

## YÖNETİCİLERİN ASİSTANLARINDAN VE ÖĞRENCİLERİN GELECEKTEN BEKLENTİLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Evrım MAYATÜRK AKYOL<sup>1</sup>, İlham YILMAZ<sup>2</sup>, Filiz YURTTAŞER<sup>3</sup>

### Özet

İster mal ister hizmet üretsinler tüm işletmeler yönetim kavramına ihtiyaç duyarlar. İnsanların bir arada yaşamaya başlaması kadar eski olan “yönetim” kavramı en basit şekilde işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi süreci olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte işletmelerin büyümesi ve yaşanan yoğun rekabet sonucu, örgütlerde gerçekleştirilen faaliyetlerin kapsamı ve niteliği değişmiştir. Dolayısıyla, işletmeleri etkin şekilde yönetecek yöneticilere ve ekip çalışmasına duyulan gereksinim de artmıştır. Başka bir ifadeyle yönetimin etkinliği, bir takım bileşenlerin fonksiyonudur. Söz konusu bileşenler; yöneticiler, yönetilenler, amaçlar, yerine getirilmeye çalışılan iş, faaliyette bulunulan örgütsel sistem ve çevre koşullarıdır. Bu bileşenlerden olan yöneticilerin en büyük yardımcıları ise, onları asiste eden yönetici asistanlarıdır.

Yönetim fonksiyonunun ve yönetici asistanlarının öneminin artışıyla birlikte bu gereksinimi karşılamak için çeşitli üniversitelerde bölümler açılmış ve bu amaca yönelik olarak çalışabilecek bireyler yetiştirmeye başlanmıştır. Bu çalışmanın amacı da; Manisa Celal Bayar Üniversitesi (CBÜ) Ahmetli MYO Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümünde öğrenim gören öğrencilerin gelecekle ilgili planlarını ve eğitim memnuniyet düzeylerini saptamak ve ayrıca farklı sektörlerde görev yapan üst düzey yöneticilerin yönetici asistanlarından beklentilerini önem sırasına göre derecelendirmeye çalışmaktır. Bu amaç doğrultusunda öğrencilere ve firma yöneticilerine anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler, çeşitli istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici, Yönetici Asistanı Adayı, Beklenti

## A RESEARCH RELATED TO DETERMINING WHAT MANAGERS ASK FROM THEIR ASSISTANTS AND WHAT STUDENTS EXPECT IN THE FUTURE

### Abstract

Whether they produce goods or deliver services all organizations need some kind of management. "Management" which is an old concept as people forming a society can simply be defined as the realization of the purpose of any organization. However, activities within the organizations have changed in content and context as a result of the fierce competition and the enlargement of the organizations. For this reason in any organization the need for effective managers and team work has increased to a great extent. In other words, effective management is a function of various components. To name; these components are managers, employees, goals, the work that is to be done, the organizational system and the

---

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, [evrimmayaturk@gmail.com](mailto:evrimmayaturk@gmail.com)

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Celal Bayar Üniversitesi, [ilhamyilmaz@gmail.com](mailto:ilhamyilmaz@gmail.com)

<sup>3</sup> Yönetici Asistanı, Unilever, [trmanagement.assistants@gmail.com](mailto:trmanagement.assistants@gmail.com)

environmental conditions. The managers being a part of these components get most help from their executive assistants.

In order to meet this demand, some universities has established business departments and started to educate people in this field as a result of increased importance of management function and executive assistants. The purpose of this study is to research the future plans and educational satisfaction level of the students studying at Ahmetli Vocational School of Manisa Celal Bayar University in the Department of Office Management and Executive Assistance as well as to rank the expectations of high level executives from their assistants. For this reason a survey was conducted among students and managers and the data are evaluated by using various statistical methods.

**Keywords:** Manager, Executive Assistant Candidate, Expectation

## Giriş

Günümüzde sürdürülebilir kalkınma ve rekabet üstünlüğünün sağlanmasında, nitelikli insan gücüne sahip olmak; büyük önem taşımaktadır. Özellikle dünyanın en güçlü ilk 10 ekonomisi arasında olmayı hedefleyen ülkemizin küresel ölçekte bu rekabet gücünü yakalaması için nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi daha da ön plana çıkmaktadır. Bu çerçevede, iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün eğitimi ve yetiştirilmesinde mesleki ve teknik eğitim çok büyük bir öneme sahiptir (Alkan vd., 2014: 134). Zira ekonomileri güçlü ülkelerin dünyada söz sahibi olmalarında; nitelikli insan gücünü yetiştirmede mesleki teknik eğitimin üstlendiği rolü, 21. yüzyılın teknolojisi ile bütünleştirmeleri büyük rol oynamaktadır (Uçar ve Özerbaş, 2013: 242).

Bu bağlamda gerek Türk toplumunda gerekse diğer toplumlarda önemi gün geçtikçe artan mesleki ve teknik eğitim, “bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan bir mesleğin; bilgi, beceri, tavır ve meslek alışkanlıkları kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme süreci” şeklinde tanımlanmaktadır (Şahinkesen, 1992: 691).

Tanımından da anlaşıldığı üzere mesleki ve teknik eğitim, tek bir boyuttan ibaret değildir. Zira küreselleşme süreci yükseköğretime, öğretim ve araştırma gibi klasik görevlerin yanında yeni roller yüklemektedir. Yüksek bilgi ve teknolojinin üretilmesi ve bunları kullanabilen nitelikli elemanların yetiştirilmesi, bu roller arasında yer almaktadır. Söz konusu görevleri layıkıyla yerine getiren üniversitelerin; bölgesel ekonomik gelişmeye sağlayacağı katkılar da yadsınmamaktadır. Bu doğrultuda meslek yüksekokullarının bölgeleri destekleme yolları, istihdam yaratma ve bölgesel rekabet gücünü geliştirme fonksiyonlarından geçmektedir (Yıldız ve Talih, 2011: 271).

Başka bir ifadeyle meslek yüksekokullarında öğrencilere bir taraftan teorik bilgiler aktarılırken diğer taraftan da uygulamalı mesleki eğitimler verilmektedir. Yüksek Öğretim Kurumunun, mesleki teknik eğitim bölgesi içindeki meslek yüksekokulları öğrencilerinin iş yerlerindeki eğitim, uygulama ve stajlarına ilişkin esas ve usuller hakkındaki yönetmeliğinin ilk maddesinde de bu eğitimin amaçları arasında; teorik bilgi ve deneyimleri pekiştirmek; laboratuvar ve atölye uygulamalarında edinilen beceri ve deneyimleri geliştirmek; görev yapılacak iş yerlerindeki sorumlulukların, ilişkilerin, organizasyon ve üretim sürecinin ve yeni teknolojilerin tanınmasını sağlamak yer almaktadır (Gökdoğan ve Sarıgöz, 2012: 1092).

Söz konusu amaçlar doğrultusunda faaliyet gösteren ya da göstermesi beklenen meslek yüksekokulları; rekabet üstünlüğü olan faaliyet alanları ve teknolojik yeniliklere uyumlu ve eğitilmiş işgücünün yetiştirilmesinde ve piyasanın beklentilerinin karşılanmasında giderek yoğunlaşan bir görev üstlenmektedir (Yıldız ve Talih, 2011: 271).

Meslek yüksekokulları bünyesinde yer alan önemli bölümlerden biri de, “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı”dır. Mesleki ve teknik eğitime ilişkin olarak yukarıda belirtilen kritik rol ve amaçlar, bu bölüm açısından da ciddi önem taşımaktadır.

“Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı” bölümleri, verimli büro hizmetlerinin gerçekleştirilmesi için nitelikli eleman yetiştirmek amacıyla kurulmaktadır. Söz konusu elemanların nitelikli olmasında; günümüz koşullarına uyum sağlayabilmeleri, değişime adapte olabilmeleri, teorik bilgiyi kaliteli bir şekilde uygulamaya geçirebilmeleri ve performansı üretkenliğe dönüştürebilmeleri büyük rol oynamaktadır (Yeşil ve Vatan, 2014: 413).

Başka bir ifadeyle genel olarak “başkalarına iş gördürmek suretiyle işletme amaçlarını gerçekleştirme süreci “ şeklinde tanımlanan yönetim fonksiyonunda; yöneticiler veya belirli niteliklere sahip kişilerden oluşan yönetim takımı; durumsal değişkenleri algılama, işleme, yorumlama ve sonrasında yönetsel karar verme işlevlerini yerine getirmektedir (Sucu, 2014). Bu ekipte yer alan yönetici asistanları, gerek söz konusu işlevlerin gerçekleştirilmesinde birlikte çalıştığı yöneticiye destek olmak gerekse yazışma teknikleri ve ofis otomasyonu uzmanlığı, özerk davranma ve inisiyatif kullanma (Tutar vd., 2004: 21), iyi bir gözlem ve dinleme yeteneği, dakik ve hızlı olma, yöneticiyi temsil etme, organizasyon yeteneği, iyi bir dosyalama bilgisi (HRM, 2011) konularında üzerine düşeni yapmak açısından işletme başarısında oldukça önemlidir.

Bunun için de geleceğin çağdaş sekreterlerini yetiştiren “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı” programlarına, öğrencileri mesleki anlamda yönlendirmek ve bölümü tercih eden öğrencileri en iyi şekilde yetiştirmek için (Yeşil ve Vatan, 2014: 413) eğitimciler ve araştırmacılara büyük görevler düşmektedir. Zira bu konuya eğilen ve yönetici asistanlığının önemi ile ilgili olarak gerçekleştirilen pek çok araştırma bulunmaktadır (Topbaş, 2013; Uçan, 2013; Karademir ve Karakulle, 2013; Duman vd., 2011; Bayraktar ve Kızılkaya, 2013; Üzüm ve Uçkun, 2015).

Bu çalışmada da, hem araştırmacıların üzerine düşen sorumluluğu bir ölçüde de olsa yerine getirmek hem de eğitimcilerle nazikane öneriler sunabilmek amacıyla gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları yer almaktadır. Söz konusu araştırma, gerek “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı” bölümü öğrencilerinin düşüncelerini gerekse yöneticilerin yönetici asistanlarından beklentilerini içerecek şekilde kurgulanmıştır.

### Yöntem

Araştırmada; biri öğrencilere biri ise yöneticilere yönelik olarak hazırlanan iki anket formu, veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Öğrencilerin yanıtladığı ankette yer alan soru ve ifadeler; cinsiyetlerinin, kaçınıcı sınıfta olduklarının, program türlerinin, aldıkları eğitime yönelik düşüncelerinin, gelecek ile ilgili planlarının tespitine ilişkin olup; 11 tanedir. Yöneticilerin yanıtladığı ankette yer alan soru ve ifadeler ise; yöneticilerin demografik özelliklerinin, yönetici asistanının mezuniyetine ilişkin görüşlerinin ve yönetici asistanında bulunması gerektiğini düşündükleri özelliklerin saptanmasına yöneliktir ve 20 tanedir. Anket maddelerinin oluşturulmasında; alan ile ilgili literatürde yer alan bilgilerden yararlanılmıştır. Öğrencilerin oluşturduğu örneklem, Ahmetli Meslek Yüksek Okulu Büro Hizmetleri ve Yönetici Asistanlığı bölümünde okuyan 1. ve 2. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Toplam 194 öğrenci anketi doldurmuş ve doldurulan anketlerin tamamı analizlere dâhil edilmiştir. Yöneticilerden toplanan anket sayısı ise, 30 olup; pilot test amacıyla değerlendirilmiş ve sayının artırılmasının planlandığı ilerleyen çalışmalar için fikir vermesi amaçlanmıştır. Bulgular, SPSS 16 programı kapsamındaki betimsel istatistiksel teknikler, tek örneklem için t testi ve bağımsız grup t testi gibi analizler aracılığıyla elde edilmiştir.

## Bulgular

### Öğrencilere Yönelik Bulgular

#### *Frekans Analizleri*

Tablo 1, anketlere yanıt veren öğrencilerin anket formunda yer alan tüm sorulara göre frekans ve yüzdelerini göstermektedir.

Tablo 1: Öğrenci Katılımcıların Anket Formundaki Sorulara Verdikleri Yanıtlara Göre Frekans ve Yüzdeleri

	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kız	128	% 66
Erkek	65	% 33
Yanıtsız	1	% 1
<i>Toplam</i>	<i>194</i>	<i>% 100</i>
<b>Sınıf</b>		
1. Sınıf	82	% 42
2. Sınıf	111	% 57
Yanıtsız	1	% 1
<i>Toplam</i>	<i>194</i>	<i>% 100</i>
<b>Program Türü</b>		
Örgün Öğretim	146	% 75
İkinci Öğretim	48	% 25
<i>Toplam</i>	<i>194</i>	<i>% 100</i>

Tablo 1'in Devamı: Öğrenci Katılımcıların Anket Formundaki Sorulara Verdikleri Yanıtlara Göre Frekans ve Yüzdeleri

<b>Bu bölüme isteyerek mi geldiniz?</b>		
Evet	76	% 39
Hayır	55	% 28
Kismen	63	% 33
<i>Toplam</i>	<i>194</i>	<i>% 100</i>

  

<b>Staj Süresini Yeterli Buluyor musunuz?</b>		
Evet	154	% 79
Hayır	40	% 21
<i>Toplam</i>	<i>194</i>	<i>% 100</i>

  

<b>Okulda aldığınız eğitimin sizi iş hayatına hazırladığını düşünüyor musunuz?</b>		
Evet	41	% 21
Hayır	68	% 35
Kismen	85	% 44
<i>Toplam</i>	<i>194</i>	<i>% 100</i>

  

<b>Bir yabancı dil hazırlık eğitimi almak ister misiniz?</b>		
Evet	154	% 79
Hayır	40	% 21
<i>Toplam</i>	<i>194</i>	<i>% 100</i>

Tablo 1'in Devamı: Öğrenci Katılımcıların Anket Formundaki Sorulara Verdikleri Yanıtlara Göre Frekans ve Yüzdeleri

<b>Okulunuzun dört yıl olmasını ister misiniz?</b>		
Evet	172	% 89
Hayır	22	% 11
<i>Toplam</i>	<i>194</i>	<i>% 100</i>

  

<b>Dikey geçiş düşünüyor musunuz?</b>		
Evet	96	% 49
Hayır	50	% 26
Belki	48	% 25
<i>Toplam</i>	<i>194</i>	<i>% 100</i>

  

<b>KPSS'ye girmeyi düşünüyor musunuz?</b>		
Evet	153	% 79
Hayır	13	% 7
Belki	28	% 14
<i>Toplam</i>	<i>194</i>	<i>% 100</i>

  

<b>Gelecek kaygısı taşıyor musunuz?</b>		
Evet	100	% 51
Hayır	81	% 42
Kısmen	13	% 7
<i>Toplam</i>	<i>194</i>	<i>% 100</i>

Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğrencilerin % 66'sı kız, % 33'ü erkektir. Öğrencilerin % 42'si 1. sınıfta, % 57'si 2. sınıfta okumaktadır. Katılımcıların % 75'i örgün, % 25'i ikinci öğretim öğrencisidir. Öğrencilerin % 39'u bu bölüme isteyerek, % 33'ü kısmen isteyerek, % 28'i ise istemeyerek geldiklerini belirtmektedir. Katılımcı öğrencilerin % 79'u staj süresini yeterli bulurken, % 21'i ise yeterli bulmamaktadır. Öğrencilerin % 21'i aldıkları eğitimin kendilerini iş hayatına hazırladığını, % 44'ü kısmen hazırladığını, % 35'i hazırlamadığını düşünmektedir. % 79'u yabancı dil hazırlık eğitimi almak isteyen, % 21'i almak istemeyen öğrencilerin % 89'u okulun dört yıl olmasını isteyeceğini, % 11'i ise istemeyeceğini

belirtmiştir. Öğrencilerin % 49'u dikey geçiş düşündüklerini, % 25'i bunu belki düşüneceklerini, % 26'sı düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğrencilerin % 79'u KPSS'ye girmeyi düşündüklerini, % 14'ü bunu belki düşüneceklerini, % 7'si düşünmediklerini belirtmişlerdir. Son olarak öğrencilerin % 51'i gelecek kaygısı taşıdıklarını, % 7'si bu kaygıyı kısmen yaşadıklarını, % 42'si ise gelecek kaygısı taşımadıklarını ifade etmişlerdir. Toplam 194 katılımcı olan araştırmada eksik görülen sayılar, söz konusu soruya yanıt vermeyen öğrencilerden kaynaklanmaktadır.

Bunların yanı sıra gelecek kaygısı taşıdığını ya da bu kaygıyı kısmen yaşadığını söyleyen öğrencilerden bazıları, yaşadıkları kaygının nedenini de yazmışlardır. Buna göre seçtiği mesleği sevmediğini ve bu nedenle gelecekte ne yapacağına karar veremediğini, bölümün pek çok üniversitede olması nedeniyle işsiz kalma ihtimalinin yüksek olduğunu, KPSS puanının yüksek olduğunu, bu sınav kazanılsa dahi atanmanın zorluğunu, ülke şartlarının olumsuzluğunu, mezun çok olduğu halde iş alanının yetersiz olduğunu, gördüğü eğitimin yeterli olmadığını, yabancı dil bilgisinin eksikliğini belirten öğrenciler bulunmaktadır. Bununla birlikte yanıtların büyük bir çoğunluğu, işsiz kalma kaygısında yoğunlaşmaktadır.

Araştırmada öğrencilere, okutulmasını istedikleri başka dersler olup olmadığına ilişkin açık uçlu bir soru da yöneltilmiştir. Bu soruyu yanıtlayan öğrencilerin cevapları arasında diksiyon, İngilizce konuşma, sosyoloji, psikoloji, Çince, Fransızca, Almanca, Rusça, Arapça, güzel konuşma ve yazma, kişisel gelişim, işletme, iktisat, bilgisayar programcılığı, halkla ilişkiler, siyaset bilimi dersleri yer almaktadır. Ağırlığın ise, İngilizce ve ikinci yabancı dilde olduğu görülmektedir.

### **Çapraz Tablolar**

Tablo 2'de bölüme isteyerek mi geldiğine ilişkin sorunun işaretlenme oranının, katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 2: Bölüme İsteyerek Gelme ile Cinsiyet Değişkenine İlişkin Çapraz Tablo

		<b>Bu bölüme isteyerek mi geldiniz?</b>			
		<i>Evet</i>	<i>Hayır</i>	<i>Kısmen</i>	<b>Toplam</b>
<b>Cinsiyet</b>	<i>Kız</i>	57 (% 45)	31 (% 24)	40 (% 31)	128
	<i>Erkek</i>	18 (% 28)	24 (% 37)	23 (% 35)	65
<b>Toplam</b>		76	55	63	<b>193</b>

Toplam 128 kız öğrencinin % 45'i, bölüme isteyerek geldiğini; %31'i, kısmen isteyerek geldiğini; % 24'ü ise, istemeyerek geldiğini belirtmiştir. Toplam 65 erkek öğrencinin ise; % 28'i, bölüme isteyerek geldiğini; % 35'i, kısmen isteyerek geldiğini; % 37'si ise, istemeyerek geldiğini ifade etmiştir. Buna göre kız öğrencilerin büyük bir çoğunluğu, bölüme isteyerek geldiğini ifade ederken; erkek öğrencilerin çoğunluğu ise, istemeyerek geldiklerini belirtmişlerdir.



Tablo 3’de bölüme isteyerek mi geldiğine ilişkin sorunun işaretlenme oranının, katılımcıların sınıflarına göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 3: Bölüme İsteyerek Gelme ile Sınıf Değişkenine İlişkin Çapraz Tablo

		<b>Bu bölüme isteyerek mi geldiniz?</b>			
		<i>Evet</i>	<i>Hayır</i>	<i>Kismen</i>	<b>Toplam</b>
<b>Sınıf</b>	<i>1. Sınıf</i>	41 (% 50)	18 (% 22)	23 (% 28)	82
	<i>2. Sınıf</i>	35 (% 32)	37 (% 33)	39 (% 35)	111
<b>Toplam</b>		76	55	62	<b>193</b>

Toplam 82 1. sınıf öğrencisinin % 50’si, bölüme isteyerek geldiğini; %28’i, kısmen isteyerek geldiğini; % 22’si ise, istemeyerek geldiğini belirtmiştir. Toplam 111 2. sınıf öğrencisinin ise; % 32’si, bölüme isteyerek geldiğini; % 35’i, kısmen isteyerek geldiğini; % 33’ü ise, istemeyerek geldiğini ifade etmiştir. Buna göre 1. sınıf öğrencilerinin büyük bir çoğunluğu, bölüme isteyerek geldiğini ifade ederken; 2. sınıf öğrencilerinin çoğunluğu ise, kısmen isteyerek geldiklerini belirtmişlerdir.

### **Yöneticilere Yönelik Bulgular**

#### ***Frekans ve Güvenilirlik Analizleri***

Tablo 4, anketlere yanıt veren yöneticilerin demografik özelliklerine ve yönetici asistanlarının mezun oldukları bölüme yönelik görüşlerine ilişkin frekans ve yüzdelerini göstermektedir.

Tablo 4: Yönetici Katılımcıların Demografik Özelliklerine ve Yönetici Asistanlarının Mezun Oldukları Bölüme Yönelik Görüşlerine Göre Frekans ve Yüzdeleri

	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	24	% 80
Erkek	6	% 20
<i>Toplam</i>	30	% 100

Tablo 4'ün Devamı: Yönetici Katılımcıların Demografik Özelliklerine ve Yönetici Asistanlarının Mezun Oldukları Bölüme Yönelik Görüşlerine Göre Frekans ve Yüzdeleri

<b>Yaş</b>		
40 yaş ve altı	14	% 47
41 yaş ve üstü	13	% 43
Yanıtsız	3	% 10
<i>Toplam</i>	<i>30</i>	<i>% 100</i>
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise-Ön Lisans	9	% 30
Lisans-Lisansüstü	21	% 70
<i>Toplam</i>	<i>30</i>	<i>% 100</i>
<b>Yönetici asistanının “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı” bölümü mezunu olması sizce önemli mi?</b>		
Evet	6	% 20
Hayır	13	% 43
Yanıtsız	11	% 37
<i>Toplam</i>	<i>30</i>	<i>% 100</i>

Tablo 4'e göre araştırmaya katılan yöneticilerin % 80'i kadın, % 20'si erkektir. Yöneticilerin % 52'si, 40 yaş ve altında; % 48'i 41 yaş ve üstünde bulunmaktadır. Katılımcıların % 30'u, lise ve ön lisans mezunu iken; % 70'i lisans ve lisansüstü mezundur. Ayrıca soruyu yanıtlayan yöneticilerin % 32'si, yönetici asistanının “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı” bölümü mezunu olmasının önemli olduğunu söylerken; % 68'i bunun önemli olmadığını ifade etmiştir. Bu sonuç, ilginç bir bulgu olarak değerlendirilebilmekte; ancak örneklem sayısının düşüklüğü nedeniyle ileride bu sorunun daha yüksek sayıda katılımcıya yeniden yöneltilmesi faydalı görülmektedir.

Yöneticilere uygulanan anket formunda 16 ifade; 1- Hiç Önemli Değil, 2-Önemli Değil, 3- Ne Önemli Ne Önemsiz, 4- Önemli, 5-Çok Önemli şeklindeki 5'li Likert ölçeği ile düzenlenmiştir. Güvenilirlik analizi sonucuna göre söz konusu ifadelerin iç tutarlılık katsayısı, 0, 87'dir. Bu durum, araştırmının güvenilirliğini belirtmesi açısından önem taşımaktadır.

### ***Yöneticilerin, Yönetici Asistanlarında Bulunmasını Bekledikleri Özellikler İle İlgili Analizler***

Yönetici asistanlarında bulunması beklenen özelliklerin orta değerden (3) farklılaşp farklılaşmadığı, tek örneklem için t testi (one sample t test) ile analiz edilmiştir.

Tablo 5: Yönetici Asistanlarından Beklenen Özelliklere İlişkin Ölçek Puanları

<b>ÖZELLİKLER</b>	<b>n</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Sig.</b>
Sır Saklama	30	4,97	0,000
Sözlü ve Yazılı İletişim Yeteneğine Sahip Olma	30	4,70	0,000
Kurumu ve Yöneticisini Temsil Edebilme	30	4,70	0,000
İyi Bir Gözlemci ve Dinleyici Olma	30	4,67	0,000
Dakik ve Hızlı Olma	30	4,67	0,000
Bakımlı ve Güler Yüzlü Olma	30	4,60	0,000
Rolünün Öneminin Farkında Olma	30	4,60	0,000
Toplantı ve Seyahat Organizasyonu Yapabilme	30	4,57	0,000
Kurumsal Kimliği Benimseme	30	4,57	0,000
Değişen Koşullarla Baş Edebilme	30	4,50	0,000
Düzenli ve Mesafeli İletişim Kurma	30	4,50	0,000
Dosyalama Sistemini Bilme ve Uygulama	30	4,33	0,000
İnisiyatif Kullanabilme	30	4,30	0,000
Günlük Yazışmaları Yöneticinin Adına Yapabilme	30	4,23	0,000
Teknolojiyi Yakından Takip Etme	30	4,07	0,000
Hızlı Klavye Kullanma	30	3,80	0,000

Tüm özelliklere ilişkin ortalamalar, orta değerden (3) anlamlı ölçüde yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte ortalamalarına göre söz konusu özelliklerin ilk üç sırasında; “sır saklama”, “sözlü ve yazılı iletişim yeteneğine sahip olma” ve “kurumu ve yöneticisini temsil edebilme” yer almaktadır.

Bir ön test olarak değerlendirilen yönetici kısmında örneklem sayısı yeterli olmadığından dolayı yöneticilerin, gerek asistanlarının mezuniyetine gerekse yönetici asistanında bulunmasını bekledikleri özelliklere ilişkin görüşlerinin demografik değişkenler bağlamında farklılık gösterip göstermediğine bakılmamıştır.

### Sonuç

Çalışmamızda, yönetici asistanlığı eğitiminin belli bir örneklem çerçevesinde öğrenciler gözünden yorumlanması ve pilot bir uygulama şeklinde de olsa bu meslekte sahip olunması gerektiğini düşündükleri özellikler açısından yöneticilerin fikirlerinin öğrenilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulu “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı” bölümü öğrencilerinin ve farklı sektörlerde görev yapan yöneticilerin hazırlanan iki anket formuna verdikleri yanıtlar çerçevesinde bir değerlendirme yapılmaktadır.

Öncelikle öğrencilerin yanıtlarına bakılacak olursa; katılımcıların yarısından fazlasının bu bölüme tam anlamıyla isteyerek gelmiş olmamaları, aldıkları eğitimin onları iş yaşamına tam olarak hazırlamadığını düşünmeleri, yabancı dil hazırlık eğitimi almak istemeleri, okulun dört yıl olmasını arzu etmeleri ve gelecek kaygısı taşımaları; üzerine düşünülmesi gereken noktalar olduğuna işaret etmektedir. Eğitimciler ve yetkililerin, eğitim süresinin ve niteliğinin yeniden yapılandırılması konusunda fikir alışverişinde bulunmaları, mesleği icra eden başarılı örneklerin bölümleri ziyaret etmeleri aracılığıyla öğrencilerin mesleklerine ilişkin farkındalık ve umut düzeylerinin artırılması ve öğrencilerin anket formunda belirttikleri derslerin de dikkate alınmasıyla müfredatın yeniden gözden geçirilmesi; bazı öneriler olarak sunulabilir. Bununla birlikte öğrencilerin büyük çoğunluğu, staj süresinin yeterli olduğunu düşünmüşlerdir.

Araştırma sonucunda ayrıca, kız öğrencilerin erkek öğrencilere; 1. sınıf öğrencilerinin de 2. sınıf öğrencilerine nazaran bölüme daha fazla isteyerek geldikleri saptanmıştır. Bu durum, son zamanlarda söz konusu algının değişmesi yönündeki gelişmelere rağmen halen büyük oranda mesleğin kadınlara özgü olarak düşünülmesi ve 2. sınıf öğrencilerinin mezuniyete daha yakın olmaları nedeniyle daha fazla gelecek kaygısı duymaları ile açıklanabilir.

Araştırmanın yöneticilerle ilgili olan kısmı değerlendirildiğinde ise; söz konusu yöneticilerin yönetici asistanından beklediği özellikler arasında sır saklama, sözlü ve yazılı iletişim yeteneğine sahip olma, kurumu ve yöneticiyi temsil edebilme ilk üç sırada yer almaktadır. Bu tarz araştırmaların sonuçlarının, yönetici asistanı adaylarının hangi özelliklerini geliştirmeleri gerektiği konusunda farkındalıklarının artması açısından fayda yaratacağı düşünülebilir. İlerleyen dönemlerde tarafımızdan yapılması planlanan araştırma ile daha geniş bir yönetici kitlesine ulaşmak ve farklı bulgular paylaşmak hedeflenmektedir.

### Kaynakça

- Alkan, R. M., Suiçmez, M., Aydınkal, M. ve Şahin, M. (2014). Meslek yüksekokullarındaki mevcut durum: Sorunlar ve bazı çözüm önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(3), 133-140.
- Bayraktar, T. ve Kızılkaya, M. (2013). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin profili ve kariyer planlaması: Batı ve doğu karşılaştırması. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, Sayı 18, 13-22.
- Duman, H., Çöğürçü, İ., Çakmak, V. ve Atay, M. (2011). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin mesleki becerilerinin incelenmesi üzerine bir araştırma: Kazım Karabekir meslek yüksekokulu örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı 4, 45-64.
- Gökdoğan, O. ve Sarıgöz, O. (2012). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin 'mesleki uygulama dersi' ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi. *Journal of Life Sciences*, 1(1), 1091-1100.
- HRM (2011). *CEO'ların sağ kolu: Yönetici asistanları*. <http://www.hrm.com.tr/ceolarin-sag-kolu-yonetici-asistanlari/> adresinden 25 Haziran 2015 tarihinde alınmıştır.
- Karademir, Ö. ve Karakulle, İ. (2013). Bilgi toplumunda sekreterlik mesleğine genel bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Büro Yönetimi Özel Sayısı, 207-221.
- Sucu, Y. (2014). *Yönetim ve yönetici*. <http://yasarsucu.net/?m=201404> adresinden 1 Temmuz 2015 tarihinde alınmıştır.
- Şahinkesen, A. (1992). Eğitimde ikili sistem (okul-işyeri işbirliğine dayalı sistem). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(2), 687-701.
- Topbaş, E. (2013). Türkiye ve Fransa'daki yönetici asistanlığı eğitim programlarının karşılaştırılması. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 30, 79-93.
- Tutar, H., Başpınar, N. Ö. ve Altınöz, M. (2004). *Sekreterlik El Kitabı-Temel Sekreterlik ve Yönetici Asistanlığı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uçan, M. Y. (2013). Yönetici asistanı mesleğinin eğitim ve öğretiminde bir uygulama denemesi: Harmanlama eğitimi yaklaşımı. *11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresine Sunulmuş Bildiri*.
- Uçar, C. ve Özerbaş, M. A. (2013). Mesleki ve teknik eğitimin Dünyadaki ve Türkiye'deki konumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-253.

Üzüm, B. ve Uçkun, S. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin demografik özellikleri ile kariyer geleceği beklentilerinin ölçülmesi: Kocaeli MYO örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, Sayı 1, 71-80.

Yeşil, Y. ve Vatan, A. (2014). Öğrencilerin büro yönetimi ve yönetici asistanlığı eğitimine bakış açıları ve farkındalıkları üzerine bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, BÜROKON Özel Sayısı, 410-426.

Yıldız, E. ve Talih, D. (2011). Üniversitelerin kalkınmadaki rolü: Babaeski meslek yüksekokulu örneği. *Girişimcilik ve kalkınma dergisi*, 6(2), 269-287.