

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI MEZUNLARININ İŞ BULMASINDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Muhammet ATALAY¹, Enes ÇELİK², Harun BAYER³

Özet

Üniversitelerde, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümünden mezun olmuş öğrenciler kendilerine uygun bir iş ve pozisyon bulma amacı gözetmektedir. Üniversitelerin, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümü, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işletmelerinde yöneticilerin ofis çalışmalarına destek vermek ve büro faaliyetlerinde bulunmak üzere görev alabilecek nitelikli insan gücünü ülkeye kazandırmayı amaçlayan bir yüksek öğretim programıdır. Bu programı tercih eden öğrencilerin iş bulma beklentileri ve programla ilgili düşünceleri hem okurken oluşabileceği gibi hem de mezuniyet sonrasında da gelişebilir. Bu noktada, öğrencilerin mesleki anlamda beklentileri, iş bulma olanakları ve mesleki kariyer olanakları önemli bir konu haline gelmiştir.

Bu çalışmada, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümü öğrencilerinin iş bulmasında etkili olan faktörleri saptamayı amaçlamaktadır. Örneklemin Kırklareli Üniversitesi Babaeski Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümü son beş yılda mezun olan 72 öğrenciye ulaşıldığı araştırmada veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Elde edilen veriler istatistik uygulama programıyla analiz edilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, İş Bulma, Kariyer

A RESEARCH ON GRADUATES OF OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANCE FIND A JOB TO DETERMINE OF EFFECTIVE FACTORS

Abstract

In universities, students who graduated from the Department of office management and executive assistance for themselves and pursues the goal of finding a suitable job position. Universities, Department of office management and Executive Assistant, public institutions and private sector enterprises to support the work of managers in the activities of the Bureau and the Office of qualified people who are able to work on a higher education program which aims to provide the power of the country. Students who choose this program and the expectations of employment after graduation, such as may occur in both studying and thoughts about the program may develop. At this point, the expectations of students in a professional context, has become an important topic of career opportunities and professional business opportunities.

In this study, office management and Executive Assistant Department aims to identify factors that are effective for the students in finding a job. Sample Kırklareli University, Babaeski Vocational School, Office Management and Executive Assistance section in the last five years,

¹ Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, Babaeski Meslek Yüksekokulu, atalay@klu.edu.tr

² Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, Babaeski Meslek Yüksekokulu, enes.celik@klu.edu.tr

³ Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, Babaeski Meslek Yüksekokulu, harunbayer@klu.edu.tr

72 students who graduated in the survey data collection methods that are detected in survey techniques were used. The data obtained were analyzed with the statistical application program and the results were evaluated.

Keywords: Office Management and Executive Assistant, Find a Job, Career

Giriş

Dünyada milyonlarca insanın işsiz olduğu bilinmekte, nedeni ülkeden ülkeye, kişisel özelliklere ve ölçütlere göre değişebilmektedir (Karataş, 1994). Gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde temel sorunların başında işsizlik gelmektedir. Bu sorun ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmişliklerine göre farklılık gösterse de ülkemizde ve tüm dünyada en önemli ve birinci problem olmaya devam etmektedir (Aytaç, 2004; Körpe, 2005; Taşkent ve Şahin, 2004; Yüksel, 2003; Zencikiran, 2004). Bu noktada işsizlik ile ilgili faktörlerin belirlenmesi önem taşımaktadır.

İnsan hayatının büyük bir kısmını çalışma hayatı ve kariyeri oluşturmaktadır. Bu açıdan iş ve kariyer 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 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 eksende 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 (Çiftçi ve Cevher, 2014).

Bireysel kariyer gelişimi, bireyin kendi kariyerini planlaması ve bu planların eğitim, öğretim, iş arama ve iş deneyimleriyle yerine getirilmesi ve yürütülmesidir. Bireylerin daha geniş istihdam olanakları sağlayabilmeleri için kariyer geliştirme ve planlamada öncelikle bireysel sorumluluk almaları önemlidir. Bu nedenle kariyer planlamanın temelini bireysel planlar oluşturur. Bireysel kariyer planlaması, beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar bireyin yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer amaçlarını ortaya koyması ve amaçlarına uygun faaliyetleri planlamasıdır (Anafarta, 2002). Kariyer planlamasına başlanırken ilk adım ulaşmak istenilen hedefle ilgili karar vermek ve nereye, ne zaman ulaşmak istenildiği konusunda kararlı olmaktır. Her an bir engelle karşılaşılabilir göz ardı edilmeyerek yedekte bir plan bulundurmalıdır. Planlamanın ikinci adımı sektör belirlemektir. Bunu yaparken hangi sektörlerin ve firmaların geleceği olduğunu ve bunlardan hangilerinin ihtiyaç eksikliğinin olduğunu tespit etmektir. Uygun sektör ve meslek bulduktan sonra kişinin bilgi, beceri ve deneyimleri kullanabileceği pozisyonlar için plan geliştirilir. Burada önemli olan güçlü yönleri arttırmak ve zayıf tarafları en aza indirmektir. Bunu başarabilmek için öncelikle güçlü ve zayıf yönlerin neler olduğunu öğrenilir. En doğru

yol, kişinin mümkün olduğunca tarafsız olarak kendini dinlemesidir. Verilen kararları yerine getirmek için yapılan çabalardan oluşan bir süreçtir. Bu aşamada araştırma yapılır, sektördeki uzmanlarla konuşulabilir ya da yapılması planlanan işte başarılı olmuş olan kişiler incelenir. Kariyer planlarında yapılacak değişiklikler finansal durumu etkiler. Arada sırada kişinin kendi kariyer haritasına ve koşullara göz atması faydalı olacaktır (Taşlıyan, 2011).

Bireysel kariyer planlamayı birçok faktör etkilemektedir. Bunlar demografik ekonomik ve sosyal faktörlerin yanında yasalar, sosyal ve politik faktörler gibi etkenler bireyin kariyer planlamasının temel belirleyicilerindedir. Bunların dışında yetenek testleri, motivasyon, iş deneyimi, bireysel karakteristik özellikleri, coğrafi konum gibi faktörlerde bireysel kariyer planlamayı büyük oranda etkilemektedir (Rood, 1965).

Özel sektör ve kamu kuruluşlarında yönetici sekreterleri; çeşitli işletmeler ile kamu ve özel sektöre ait kurumların ilgili bölümlerinde istihdam edilirler. Dolayısıyla geniş bir çalışma ağına sahip olan yönetici sekreterleri sektörün beklentilerini yerine getirdikleri takdirde birçok alanda tercih edilecek durumdadır. Bu bağlamda araştırmada “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı” mezunlarının mesleki bakış açıları dikkate alınarak kariyer planları ve kariyer gelişimlerinin belirlenmesine yönelik bu çalışma ile öğrencilerin mesleki iş bulma olasılığı ve kariyer planlama sürecini incelemek açısından önemlidir.

Yöntem

Araştırmanın Örnekleme

Örneklem alınmasında örneklemin alındığı evreni temsil etmesi önemlidir. Bu durumda ne kadar, hangi büyüklükteki bir örneklemin evreni temsil edebileceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Alınan örneklemin evreni temsil yeterliği bulunmadığında örnekleme hatası olur. Yeterli bir örneklem, güvenilir sonuçlar sağlayacak kadar eleman kapsayan örneklemdir (Young, 1968). Örneklemin çok küçük olması durumunda araştırma sonuçlarının evren için genellenebilmesi güçleşir. Betimsel araştırmalarda minimum %10 örneklem alınır, küçük evrenlerde ise %20'ye ihtiyaç duyulur (Arlı ve Nazik, 2001).

Kırklareli Üniversitesi Babaeski Meslek Yüksek Okulu'nun Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümü son beş yıl mezunları (2010-2014 arası) araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu bölümden son beş yılda mezun olan toplam öğrenci sayısı 180 olup; geri dönen anket sayısı, 72; geri dönüş oranı ise, % 40'dır. Bu %40'lık oran ile örneklemin evreni temsil düzeyi oldukça yüksek ve güvenilirdir.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmış ve söz konusu anket, 20 sorudan oluşmuştur. Soruların 9 tanesi likert ölçeğinden ve 11 tanesi açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Likert ölçeğindeki cevapların Cronbach Alpha Güvenilirlik katsayısı 0,751 olarak ölçülmüştür. Likert önerme soru ve cevaplarının güvenilirliği % 75'dir bu da yeterli düzeydedir. Likert Sorular cinsiyeti, medeni durumu, mezun olunan bölüm, mezuniyet yılı, mezuniyet sonrası kaç yıl çalıştınız, en son çalıştığınız kurum, kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz, çalışmakta olduğunuz işyerinin adı, en son çalıştığınız sektör, en son çalıştığınız birim, mezuniyet sonrası ek öğrenimler açık uçlu sorulardır, diğerleri en son çalıştığınız iş bitirdiğiniz

bölümle ilgili mi, bölüme bilinçli bir tercihle mi geldiniz, bölümün verdiği eğitim size iş hayatında yeterlilikler kazandırdı mı, bölümün verdiği eğitim iş hayatının gerektirdiği düzeyde bilgisayar kullanabilme yetkinliği sağladı mı, Yüksekokul akademik kadrosu size mezuniyet sonrasındaki yaşamınızı planlamanız için yardımcı oldular mı, alanınızla ilgili yeteri düzeyde yabancı dil bilgisi öğrendiniz mi, mezun olduğunuz bölümde aldığınız eğitimin insanlarla olan iletişim becerinizi geliştirdiğini düşünüyor musunuz, eğitimim sırasında girişimcilik ruhunu kazandınız mı, geriye dönüp baktığınızda eğer tekrar seçim şansınız olsaydı aynı bölümü seçer misiniz likert sorularıdır.

Verilerin Analizi

Veri analizi, SPSS 22 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bulguların elde edilmesinde betimsel istatistiksel tekniklerden (Frekans ve Yüzde Dağılımları) yararlanılmıştır.

Bulgular

Tablo 1’de ankete toplam 72 öğrenci katılmış olup, birinci bölümde bulunan demografik bilgilere göre katılımcıların % 62,5’i kadın, % 37,5’i erkek öğrenci olarak saptanmıştır. Kız öğrencilerin sayısındaki fazlalık, kadın öğrencilerin, erkek öğrencilere göre, Büro Yönetimi ve Sekreterlik programını tercih etmelerinden kaynaklanmaktadır. Katılımcıların % 90’ı bekar, % 10’u ise evlidir. Üçüncü kısımda mezuniyet yılına göre katılımı % 29 ile 2014 mezunları en çok katılımı sağlamıştır.

Tablo 1: Örneklem Grubunun Cinsiyet, Medeni Durum ve Mezuniyet Yılına Göre Dağılımı

Özellikler	N	%
Kadın	45	62,5
Erkek	27	37,5
Toplam	72	100
Bekar	65	90
Evli	7	10
Toplam	72	100
2014 Mezunu	21	29
2013 Mezunu	12	16,5
2012 Mezunu	16	22
2011 Mezunu	15	21
2010 Mezunu	8	11,5
Toplam	72	100

Tablo 2’de Mezuniyet sonrası kaç yıl çalıştınız sorusunun yıllara göre dağılımı verilmiştir. 2014 mezunu 21 kişiden; 13 kişi iş bulmuş ve 8 kişi bulamamıştır yani 2014 mezunlarının % 62’si iş bulabilmiş % 38’i iş bulamamıştır. 2013 mezunu 12 kişiden; 11 kişi iş bulmuş ve 1 kişi

iş bulamamış yani 2013 mezunlarının % 92'si iş bulmuştur. 2012 mezunları % 100 iş bulmuştur. 2011 mezunlarının % 13'ü iş bulamamıştır. 2010 mezunlarının % 100 iş bulmuştur. Tabi ki bu iş bulma süreçleri yıllara göre biraz zaman almıştır. 72 adet mezundan % 85'i iş bulabilmiş iken % 15'i iş bulamamıştır.

Tablo 2: Mezuniyet Sonrası Kaç Yıl Çalıştınız; Yıllara Göre Dağılımı

	2010 mezunu	2011 mezunu	2012 mezunu	2013 mezunu	2014 mezunu	Toplam
4 Yıl Çalışan	3 kişi	0 kişi	0 kişi	0 kişi	0 kişi	3 kişi
3 Yıl Çalışan	2 kişi	8 kişi	0 kişi	0 kişi	0 kişi	10 kişi
2 Yıl Çalışan	1 kişi	1 kişi	11 kişi	8 kişi	0 kişi	21 kişi
1 Yıl Çalışan	2 kişi	4 kişi	3 kişi	1 kişi	0 kişi	10 kişi
1 Yıldan Daha Az Çalışan	0 kişi	0 kişi	2 kişi	2 kişi	13 kişi	17 kişi
Çalışmadım	0 kişi	2 kişi	0 kişi	1 kişi	8 kişi	11 kişi

Tablo 3'de mezunların % 70'i özel sektörde, % 8'i kendi işyerinde ve işinde, % 7'si kamu kuruluşunda çalışmaktadır. Sekreterlik mesleğine daha çok özel sektörde ihtiyaç olduğu gözüküyor.

Tablo 3: Mezunların Kurum Tercihi

	N	%
Özel Sektör	50	70
Kendi İşim	6	8
Kamu Kuruluşu	5	7
Çalışmayanlar	11	15
Toplam	72	100

Tablo 4'de bölüm mezunlarının % 15 ile üretim, fabrika, atölye sektöründe istihdam edildiği gözükmektedir. İkinci sırada % 14 ile satış ve pazarlama gelmektedir. En az kültür sektöründe istihdam edilmiştir.

Tablo 4: Mezunların Sektör Dağılımları

	N	%
Bankacılık ve Finans	4	5,5
Eğitim	3	4
Yemek-Gıda	4	5,5
Halkla İlişkiler-Reklam	4	5,5
İnşaat	5	7
Kamu Hizmeti	2	3
Kültür	1	1
Bilişim-İletişim	4	5,5
Satış-pazarlama	10	14
Sağlık	4	5,5
Turizm	3	4
Ulaştırma	4	5,5
Üretim	11	15
Diğer	2	3
Çalışmayan	11	15
Toplam	72	100

Tablo 5’de Mezuniyet sonrası eğitime devam edenlerin ve ekstra eğitim alanların oranına göre mezunların yaklaşık % 50’si Açık Öğretim Fakültesinden bir bölüm ile ön lisans eğitimlerini Lisansa tamamlamaya devam ediyorlar. Mezuniyet sonrası kurslara katılıp sertifika programlarına yazılanlar % 7’de kalıyor. Buda Meslek Yüksekokullarında okurken sertifika programlarının daha çok düzenlenmesine işaret etmektedir.

Tablo 5: Mezuniyet Sonrası Eğitime Devam Edenlerin Dağılımı

	N	%
Açık Öğretim Fakültesi	35	49
DGS ile Lisans Tamamlama	8	11
Farklı Ön Lisans	7	10
Kurslar	5	7
Farklı Lisans	15	21
Yüksek Lisans	2	2

Toplam	72	100
--------	----	-----

Tablo 6’da 72 adet mezuna yöneltilen likert ölçekli sorulardan elde edilen verilere göre en son çalıştığınız iş bölümünüzle % 35,5 oranında ilgili olduğunu gösterir. Mezunlar yaklaşık çoğunlukla kendi mesleklerini tercih ediyorlar. Bölümünü % 37,5 oranında öğrencinin tercih ettiği gözüküyor. Bölümde verilen eğitimin meslek hayatındaki yeterlilikleri kazanmasını % 61 oranında öğrenci düşünmektedir. Bölümde verilen bilgisayar eğitiminin % 49 oranında yeterli olduğu düşünülüyor. Akademik personelin okuyan öğrencileri mezuniyet sonrası için yönlendirme oranı % 27 olarak gözüküyor bu da akademik kadronun danışmanlıkta yetersiz kaldığının göstergesidir. Yabancı dil eğitiminde %32 çoğunlukla yetersiz kaldığının ispatıdır. Okurken alınan iletişim becerilerinin % 48 oranında yeterli olduğu gözüküyor. Girişimciliğin eğitim sürecinde %46 oranında kazanıldığı düşünülüyor. Tekrar aynı bölümü seçenlerin oranı % 27 de kalmıştır bu da düşük bir orandır.

Tablo 6: Likert Önerme Sorularının Yüzdelerle Dağılımı

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Boş	Toplam
En son çalıştığınız iş bölümünüzle ilgili mi	%23,5 17	%17 12	%3 2	%35,5 26	%4 3	%17 12	%100 72
Bölümünüzü bilerek mi tercih ettiniz	%11 8	%16,5 12	%11 7	%37,5 27	%24 18	%0 0	%100 72
Bölümünüzde verilen eğitim iş hayatındaki yeterlilikleri verdi mi	%13 9	%10 7	%4 3	%61 44	%12 9	%0 0	%100 72
Bölümünüzde verilen bilgisayar eğitimi iş için yeterlidir mi	%6 4	%15 11	%3 2	%49 35	%27 20	%0 0	%100 72
Akademik kadro mezuniyet sonrası için yönlendirdi mi	%20 14	%25 18	%10 7	%27 20	%18 13	%0 0	%100 72

Yeterli düzeyde yabancı dil öğrendiniz mi	%30 22	%32 23	%10 7	%25 18	%3 2	%0 0	%100 72
Okurken alınan iletişim becerileri iş hayatında yeterli mi	%1,5 1	%7 5	%4 3	%48 35	%39,5 28	%0 0	%100 72
Eğitim sırasında girişimcilik ruhu kazandınız mı	%1,5 1	%7 5	%12,5 9	%46 33	%34 24	%0 0	%100 72
Bir şans olsa, tekrar aynı bölümü tercih eder misiniz	%23 17	%18 13	%15 11	%17 12	%27 19	%0 0	%100 72

Sonuç

Yapılan analizler sonucunda Kırklareli Üniversitesi Babaeski Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümü son beş yıl mezunlarından alınan bilgiler doğrultusunda mezunların % 62,5'i kadınlar oluşturmaktadır bu da sekreterlik mesleğini daha çok kadınların tercih ettiğini gösteriyor. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümü mezunlarının % 90'bekardır. Araştırmada en çok % 29 oranıyla 2014 mezunlarına ulaşılmıştır bu da cevapların 2014 mezunlarına göre şekillenmesine sebep olmuştur. Bölüm mezunlarının mezuniyet sonrası kaç yıl çalıştığına bakıldığında; 2014 mezunlarının % 62'si iş bulabilmiş % 38'i iş bulamamıştır bu da yeni mezunların hemen iş bulamamasını gösterir ama iş bulanlar çoğunluktadır. 2013 mezunlarının % 92'si iş bulmuştur. 2012 mezunları % 100'ü iş bulmuştur. 2011 mezunlarının % 13'ü iş bulamamıştır. 2010 mezunlarının % 100 iş bulmuştur. Tabi ki bu iş bulma süreçleri yıllara göre biraz zaman almıştır. Geri dönüt alınan 72 adet mezundan % 85'i iş bulabilmiş iken % 15'i iş bulamamıştır. İş bulamayanların sebepleri araştırıldığında bölüme yanlış tercihle gelen, yeterli eğitimleri alamaması etkili olduğu araştırma ile saptanmıştır. Bölümü istemeyerek veya bilinçsiz bir şekilde tercih edenlerin oranı %27,5'dir. Bunların yanında % 62'si yabancı dil eğitiminde yetersiz kalmıştır bu ya eğitimci kaynaklı ya da birey kaynaklı olabilir. Bir diğeri % 21'i yeterli düzeyde bilgisayar eğitimi alamamıştır. Bölüm mezunlarının kurum tercihi %70 oranında özel sektörden yanadır. Bu da özel sektörün daha avantajlı olduğunu, kolay iş bulunabildiğini ve sektör de ara elemana çok ihtiyaç duyulduğunu gösterir. Mezunların sektör dalında % 15 ile üretim % 14 ile satış-pazarlama tercih ettiği görülür. Bölüm mezunlarının sonraki kariyer eğitiminde % 49 oranında Açık Öğretim Fakültesini tercih ettiği gözlemlenmiştir. Bu da mezunların kendilerini geliştirmek veya alanlarında uzmanlaşmak istediklerinin göstergesidir. Likert önerme sorularında bölüm mezunlarının %47'si çalıştığı işin bölümüyle ilgili olduğunu gösterir bu da bölüm mezunlarının yüksek oranda istihdam edildiğini gösterir. Bölüm mezunlarının % 61,5'i bölümü bilerek isteyerek tercih ettiğinin göstergesidir. Bölüm mezunlarının % 73'ü meslek hayatı için yeterli eğitimin verildiğini düşünüyor bu da eğitimin kaliteli ve verimli olduğunun göstergesidir.

Bölüm mezunlarının % 76'sı iş hayatı için yeterli bilgisayar eğitimini aldığını düşünüyor. Akademik personelin bölüm mezunlarını okul ve iş hayatında yönlendirmede yetersiz kaldığını düşünenlerin oranı % 45'dir. Bölüm mezunlarının % 62'si yeterli bir yabancı dil eğitimi alamamış ve iş bulma sürecinde olumsuz etkilemiştir. Bölüm mezunlarının % 87,5'i iş hayatı için yeterli düzeyde iletişim bilgi ve becerileri aldığını düşünüyor. Bölüm mezunlarının % 80'i girişimcilik ruhu kazandığını göstererek birçok alanda göstermişlerdir. Bölüm mezunlarının % 44'ü tekrar aynı bölümde tekrar okumayı kabul ederim demıştır bu da bölümün tercih edilebilirliğinin göstergesidir.

Öneriler

Yabancı dildeki eğitim yetersiz kalmıştır. Burada eğitim saati artırılarak, öğrenciler mesleki İngilizceye motive edilerek güdülenmelidir. Bu sonuçta bireydeki eğitim seviyesi yetersiz kalmış olabilir. Bu noktada İngilizce eğitimi seviye grupları ile verilmesi önem taşımaktadır.

Sektörde bölümün verdiği mezun sayısı ihtiyaçları tam olarak karşılar nitelikte değildir. Kimi yıllara baktığımızda bir iki yıl sonra mezunların % 100'ü iş bulmuştur. Sektörün ara elemana ihtiyacının fazla olması sebebiyle bölüm kontejyanlarında iyileştirmeler yapılabilir. Bölümün tercih edilebilir niteliklerle zenginleştirilerek öğrenciler tarafından tercih edilmesinin sağlanması mezun sayısını artırarak sektörün ihtiyaçlarını karşılayabilir.

Öğrencilerin iş bulma ve kariyer konusundaki eksiklikleri tespit edilerek, öğrenciler bu konularla bilinçlendirilebilir. Öğrencilerin bireysel ve mesleki gelişimleri için kurumdan beklentileri dikkate alınarak, öğrencilerin kariyer planlama uygulamaları yakından takip edilmelidir. Bu noktada bölüm akademik personelinin danışmanlık hizmetlerini disiplinli bir şekilde yapması gerekir.

Elde edilen verilerden de anlaşılacağı gibi geliştirilebilecek ve üzerinde düşünülmesi gereken önerilerin çoğunun temelinde etkin işleyen bir üniversite sektör iş birliği bulunması zorunludur. Çünkü ihtiyaçların tespit analizi ancak bu şekilde mümkün olacaktır. Değişen günümüzde sektörün ihtiyaçları da değişmekte, eğitim sisteminin de bu değişen ihtiyaçlara göre güncellenmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Anafarta, N. (2002). Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. (3), 115-130.
- Arılı, M. ve Nazik, H. (2001). *Bilimsel Araştırmaya Giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aytaç, S. (2004). İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı. *İnsan Kaynakları Dergisi*. (4),82.
- Çiftçi, M. ve Cevher, E. (2014). Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Kariyer Olanaklarına Bakış Açılarının İçerik Analizi ile İncelenmesi: Facebook Örneği. *BÜROKON Özel Sayısı*, 218-227.
- Karataş, K. (1994). Genç İşsizliği: Ekonomik, Toplumsal Ve Ruhsal Sonuçları. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Doktora Tezi*. Ankara, 51-60.
- Körpe, H. (2005). Avrupa Birliği Ülkelerinde Aktif İş Gücü Politikaları ve İşveç Uygulama Sonuçları. Dünya Bankası, *Özelleştirme Ve Sosyal Destek Projesi, İş-kur Proje Takım Lideri*, (5), 166.
- Rood , A. (1965). *Realizing Your Executive Potential*. Mc-Graw-Hill Inc. 78-79.
- Taşlıyan, M. ve diğerleri. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3(2), ISSN: 1309 -8039 (Online) 231-241.
- Taşkent, N. Şahin, A. (2004). Celal Bayar Üniversitesi Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerin İş Bulma Endişeleri Ve Umutsuzluk Düzeylerini Belirlemesi. 3. *Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi Kitabı*. Edirne, 132.
- Young, P. V. (1968). *Bilimsel Sosyal İncelemeler ve Araştırma* (Çeviri. G. Bingöl ve N. İşçil). Ankara: Ege Matbaası.
- Yüksel, İ. (2003). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi: Ankara Örneği. Kırıkkale Üniversitesi İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. (4). 21-38.
- Zencikıran, M. (2004). Küresel Sorunlar Sarmalı. Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim Ve Çalışma Sosyolojisi Ana Bilim Dalı, *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*. (2). 81.