyer yönetimi politikalarına uygun davranışların sergilenmesi,
Emeklilik yaşamına hazırlık

Alt Başlıklara ilişkin çözümlenmeler şu şekildedir:

Tablo 1. Bireysel Vizyon Belirleme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Yok	538	98,7	98,7	98,7
Var	7	1,3	1,3	100,0
Total	545	100,0	100,0	

Kendini tanıma ana başlığının içerisindeki faaliyetlerden ilki olan bireysel vizyon belirlemeye yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan sadece 7 yorum bulunmaktadır. Bu yorumlara ilişkin örnekler, daha çok yorumda bulunan kişilerin kendilerine yönelik kariyer gelişim planlarını açıklamalarıyla doğru orantılıdır. Bu planlar, yabancı dili geliştirme, farklı sertifikalar alma, bölümden mezun olunca yapmak istedikleri işlere yöneliktir.

Tablo 2. Kariyer Hedeflerini Belirleme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	524	96,1	96,1	96,1
var	21	3,9	3,9	100,0
Total	545	100,0	100,0	

Kendini tanıma ana başlığının içerisindeki diğer kariyer faaliyeti olan kariyer hedeflerini belirlemeye yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan 21 yorum bulunmaktadır. Bu başlığa yönelik yorumlar daha çok topluluğa üye olan kişilerin gelecekteki kariyer planlarına yönelik olmuştur. Kariyer planlarında yorumcular planlarını, kamu personeli seçme ve yerleştirme sınavını kazanmak, özel sektörde iş bulmak, dikey geçiş sınavını kazanmak ve lisans eğitimi almak, açık öğretim fakültesinden öğrenimlerine devam etmek şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 3. İlgili Yetkinlik Yetenek ve Beceri Belirleme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	533	97,8	97,8	97,8
var	12	2,2	2,2	100,0
Total	545	100,0	100,0	

Kendini tanıma ana başlığının içerisindeki bir diğer kariyer faaliyeti olan ilgi, yetkinlik, yetenek ve beceri belirlemeye yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan 12 yorum bulunmaktadır. Bu yorumlar içerisinde topluluk sayfasına üye olan kullanıcılar daha çok mevcut durumlarından bahsederek sahip oldukları özellikleri belirtmişlerdir. Yine burada “yabancı dil düzeyleri, sahip oldukları bilgisayar sertifikaları ve diğer sertifikalar, klavye bilgileri” ele alınan konular arasındadır.

Tablo 4. Meslek/Bölüm Seçimi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	319	58,5	58,5	58,5
var	226	41,5	41,5	100,0
Total	545	100,0	100,0	

Mesleğini tanıma ana başlığının içerisindeki yer alan Meslek/Bölüm seçimi faaliyetine yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan 226 yorum bulunmaktadır. Burada topluluğa üye olan kullanıcılar, bölüme ve bölüm seçimine yönelik pek çok yorumda bulunmuşlardır. Bölümün zorluğu veya kolaylığı, derslerin zorluk veya kolaylık dereceleri, bölümden mezun olunca iş bulma olanakları, bu bölümün tercih edilmesi ile elde edilecek kazanımlar veya kayıplar, meslek/bölüm olarak bu mesleğin/bölüm okumanın bayanlar ve erkekler açısından zorlukları veya kolaylıkları ele alınan konular arasındadır. En çok tartışılan konu ise bu bölüm mezunlarının gelecekte hangi tür alanlarda istihdam edileceği konusudur.

Tablo 5. İşe İlişkin Öncelikleri Belirleme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	545	100,0	100,0	100,0

Mesleğini tanıma ana başlığının içerisindeki yer alan işe ilişkin önceliklerini belirleme faaliyetine yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan hiç yorum bulunmamaktadır. Dolayısıyla burada, tartışmacıların öncelikli olarak iş ve bölüm odaklı konuştukları, işe ilişkin beklentilerini dile getirmekten öte, iş bulmaya önem verdikleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Zaten bu durum aşağıda yer alan başlığın bulgularında net şekilde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 6. İş Olanaklarını Araştırma

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	273	50,1	50,1	50,1
var	272	49,9	49,9	100,0
Total	545	100,0	100,0	

İş Dünyasını tanıma başlığı içerisindeki yer alan iş olanaklarını araştırma faaliyetine yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan 272 yorum bulunmaktadır. İş olanaklarını

araştırmaya yönelik yorum sayısı toplam yorum sayısının yarısıdır. Bu yorumlar içerisinde tartışma konusu olarak, daha çok kamu personeli seçme ve yerleştirme sınavının puanları, kontenjanları, istihdam edilen kadrolar, baraj puanları, bu sınav sonucunda yapılan atamaların son atama puanları, çok az sayıda da olsa özel sektörde çıkan bazı iş ilanlarının şartları yer almaktadır.

Tablo 7. Özgeçmiş Hazırlama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	545	100,0	100,0	100,0

İş Dünyasını tanıma ana başlığının içerisindeki yer alan diğer kariyer faaliyeti özgeçmiş hazırlama faaliyetine yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan hiç yorum bulunmamaktadır. Yine bu durum topluluğa üye olan kullanıcıların, kariyer sürecinde ileriki aşamalarda yer alan özgeçmiş hazırlama konusuna yeterince önem vermedikleri anlamına gelmektedir. Öyle ki kullanıcılar bu sayfalarda daha çok iş olanaklarını araştırma odaklı yorumlarda bulunmuşlardır. Bu yorumların geneli de kamu personeli seçme ve yerleştirme sınavına yönelik olduğundan özel sektör göz ardı edilmiştir. Özel sektör odaklı iş bulma amacı olan kullanıcıların sayısı yetersiz olduğundan da özgeçmiş hazırlama alanında hiç yorum ya da soru gelmemiştir.

Tablo 8. İşe Başvuru ve Başvuru Takibi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	545	100,0	100,0	100,0

Kendine uygun iş bulma ana başlığının içerisindeki yer alan işe başvuru ve başvuru takibi faaliyetine yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan hiç yorum bulunmamaktadır. Bu durum, topluluğa üye olan kullanıcıların daha çok iş olanaklarını araştırmaya yönelik yorumda bulduklarının bir sonucudur. Zaten elde edilen bulgular da bunu desteklemektedir. Herhangi bir iş yeri veya işe başvurduğunu belirten ve sonuç beklediğini açıklayan üye olmamıştır. Yorumların içeriği incelendiğinde konular daha çok devlet kadroları atamaları ve kamu personeli seçme ve yerleştirme sınavı odaklı olduğundan başvuru konusu bir süreç şeklinde gündeme gelmemiştir.

Tablo 9. İş Görüşmesi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	540	99,1	99,1	99,1
var	5	,9	,9	100,0
Total	545	100,0	100,0	

Kendine uygun iş bulma başlığı içerisindeki yer alan iş görüşmesi kariyer faaliyetine yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan 5 yorum bulunmaktadır. Çok az sayıda da olsa bazı kullanıcılar özel sektörde yaptıkları görüşme hazırlıklarından ve yapılması gerekenlerden bahsetmişlerdir.

Tablo 10. İşe Başlama ve Uyum Süreci

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	545	100,0	100,0	100,0

Kendine uygun iş bulma ana başlığının içerisindeki yer alan işe başlama ve uyum süreci kariyer faaliyetine yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan hiç yorum

bulunmamaktadır. Yorumlar daha çok iş olanaklarını araştırma odaklı olduğundan işe başladığını belirten, iş hakkında bilgi veren olmamıştır.

Tablo 11. Firma Kültürüne Uyum Sağlama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	544	99,8	99,8	99,8
var	1	,2	,2	100,0
Total	545	100,0	100,0	

Kendine uygun iş bulma başlığı içerisindeki yer alan firma kültürüne uyum sağlama kariyer faaliyetine yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu altbaşlığı kapsayan sadece 1 yorum bulunmaktadır. Bu yorum da Türkiye’de bilinen büyük 2 firmanın örgüt kültürünü açıklamaya yönelik bir yorumdur. Yorumda bulunanlar, topluluk sayfalarında daha çok iş olanaklarını araştırmaya odaklandıklarından bu başlık tamamen konu dışı kalmıştır.

Tablo 12. Mesleki Yenilikleri Takip Etme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	545	100,0	100,0	100,0

Kariyerde ilerleme ana başlığının içerisindeki yer alan mesleki yenilikleri takip etme kariyer faaliyetine yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan hiç yorum bulunmamaktadır.

Tablo 13. İşe ilişkin Yönlendirme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	545	100,0	100,0	100,0

Kariyerde ilerleme ana başlığının içerisindeki yer alan işe ilişkin yönlendirme kariyer faaliyetine yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan hiç yorum bulunmamaktadır.

Tablo 14. Firmanın Kariyer Planlamasına Uygun Hareket Etme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	545	100,0	100,0	100,0

Kariyerde ilerleme ana başlığının içerisindeki yer alan firmanın kariyer planlamasına uygun hareket etmeye yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan hiç yorum bulunmamaktadır.

Tablo 15. Emeklilik Planları

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yok	545	100,0	100,0	100,0

Kariyerde ilerleme ana başlığının içerisindeki yer alan emeklilik planlarına yönelik yorumlar incelendiğinde 545 yorum içerisinde bu alt başlığı kapsayan hiç yorum bulunmamaktadır.

Kariyerde ilerlemeye yönelik “mesleki yenilikleri takip, işe ilişkin yönlendirme, firmanın kariyer planlamasına uygun hareket, emeklilik “ konuları topluluk sayfalarında yapılan yorumlar arasında yer almamıştır. Bu durum yine iş olanaklarını ve bölüm/ mesleği araştıran üyelerin daha mesleki kariyerlerine başlamamaları ve bu konuda herhangi bir fikirlerinin olmamasıyla açıklanabilir. Topluluk sayfalarının daha çok araştırma , soru sorma, bilgi paylaşımı platformu olduğu düşünüldüğünde “büro yönetimi ve yönetici asistanlığı” topluluk sayfalarının elde edilen bulgular çerçevesinde tamamen bölümün iş olanaklarını araştırmaya ve bölüme yönelik yorumları içerdiği söylenebilir. Bu yüzden burada , meslek sahibi olan kişilerin değil daha çok kariyerlerine adım atma aşamasında olan kişilerin paylaşımında bulduklarını söylemek yanlış olmaz. Özellikle son bölümdeki bu ana başlık ve alt başlıklara yönelik hiç yorumda bulunulmaması bunun en önemli kanıtlarındandır.

Sonuç ve Öneriler

“Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı” sayfalarını takip eden takipçilerin mesleki bakış açıları dikkate alınarak kariyer planları ve kariyer gelişimlerinin belirlenmesine yönelik bu araştırma bulguları incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır:

Bu sayfaları ziyaret eden takipçilerin kariyer planlama sürecinde “Kendini tanıma” ana başlığı içerisinde “Bireysel vizyonu belirleme”, “Kariyer hedeflerini belirleme” ve “İlgi, yetkinlik, yetenek ve becerileri belirleme” alt başlıkları çok az bir yorumun içerisinde yer almaktadır. Bu bulgulara göre takipçiler bireysel tanıma sürecini ya önemsememekte ya da bu süreci aştıklarını düşünmektedirler. Bu kaniye net olarak varabilmek için bu bağlamda ayrıca bir inceleme yapılabilir. “Mesleğini Tanıma” ana başlığı içerisinde “Meslek/Bölüm seçimi” ve “İşe ilişkin öncelikleri belirleme” alt başlıklarını kapsayan yorumların çoğunlukla “meslek/bölüm seçimi” ile ilgili olduğu görülmüştür. Sayfalarda alanlarına yönelik mesleki araştırmaları ya da bu alanı tercih etmek isteyen alanla ilgili mesleki olanakları sorgulayan yorumlara yer verilmektedir. “İş Dünyasını Tanıma” ana başlığı içerisinde “İş olanaklarını araştırma” ve “Özgeçmiş hazırlama” alt başlıklarını kapsayan yorumların ağırlıklı olarak “iş olanaklarını araştırma” ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre takipçilerin çoğu mesleğin geleceğini ve iş dünyasında mesleğe yönelik fırsatları merak etmekte ve bununla ilgili bakış açılarını paylaşmaktadırlar. “Kendine Uygun İş Bulma” ana başlığı içerisinde “İşe başvurma ve başvuru takibi”, “İş görüşmesi”, “İşe başlama ve uyum süreci”, “Firma kültürüne uyum sağlanması” alt başlıkları ve “Kariyerde İlerleme” ana başlığının içerisinde “Mesleki yenilikleri takip etme”, “İş ilişkilerini yönlendirme”, “Firmanın eğitim ve kariyer yönetimi politikalarına uygun davranışların sergilenmesi”, “Emeklilik yaşamına hazırlık” alt başlıkları takipçilerin yorumlarında yer vermedikleri kariyer faaliyetleridir.

Bütün bulgular değerlendirildiğinde takipçilerin bilinçli bir kariyer planlama yaptıkları söylenemez. Yorumlarda genelde kolay ve hızlı bir şekilde meslek edinme düşüncesinin yattığı anlaşılmaktadır. Bu durum kendilerini ve mesleklerini tanımadıklarını göstermektedir. Bunların yanında iş dünyasını kariyerleri için bir adım olarak görmek yerine sadece işe başvuru için araştırdıklarını yapılan yorumlardan çıkarabiliriz. Ayrıca özel sektör yerine kamu sektöründe iş bulma düşüncesinin hakim olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç, yorumların yapıldığı ana konu başlıklarından da açıkça anlaşılmaktadır. Çünkü topluluk sayfalarında yer alan ve yorumların yapılmasına ortam oluşturan ana başlıklar genelde kamu personeli seçme ve yerleştirme (KPSS) sınavına yöneliktir.

Genel olarak “Büro Yönetimi ve Yönetici asistanlığı” sayfalarını takip eden takipçilerin bu sayfaları kariyerleri açısından bir araç olarak gördükleri için değil seküler kültürün bir parçası olarak takip ettikleri söylenilebilir. Bu bağlamda bu sayfalara yorum yapan takipçilerin kariyer planlarına yönelik etkin bir bakış açısı edinmedikleri söylenilebilir.

Bu çalışma sonuçlarının desteklenmesi için bu sayfalar etkin olarak takip edilebilir. Hatta takipçilere doğrudan kariyerleri ile ilgili sorular yöneltilerek bilgiye örtülü olarak değil doğrudan ulaşılabilir. Ayrıca bu alanda okuyan, mezun olan ve çalışanlara yönelik nicel yöntemler kullanılarak farklı çalışmalarla bu alandaki kişilerin kariyer planlarına yönelik bakış açıları ortaya çıkarılabilir.

Kaynakça

- Anafarta, N. (2002). Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber (Mentor). C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt 3, Sayı . 115-128.
- Berberoğlu, G. (1991). İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi. Amme İdaresi Dergisi, C:24,S: 1, Mart. 135-153.
- Bingöl, D.(2010). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Dükar. (2010). Kariyer Planlama Rehberi. İstanbul: Doğu Üniversitesi.
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer Yönetimi. Kamu-İş; C: 6 S:1. 1-26.
- Fiske J., (1990), İletişim Çalışmalarına Giriş, (Çev. S. İrvan), Ankara: Ark Yayınları.
- Geylan, R. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gürüz, D. ve G. Ö. Yaylacı. (2009). İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: MediaCat.
- İbicioğlu, H.(2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Alter Yayıncılık.
- İrmiş, A. ve S. (2001). Bayrak. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 1/1-2: 177-186.
- Johnson, S. M. and S. E. Birkeland. (2003). Pursuing a "Sense of Success": New Teachers Explain Their Career Decisions. American Educational Research Journal. Fall.Vol. 40, No. 3, 581-617.
- KARMER, (2011). Kariyer Planlama ve Geliştirme El Kitabı. Ankara: Turgut Özal Üni.Kariyer Planlama ve Arş.Merkezi.
- Koca, A.İ. (2010). Kariyer seçiminde Kariyer Değerleri ile Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde bir Araştırma. ÇÜ İİBF dergisi, C:14, S:1. 56-70.
- Noe, R. (2009). İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi. (Çev: Canan ÇETİN). İstanbul: Beta Yayınları.
- Taşlıyan, M., N.Ü.Arı ve B. Duzman. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İibf Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi. Cilt 3, Sayı 2. 231-241.
- Tavşancıl E., Aslan, E., (2001), İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tortop, N., B. Aykaç, H. Yayman ve A. Özer. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi. Abkara: Nobel Yayınları.
- Uzunbacak, H.H. (2006). Kariyer Platosu (Mesleki Durgunluk): Emniyet Teşkilatında Çalışan Amir Sınıfı Personelin Mesleki Durgunluk Boyutu Üzerine Bir Araştırma. Polis Bilimleri Dergisi.Cilt:8 (3-4).29-48.
- Yalım, D. (2005). İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler. İstanbul: Hayat Yayınları.