



T.C.

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**EVRENSEL TASARIM ÇERÇEVESİNDE KULLANICI DOSTU
BİR ÜNİVERSİTE WEB SİTESİ:
KULLANICI DENEYİMİ YAKLAŞIMIYLA TASARLANMASI**

Ceren GÖKBUDAK

PAZARLAMA İLETİŞİMİ VE REKLAMCILIK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN

Doç. Dr. İhsan EKEN

İSTANBUL-2024



T.C.

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**EVRENSEL TASARIM ÇERÇEVESİNDE KULLANICI DOSTU
BİR ÜNİVERSİTE WEB SİTESİ:
KULLANICI DENEYİMİ YAKLAŞIMIYLA TASARLANMASI**

Ceren GÖKBUDAK

PAZARLAMA İLETİŞİMİ VE REKLAMCILIK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN

Doç. Dr. İhsan EKEN

İSTANBUL-2024

BEYAN

Bu tez çalışmasının tarafıma ait olduğunu, tezin planlamasından başlayarak yazımına kadarki herhangi bir safhada etik dışı sayılabilecek bir davranışım olmadığını, bu tezdeki tüm bilgileri akademik ve etik kurallar dâhilinde elde ettiğimi, doğrudan elde edemediğim bilgi ve yorumları edindiğim kaynaklara atıf yaptığımı ve bu kaynakları kaynakçada gösterdiğimi ayrıca bu tez çalışmasında ve yazım aşamasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranış içinde bulunmadığımı beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak her türlü yasal sonucu ve sorumluluğu kabullendiğimi bildiririm.

Ceren GÖKBUDAK

ÖNSÖZ

Günümüzde öğrenciler, üniversite web sitelerine yoğun bir ilgi göstermektedir. Modern gereksinimler doğrultusunda, öğrencilerin bilgiye hızlı ve etkili bir şekilde erişebilmesi ve istedikleri içeriği tek bir platformda bulabilmesi son derece önemlidir. Bu nedenle, bir üniversitenin kariyer merkezine ait web sitesi, güncel, etkin ve evrensel tasarım ilkelerine uygun olarak düzenlenmelidir. Bu çalışma, tasarım, evrensel tasarım ve kullanıcı deneyimi tasarımı ilkelerini detaylı bir şekilde ele alarak bir üniversite web sitesinin bu ilkeler doğrultusunda tasarlanmasını amaçlamaktadır. Kullanıcı deneyimi odaklı bir yaklaşımı esas alarak, kullanıcı dostu bir web sitesi tasarımının nasıl gerçekleştirilebileceğine dair kılavuz niteliği taşımaktadır.

Araştırmada, tasarım, evrensel tasarım, kullanıcı deneyimi tasarımı alanında literatürde temel bilgilere yer verilmiş ve bu bilgiler neticesinde web sitesi tasarlanarak, kullanılabilirlik testleri uygulanmıştır. Derinlemesine görüşmeler yapılarak, Kariyer Merkezi'nin işleyişi ile ilgili katılımcıların değerli görüş ve deneyimleri ele alınmıştır. “Evrensel Tasarım Çerçevesinde Kullanıcı Dostu Bir Üniversite Web Sitesi: Kullanıcı Deneyimi Yaklaşımıyla Tasarlanması” konulu yüksek lisans çalışmamda değerli görüş ve destekleri için İstanbul Medipol Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Recep ÖZTÜRK’e, bilgi birikimi ve deneyimlerini benimle paylaşıp, kariyer yolculuğumda her zaman destek olan İstanbul Medipol Üniversitesi Bilgi Teknolojileri Daire Başkanı Ahmet Murad BAYRAM’a, lisans eğitimim boyunca bölüm başkanlığını üstlenerek rehberliği ile bana ışık tutan, yüksek lisans tez sürecim boyunca yanımda olup, tez çalışmamın her anında değerli geri bildirimlerde bulunan danışmanım Doç. Dr. İhsan EKEN’e, bu süreçte beni her zaman sabırla dinleyen, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Zübeyir GÜÇLÜ’ye, değerli hocalarım Prof. Dr. Ayşen AKYÜZ, Doç. Dr. Başak GEZMEN, Dr. Öğr. Üyesi Ebru GAMZE IŞIKSAÇAN’a ve çalışmamda bana yardımcı olan tüm arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Bu yaşa kadar eğitimime katkı sağlayarak, beni büyüten ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen anne ve babama, aldığım her kararı destekleyip her anımda yanımda olan ablalarıma ve sevgili yeğenlerime de ayrıca teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	vi
ŞEKİLLER	vii
GÖRSELLER.....	viii
TABLolar	x
ÖZET.....	xi
ABSTRACT	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TASARIM KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1 Tasarım İlkeleri.....	5
1.1.1 Nokta	5
1.1.2 Çizgi	6
1.1.3 Şekil.....	7
1.1.4 Ton.....	8
1.1.5 Biçim	8
1.1.6 Doku	9
1.1.7 Ölçü	9
1.1.8 Desen	9
1.1.9 Renk.....	10
1.1.10 Yön	16
1.2 Görsel Tasarım ve Öğeleri	16

1.2.1	Kompozisyon.....	17
1.2.2	Tipografi	17
1.2.3	Sayfa Düzeni	18
1.2.4	Oran ve Görsel Hiyerarşi.....	18
1.2.5	Denge.....	20
1.2.6	Devamlılık	21
1.2.7	Bütünlük	21
1.2.8	Vurgulama	21

İKİNCİ BÖLÜM

2.	KULLANICI DENEYİMİ TASARIMI VE KULLANABİLİRLİK.....	22
2.1	Kullanıcı Deneyimi Tanımları	22
2.2	Kullanıcı Deneyimi Kavramı ve Süreci.....	24
2.3	Kullanıcı Deneyimi Kanunları, İlkeleri ve Etkileri	25
2.4	Kullanıcı Deneyimi ve Kullanılabilirlik Kavramları Karşılaştırması ..	25
2.5	Kullanıcı Deneyimi ve Tasarım Süreci	26
2.6	Kullanıcı Deneyimi ve Kullanılabilirlik (Usability)	26
2.7	Kullanıcı Deneyimi Araştırmaları.....	32
2.7.1	Gezinme Kolaylığı	33
2.7.2	Kullanım Kolaylığı.....	33
2.7.3	Erişim Kolaylığı	33
2.8	Kullanılabilirlik Kavramı ve Yöntemleri	34
2.8.1	Evrensel Erişim (Universal Access)	34
2.8.2	Evrensel Tasarım (Universal Design)	35
2.8.3	Herkes İçin Tasarım (Design For All).....	36
2.8.4	Etkileşim Tasarımı (Interaction Design)	36

2.8.5	Kullanıcı Dostu Tasarım (User Friendly Design)	37
2.8.6	Kullanıcı Merkezli Tasarım (User Centered Design).....	38
2.8.7	Kullanıcı Deneyimi Tasarımı (User Experience Design).....	38
2.9	Kullanılabilirlik Testleri.....	39
2.9.1	Kullanılabilirlik Test Türleri	39
2.9.2	Kullanılabilirlik Test Yöntemleri	42
2.10	Kullanıcı Arayüz Tasarımı.....	53
2.10.1	Kullanıcı Arayüz Tasarımında Görselleştirme	55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.	KULLANICI DOSTU BİR ÜNİVERSİTE WEB SİTESİNİN	
	KULLANICI DENEYİMİ YAKLAŞIMIYLA TASARLANMASI	59
3.1	Araştırmanın Yöntemi.....	59
3.2	Araştırma Sorusunun Hazırlanması ve Verilerin Toplanması (Veri Toplama Araçları)	63
3.3	Güvenilirlik ve Geçerlilik	64
3.4	Nitel Araştırma Bulguları	64
3.4.1	Kullanılabilirlik Testine Yönelik Bulgular.....	119
SONUÇ		143
KAYNAKÇA		153
EKLER		161

KISALTMALAR

RGB	: Red, Green ve Blue renklerinin kısaltmasıdır.
CMYK	: Cyan, Magenta, Yellow, Key
UX	: Kullanıcı Deneyimi Tasarımı (User Experience)
UI	: Kullanıcı Arayüz Tasarımı (User Interface)
KAMİS	: Kamu İnternet Siteleri Rehberi
İBE	: İnsan-Bilgisayar Etkileşimi
TSE	: Türk Standartlar Enstitüsü
APA	: Amerikan Psikoloji Birliği (American Psychological Association)
SUM	: Tek Kullanılabilirlik Metriği (Single Usability Metric)
WCAG	: Web İçeriği Erişilebilirlik Kuralları (Web Content Accessibility Guidelines)
ISO	: Uluslararası Standardizasyon Organizasyonu (International Standards Organization)

ŞEKİLLER

Şekil 1: Derinlemesine Görüşme Temaları.....	67
--	----



GÖRSELLER

Görsel 1: Tasarım Süreçleri.....	5
Görsel 2: Nokta Örneği	6
Görsel 3: Çizgi Örneği	6
Görsel 4: Çizgi Örneği-1	7
Görsel 5: Şekil Örneği.....	7
Görsel 6: Tonlama Örneği	8
Görsel 7: Biçim Örneği	8
Görsel 8: Doku Çalışması Örneği	9
Görsel 9: RGB ve CMYK Renk Evreni	14
Görsel 10: Ana ve Ara Renkler	14
Görsel 11: Sıcak ve Soğuk Renkler.....	15
Görsel 12: Yön Örneği	16
Görsel 13: Tipografi Örneği.....	17
Görsel 14: Tipografik Hiyerarşi Örneği.....	19
Görsel 15: Gestalt Psikolojisi İnfografik Örneği.....	19
Görsel 16: Denge Örneği	20
Görsel 17: Kullanıcı Deneyimi Süreç Görseli.....	24
Görsel 18: Kullanıcı Deneyimi Tasarımını İfade Eden Görsel	26
Görsel 19: Kullanıcı Deneyimi ve Farklı Tasarım Alanları Görseli.....	27
Görsel 20: Etkililik, Verimlilik ve Memnuniyet Arasındaki İlişki	30
Görsel 21: Kullanılabilirlik Çerçevesi.....	31
Görsel 22: Etkileşim Tasarımı Örneği.....	37
Görsel 23: Kullanıcı Dostu Tasarım Örneği.....	37
Görsel 24: Kullanılabilirlik Testlerinin Sınıflandırılması	39
Görsel 25: Kullanılabilirlik Test Türleri.....	40
Görsel 26: Süreç İçi Test Türü	41
Görsel 27: Süreç Sonu Test Türü	41
Görsel 28: Kullanılabilirlik Test Yöntemleri.....	42
Görsel 29: Bir internet sitesi tarayıcı oturum açılması.....	43
Görsel 30: Zoom programı kısayolları	44
Görsel 31: Xmind uygulaması geri alma işlemi.....	44

Görsel 32: Adobe Creative Cloud özelliği	45
Görsel 33: Microsoft Word programı kaynak oluşturma zorunlu alanlar	45
Görsel 34: Web Sitesinin alt sayfaları	46
Görsel 35: Acil telefon numarası.....	46
Görsel 36: Excel kısayol ekranı	46
Görsel 37: LinkedIn web sitesi görünümü	47
Görsel 38: EBA bağlantı hatası	47
Görsel 39: MEB İnternet arayüzü	48
Görsel 40: Göz-izleme (Eye-tracking) Cihazı Kullanılarak Yapılan Test	51
Görsel 41: Arayüz tasarımında görselleştirmeyi anlatan görsel.....	56
Görsel 42: Single Usability Metric ile oluşturulan arayüz tasarımını anlatan görüntü	57
Görsel 43: Customer Journey ile ürünün etkileşim döngüsünü anlatan görüntü	57
Görsel 44: Benchmark ile Sunburst görsel oluşumunu anlatan görüntü.....	58
Görsel 45: Nielsen’e göre kullanılabilirlik problemleri ve kullanıcı sayısı ilişkisi...	61

TABLÖLER

Tablo 1: Derinlemesine Görüşme Kullanıcı ve Özellikleri	66
Tablo 2: Kullanılabilirlik Testi Kullanıcı Kategorileri	120
Tablo 3: Kullanılabilirlik Testi Tüm Kategoriler.....	121



ÖZET

Evrensel tasarım, insanların kullanımını kolaylaştırmak ve ihtiyaçlarına karşılık vermek amacıyla tasarımda kullanılan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım tüm kullanıcıların deneyimini ortaya koymayı hedeflemektedir. Evrensel tasarım, erişilebilirlik ve kullanım kolaylığı gibi temel ilkeleri benimsemektedir. Bu ilkeleri benimseyerek daha geniş bir kullanıcı kitlesine hitap ederek kullanıcı deneyimini arttırmaktadır. Bir üniversite web sitesi tasarımı süreklilik arz eden bir süreçtir. Bu süreç içerisinde kullanıcıların ihtiyaçlarına uygun olarak geliştirilmesi gerekmektedir. Web sitesinin kullanıcı dostu olması ve geniş bir kullanıcı kitlesine erişilebilir olması kullanıcı memnuniyetini artırmak ve kariyer hizmetlerine daha etkili bir şekilde erişim sağlamak için temel bir gerekliliktir. Çalışmada, evrensel tasarım ilkeleri ve kullanıcı deneyimi sistemini kullanarak bir üniversite web sitesinin kullanıcı ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanması amaçlanmıştır. Bu analizler doğrultusunda, web sitesinin tasarımında evrensel tasarım ilkeleri ve kullanıcı deneyimi sistemine odaklanılarak, kullanıcı dostu modern bir web sitesi oluşturulmuştur. Araştırma aşamasında, kullanıcılarla etkileşimler incelenmiş ve web sitesinde iyileştirmeye gidilmiştir. Çalışması yapılan web sitesi tasarımında sitenin geliştirilmesine yönelik öneriler dikkate alınarak, kullanıcıların ihtiyaçlarına karşılık veren bir web sitesi tasarlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Erişilebilirlik, evrensel tasarım, kullanıcı deneyimi, kullanıcı dostu, tasarım

ABSTRACT

Universal design is an approach used in design to facilitate people's use and meet their needs. This approach aims to reveal the experience of all users. It adopts basic principles such as universal design, accessibility and ease of use. By adopting these principles, it increases the user experience by appealing to a wider user base. Designing a university website is an ongoing process. During this process, it must be developed in accordance with the needs of the users. It is a basic requirement for the website to be user-friendly and accessible to a wide range of users to increase user satisfaction and provide more effective access to career services. The aim of the study is to design a university website in accordance with user needs by using universal design principles and user experience system. In line with these analyses, a user-friendly modern website was created by focusing on universal design principles and user experience system in the design of the website. During the research phase, interactions with users were examined and improvements were made to the website. A website that meets the needs of the users was designed by taking into account the suggestions for improving the website.

Keywords: Accessibility, universal design, user experience, user friendliness, design

GİRİŞ

Tasarım fikri, tarih öncesi çağlara kadar uzanmaktadır. İnsanlar kişisel ihtiyaçlarını gidermek ve iletişimi sağlıklı tutmak adına birçok faaliyet ve organizasyonda bulunmuştur. Tarih öncesi döneme ait süreçte, birtakım kuralların aktif olarak etkisinin olmadığından söz edilmektedir. Fakat zamanla Rönesans ve Endüstri Devrimi'nin gerçekleşmesi ile yıllar içerisinde birçok icat gerçekleştirilmiştir. Bilgi ve deneyimin oluşması, yıllar içinde deneyimlerin bir disiplin olarak aktarılmasına olanak sağlamıştır. (Becer, 2008)

Tasarım, yaşam kalitesini belirleyen temel bir unsurdur. Bu unsur herkesi etkilemekte ve her detayda bulunmaktadır. (Heskett, 2013) Tasarım, sözel olarak ifade etmek isteyip edemediğimiz duygu ve düşünceleri ortaya koyma hususunda bize destek olan en etkili iletişim aracıdır. (Öztuna, 2007)

Kullanıcı deneyimi kavramı, bireylerin yaşam içerisinde karşılaştıkları birçok alanda süreçleri ele alan ve tasarlanmasında etkisi olan geniş bir kapsamı ele almaktadır. Kişinin çevresi ile iletişimi ve bu iletişimin zamanla kişiye deneyim kazandırması toplumun ilerlemesinde önemli rol oynamaktadır. Kullanıcının deneyim kazandığı her süreç, karşı tarafa bilgi aktarırken daha iyi yorumlanmasına olanak sağlamaktadır. (Vural, 2016)

Zaman içindeki değişen dünya koşulları, artan talepler ve teknolojinin ilerlemesiyle birlikte öğrencilerin üniversite web sitelerine olan ilgisi belirgin şekilde artmıştır. Bu durum, üniversite öğrencilerinin ve diğer ilgili kullanıcıların istedikleri bilgiye hızlı ve etkili bir şekilde erişebilmesi gerekliliğini beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, bir üniversitenin kariyer merkezine ait web sitesi, güncel, etkin ve evrensel tasarım ilkelerine uygun olarak düzenlenmelidir. Öğrencilerin ve diğer ilgili kullanıcıların gereksinimlerini karşılamak için uygun ve erişilebilir bir arayüz sunması önemlidir. Kullanıcıların bilgiye kolayca ulaşabilmesi ve bunu tek bir platformda bulabilmesi hem kullanıcı deneyimi açısından önemli hem de kurumun etkin bir iletişim aracı olmasını sağlamaktadır.

Yeni medya kavramı ile birçok web sitesi hayatımıza girmektedir. Bu siteler sağlık, ticaret, hukuk, elektronik haberleşme ve magazin gibi farklı alanlara ayrılmaktadır. Web sitelerinin oluşturulma sürecinde insanların birbirleri ile, insan makine etkileşimi göz önüne alındığında tasarım ve planlama süreci, web sitesi tasarımı yapılmadan önce gelişen aşamalardır. Bu etkileşim sonucunda etkin ve kullanıcı dostu bir arayüz tasarımı ortaya çıkarak hayatımıza geçmiştir. (Camcı, 2020, s. 8)

Araştırmada, tasarım, evrensel tasarım, kullanıcı deneyimi tasarımı alanında literatürde temel bilgilere yer verilmiş olup, kullanıcı deneyimi kavramları doğrultusunda kullanıcıların ihtiyaçlarına, beklentilerine ve yeteneklerine uygun bir şekilde tasarlanmasını sağlamak için gerekli çalışmalar yapılmıştır. Evrensel tasarım ilkeleri, erişilebilirlik standartları ve kullanıcı deneyimi prensipleri ele alınarak, örnek bir kariyer merkezi web sitesi tasarımının geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Bu kapsamda, bir üniversite kariyer merkezinin, kullanıcı ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik analiz yapılarak öğrencilerin, mezunların ve diğer kullanıcıların kariyer merkezi web sitesinden beklentilerini, ihtiyaçlarını ve zorluklarını anlayarak, kullanıcı dostu bir web sitesi tasarımının nasıl tasarlanabileceği konusunda rehber sağlamayı amaçlamıştır. Araştırma, kullanıcıların web sitesi ile etkileşimini ortaya çıkarmak ve geniş bir kullanıcı kitlesine erişilebilir bir deneyim sunmak amacıyla tasarımın sürekli iyileştirilmesine yönelik önerileri ele almaktadır.

Araştırma kapsamında İstanbul Medipol Üniversitesi öğrenci, mezun, idari personel ve akademik personel ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Derinlemesine görüşme sonrasında öneriler dikkate alınarak Kariyer Merkezine ait bir web sitesi tasarlanmıştır. Web sitesi içerisinde kullanıcıların talep, beklenti ve isteklerine öncelik verilmiştir. Daha sonra kullanıcılar ile kullanılabilirlik testleri uygulanarak web sitesinin erişilebilirliği ile ilgili sonuçlar raporlanmıştır.

Kullanıcı dostu, erişilebilir ve etkili bir şekilde tasarlanması, genel bilgi birikimine katkı sağlaması, öğrencilere ve diğer paydaşlara daha iyi hizmet verilmesini desteklemesi ve modern web tasarım standartlarına uyumu teşvik etmesi, araştırmayı değerli kılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

Bu bölümünde tasarımın kavramsal çerçevesinden bahsedilmektedir. Yaşamımızın pek çok alanında tasarım büyük bir öneme sahiptir. Hem nesnelerin hem de dijital ürünlerin görünümü, kullanılabilirliği ve işlevselliği arasında etkisi vardır. Tasarım, evrensel tasarım ilkelerine dayanarak kullanıldığında, deneyimin iyileştirilmesini sağlayarak ürün veya hizmetlerin kullanıcılar tarafından tercih edilmesini kolaylaştırmaktadır. İyi bir arayüz tasarımı, kullanıcıların ürünü veya hizmeti daha kolay anlamalarına, kullanmalarına olanak tanımaktadır. Tasarım, yenilikçi düşünciyi teşvik ederek, yaratıcı tasarımların ve fikirlerin ortaya atılarak oluşturulmasını sağlar. Aynı zamanda insanlar arasındaki iletişimi kolaylaştırarak etkileşimi geliştirmektedir. Bu nedenle tasarım ilkeleri dikkate alınması ve mesajın karşı tarafa iletilmesindeki önemi hakkında bilgi verilmiştir.

1. TASARIM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Tasarım fikri, tarih öncesi çağlara kadar uzanmaktadır. İnsanlar kişisel ihtiyaçlarını gidermek ve iletişimi sağlıklı tutmak adına birçok faaliyet ve organizasyonda bulunmuştur. Tarih öncesi döneme ait süreçte, birtakım kuralların aktif olarak etkisinin olmadığından söz edilmektedir. Fakat zamanla Rönesans ve Endüstri Devrimi'nin gerçekleşmesi ile yıllar içerisinde birçok icat gerçekleştirilmiştir. Bilgi ve deneyimin oluşması, yıllar içinde deneyimlerin bir disiplin olarak aktarılmasına olanak sağlamıştır. (Becer, 2008)

Tasarım, yaşamımızın her alanında var olan multidisipliner bir yapıdır. Tarih içerisinde sürekli varoluşunun ele alınması zamanla zorlaşmaktadır. Fakat bu alanda bilinçli bir şekilde çalışma yapan, tasarımı etkileyen, tasarımın belirginleşmesini sağlayan kişiler mevcuttur. (Ercan, 2020)

Tasarım, yaşam kalitesini belirleyen temel bir unsurdur. Bu unsur herkesi etkilemekte ve her detayda bulunmaktadır. (Heskett, 2013) Tasarım, sözel olarak ifade etmek isteyip edemediğimiz duygu ve düşünceleri ortaya koyma hususunda bize destek olan en etkili iletişim aracıdır. (Öztuna, 2007)

Yazarlar, tasarımının karmaşık problemlerini çözmek ve yaşamak için sistem oluşturmada kullanıldığını belirtmektedir. Tasarım, kişilere etki edebilir ve aynı zamanda kişilerin dünyaya bakış açısını şekillendirmede rol oynamaktadır. İletişim problemlerini çözüme kavuşturmak, sosyal değerleri sürdürme ile inançları desteklemek adına da kullanılmaktadır. (Atabey, 2018, s. 54)

Bir hayali gerçeğe dönüştüren süreçlerin, çizimlerin, projelerin veya üç boyutlu olarak gerçekleştirilen eserlerin tümü tasarım olarak isimlendirilmektedir. Tasarım süreci aşağıdaki adımlarla gerçekleştirilebilir. (Tepecik, 2002)

Problemin Tanımlanması: Tasarım probleminin çözümündeki ilk adımdır. Tanımlama sürecinde önemli sorular mevcuttur. Bunlar;

- Ulaşmak istediğiniz hedef nedir?
- Mesajınızı kime iletmeyi hedefliyorsunuz?
- İletilecek mesajın içeriği nedir?
- Mesaj nasıl iletilecek?

Tasarımcı, hedef kitlenin belirlenmesi, zaman çerçevesi, proje hedefleri, bütçe ve üretim süreci gibi konuları belirlemeden tasarım problemini çözmeye yönelik adımlara geçiş yapamaz. Bilgi toplama ise bir tasarımda başlangıç aşaması için tek yoldur. Problem ile ilgili olabildiğince çok bilgi toplanmalı ve daha önce ne tür çalışmalar yapıldığı, günümüzde neler yapılabildiği konusunda çalışılmalı ve ilgili alandaki kaynaklar incelenmelidir.

Yaratıcılık ve Keşif: Yaratıcı bir birey, üzerinde çalışmakta olduğu konsepti görselleştirmek veya ona farklı bir form kazandırmak için duyularına dayalı deneyimlerini kullanmaktadır. Çizim yaparken, boyarken veya kompozisyon oluştururken, deneyimlerinden elde ettiği çeşitli verilerden yola çıkarak yeni ve farklı bir çözüme ulaşmayı hedeflemektedir.

Çözüm Üretme Yaratıcılık ve Keşif Süreci: Problemlerin tanımlanması ve diğer olasılıkların araştırılması hususunu içermektedir. Çözüm üretme aşamasında olasılıklar üzerinde karar vererek araştırma tamamlanmaktadır. Çözüm önerileri detaylı olarak hazırlanarak müşteriye sunulmak üzere taslak haline getirilmektedir.

Uygulama Süreci: Çözüm üretme öncesinde problemin tanımlanması ve bilgi toplama aşamasında müşteri ile temasa geçerek ortak bir çalışma içerisinde olmak önemlidir. Böylece müşteri, tasarım sürecine katkı sağlayabilecek ve çözümü daha etkin bir şekilde değerlendirebilecektir. (Becer, 2015)



Görsel 1: Tasarım Süreçleri

Kaynak: (Şensöz, 2023)

1.1 Tasarım İlkeleri

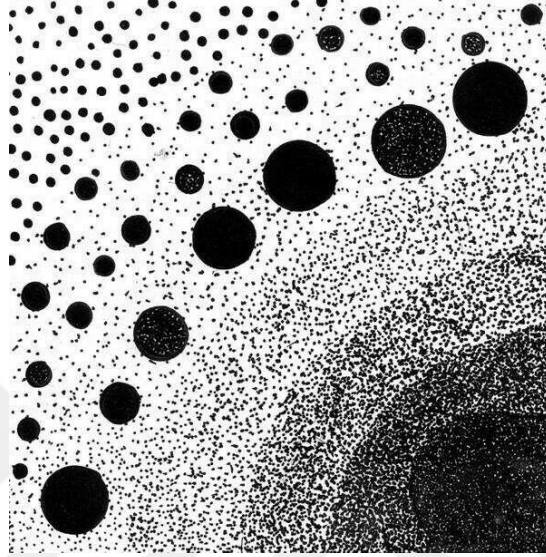
Çizgi, ton, renk, doku, biçim, ölçü, yön gibi grafik tasarım ürününün en önemli hammaddeleeri şeklinde sıralanmaktadır. (Becer, 2008)

Her tasarım kendi içerisinde bir plana ve bu planda da bir düzene sahiptir. Tasarlama süreci, oluşturulacak yapının organizasyon süreci ile ilgili her türlü faaliyeti içermektedir. Bu süreç, görsel elemanların tasarım ilkeleri doğrultusunda bir araya gelmesiyle tamamlanmaktadır. (Yolcu, 2004)

1.1.1 Nokta

Boş bir sayfada bulunan bir işaret, tek bir nokta dahi, beynin içerisinde bir anlam ifade etmektedir. Bu tür bir ilişki inşa edilirken anlam ya da düzen aranmaktadır. Nokta, çizgiyi ve daha sonra yüzeyi oluşturmaya yarayacak olan en küçük görsel kavramdır. Öğrencilere noktanın varlığını ve önemini anlatmaya çalışırken karşılaşılan en önemli hata, eğitimcilerin noktayı yalnızca bir görsel unsur olarak değerlendirerek sadece bununla yetinmesidir. Sadece noktalama çalışması yaptırarak, noktanın aslında ne anlatmak istediğini ve neden önemli olduğunu anlatmak yeterli olmayacaktır. Bu metinde her bir öge ve prensibi ele almakla birlikte, sadece yol göstermek

amaçlanmaktadır. Örneğin; aynı büyüklüğe sahip olan farklı noktalar, aynı ışık değerinde olan farklı noktalar, aynı renkteki veya noktalar, yoğunlaşan ve seyrekleşen noktalar, sistemli ya da düzensiz noktalar, tasarımın dengesini sağlayan noktalar, varlığıyla üslup oluşturan noktalar... gibi birçok önemli açıdan değerinin anlaşılması gerekmektedir. (Gezer, 2019)

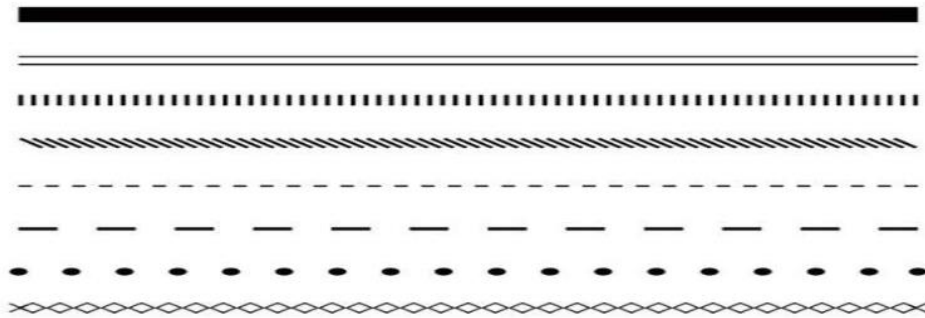


Görsel 2: Nokta Örneği

Kaynak: <https://shorturl.at/iLN18>

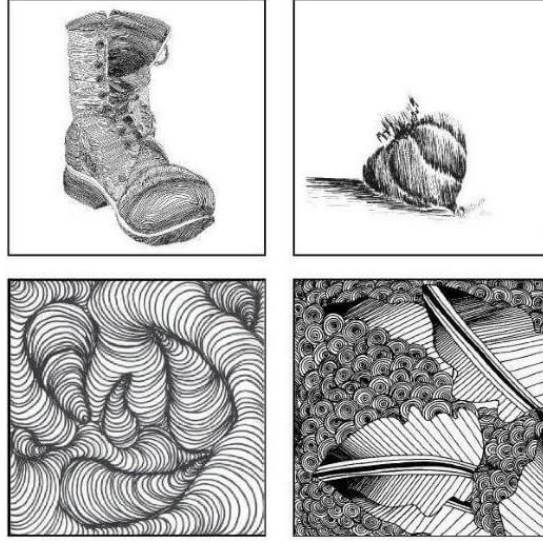
1.1.2 Çizgi

Çizgi olarak adlandırılan tek boyutlu geometrik şekiller, genişliği ya da derinliği olmayan şekillerdir. Düz veya kıvrımlı, ince ya da kalın, kesikli ya da keskin gibi çeşitleri bulunmaktadır. Her çizginin kendine özgü anlamları vardır. Yatay çizgi durgunluk, kıvrımlı çizgi zarafet, diyagonal çizgi canlılık ve düşey çizgi saygınlık anlamını ifade etmektedir. (Karataş, 2023)



Görsel 3: Çizgi Örneği

Kaynak: (Karataş, 2023)

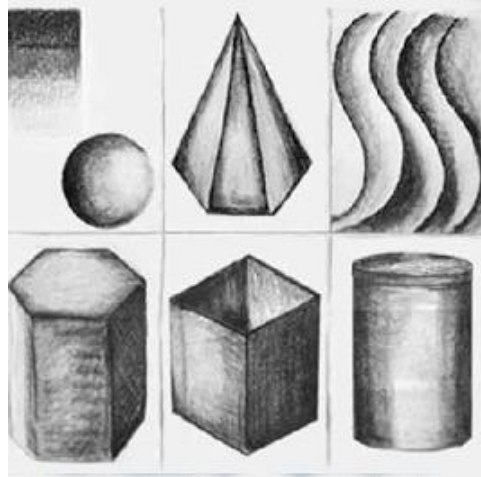


Görsel 4: Çizgi Örneği-1

Kaynak: <https://shorturl.at/fhyS3>

1.1.3 Şekil

Kendine bağlanan bir çizgi, şekilleri oluşturmaktadır. Şekiller genellikle iki boyutludur ve bir nesnenin dış hatlarını göstermektedir. Anlamlı bir bütün oluşturmak için şekiller bir araya gelmektedirler. Bazı şekiller sadece silüetleriyle tanınırken, diğerleri geometrik olarak kategorize edilmektedir. (Duyal, 2024)

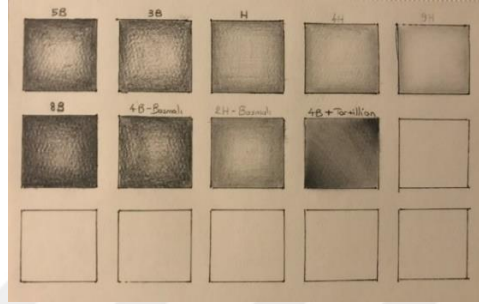


Görsel 5: Şekil Örneği

Kaynak: (Duyal, 2024)

1.1.4 Ton

Tonlamayı oluşturan çeşitler ışık, gölge ve grinin tonlarıdır. Kontrastı oluşturan ise bir çizimin objeyi ve düşen ışığı vurgulayarak tonlamasıdır. Tasarım alanları üzerinde en çok yer alan tonlar siyah ve gri tonlarıdır. Gri tonlar, genellikle görsel imgenin yarım ton reproduksiyon tekniğiyle tramlanmasıyla elde edilmektedir. Çizgi ve tonlar ise kontrastı oluşturan etmenlerdir. (Becer, 2008)

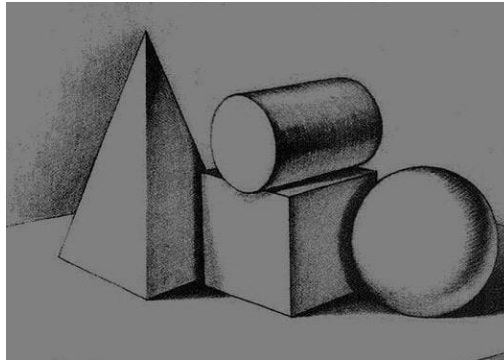


Görsel 6: Tonlama Örneği

Kaynak: <https://shorturl.at/bgsz9>

1.1.5 Biçim

Belirli bir düzende bir araya gelen çizgiler, çizginin eğrisi ve farklı tonların oluşturduğu alanlar, tasarımdaki biçimi belirlemektedir. Grafik tasarım uzmanının görevi ise, iletmek istediği mesajı karşı tarafa anlaşılır kılarak, mümkün olduğunca geniş bir kitleye etki edecek şekilde planlamaktır. (Tepecik, 2002)



Görsel 7: Biçim Örneği

Kaynak: <https://shorturl.at/bBDFK>

1.1.6 Doku

Bir yüzeyde dokuyu oluşturmak için aynı desenin tekrar etmesi gerekmektedir. Grafik tasarım uzmanları, çalışmalarını yaparken hazır şablon dokuları ya da kendi oluşturdukları kağıt dokuları tercih etmektedirler. (Karataş, 2023)



Görsel 8: Doku Çalışması Örneği

Kaynak: <https://shorturl.at/rBI04>

Fotoğraf sanatında, dokuların kullanımı önemli bir faktördür. Bu sebeple, fotoğrafçıların doğru ışıklandırma ve doku kullanımını öğrenmeleri gerekmektedir. Araştırmalar, doku kullanımının fotoğrafta derinlik ve boyut hissi gibi özellikleri artırdığını ortaya koymuştur. Aynı zamanda ışığın yatay bir açıyla gelmesi koşulunda, konu ile ilgili özelliklerin daha belirgin hale geldiği bilinmektedir. Dolayısıyla, doğru ışıklandırma ve bakış açısı, doku etkisini arttırdığı için hayati önem taşımaktadır. (Kafalı, 2010)

1.1.7 Ölçü

Her grafik tasarım projesi, belirli ölçülere sahip ve farklı görsel öğelerin birleşmesiyle oluşmaktadır. Ölçüler arttıkça, algılanma ve etkileme oranıda artmaktadır. (Becer, 2008)

1.1.8 Desen

Bedri Rahmi Eyüboğlu (1986), desen kelimesini "resmin iskeleti, çatısı ve temeli" olarak tanımlamaktadır. Sanatçı için desen, düz bir zemin üzerine hoşça giden çizgilerin, girintilerin ve çıkıntılarının düzenlenmesidir. Desen, resim sanatının temeli olarak kabul edilir ve bu, İngres'in şu ifadesiyle şu şekilde açıklanmaktadır: "Çizmek,

sadece sınırları göstermek değil; desen, sadece çizgilerden ibaret değildir. Desen, ifade, iç yapı, planlama ve modelleme anlamına gelmekte ve bir resmin üçte dördünü oluşturmaktadır." (Bigalı, 1999)

1.1.9 Renk

Tarihin her döneminde renkler, doğum ve ölümlerde, dini törenlerde, yas törenleri, uğurlama ve kutlamalarda kullanılmıştır. Alptekin, renklerin amaçlarını sırası ile ifade etmektedir. Bunlar; koruyucu, gizleyici, sakinleştirici, etkileyici, güzelleştirici, şifa bekleyici, kimlik tanımlayıcı gibi amaçlardır. (Öztürk, 2015)

Renkler, insan yaşamında önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalarda, insanların duygularını ifade etmek ve dış dünyaya olan tutumlarını göstermek için renkleri kullandıkları belirtilmektedir. Renkler aynı zamanda pazarlama alanında da ürünlerin başarısında etkili olabilmektedir. Ürün ve ambalaj renkleri son derece kritik öneme sahiptir. Psikolojik etkiye sahip olan renkler, insanların zihinsel ve fiziksel aktivitelerini ve psiko-sosyal süreçlerini etkilemektedir. Bu psikolojik etkiye göre renkler sıcak ve soğuk olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yüksek dalga boylu renkler olan sarı, kırmızı ve turuncu sıcak renkleri oluşturmaktadır.

Bu renkler genellikle canlandırıcı ve neşelendirici etki yaparlar. Fiziksel gücü artırır, enerjiyi yükseltir, dinamizmi artırır ve metabolizmayı hızlandırabilirler. Ancak aşırı kullanıldığında heyecan, yorgunluk, şiddet, saldırganlık ve konsantrasyon güçlüğü gibi olumsuz etkilere neden olurlar.

Öte yandan, düşük dalga boylu soğuk renkler arasında mavi, mor ve yeşil bulunmaktadır. Bu renkler genellikle sakinleştirici ve dinlendirici özelliklere sahiptir. Güven, üretkenlik, huzur, sorumluluk, ferahlık, düzen, özgürlük ve barış gibi olumlu duyguları çağrışırlar. (Nuhoglu, 2006)

Renkler hakkında farklı görüşler olsa da değişik yaklaşımların alternatif sonuçlar doğurduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sebeple, çevrenin sosyal statüsüne, psikolojik algılarına ve kültürel bakışına, aynı zamanda ürünün hedef kitlesine göre farklı anlamlar taşıyabilirler. Bununla birlikte ambalaj üzerinde kullanılacak renklerin toplumun yazısız normlarına, demografik yapıya, cinsiyete, sosyo-ekonomik duruma

ve diğer faktörlere uygun olması gerekmektedir. Örneğin, İslamiyet'te yeşil renk huzuru, sükûneti ve ululuğu temsil ederken, Hristiyan inançlarında yeşil renk şanssızlık olarak nitelendirilmektedir. Ancak, İrlanda kültüründe yeşil rengin uğur getirdiğine inanılmaktadır. (Erdal, 2009)

Işığın cisimlere çarptıktan sonra yansıyarak görme duyumuzda etki bırakması renk olarak ifade edilmektedir. Renk, görsel sanatların bir tür müziği olarak kabul edilerek tasarımcılar için en güçlü iletişim araçlarından biri olarak görülür. (Öztuna Y. , 2007)

Renklerin nasıl algılandıkları ile ilgili açıklanamayan bazı boşluklar var olmasına rağmen, görsel algı konusunda doğrudan etki edecek tasarım elemanı mesaj-iletişim döngüsü döngüsü içerisinde nitelendirilebilir. (Arıkan, 2008)

Işık, nesnelere çarptığında yansıtarak görme duyusu üzerinde etki bırakan renktir. Renkler, göze farklı açılardan giren ışığın etkisiyle algılanır ve cisimler ışığı emer, bir kısmını yansıtarak farklı renkler oluşturur, bu da cisimlerin ve ışığın etkisine bağlıdır. (Sansarcı & Ertan, 2017)

Renkler, yaşamın her alanında etkisi olan önemli unsurlardandır. Sanat eserleri ve diğer alanlarda, istediğimiz şeyleri ifade etmek için renkleri kullanmamız büyük önem arz etmektedir. Renklerin sembolik anlamlarını anlamak, hangi renkleri ve nasıl kullanacağımızı belirlememize yardımcı olmaktadır. Renk çemberi, renk tayfinin dairesel bir sembolü olduğunu ve renklerin kendi aralarındaki ilişkilerini renk kuramı kullanarak açıklamamıza yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda birincil, ikincil ve üçüncül renklerin kategorize edilerek uyumlu bileşenlerin oluşturulmasında son derece yararlı bir araçtır. (Çankaya, 2008)

Renk ilişkileri uyum ile ilgili on ikili şeklinde ifade edilen renk çemberini bilmek önemlidir. Şekilde görülen ve merkezde bulunan eşkenar üçgen, üç ana rengi ifade etmektedir. Bu renkler mavi, sarı ve kırmızıdır. Ana renkler temiz olmalıdır. Bu renklerin saflıklarını nötr bir yüzeyde gözlemleyebiliriz. Saf kırmızı, maviye ya da turuncuya; sarı kırmızı ya da yeşile, mavi ise kırmızıya ve yeşile çalabilir. (Nuhoğlu, 2006)

Tarih boyunca renklerin insanlar üzerinde bıraktığı bazı algılar mevcut. Bu algılar aşağıda sıralanmaktadır;

Mavi: Mavi, sükûnet ve huzur veren bir renktir. Keyiflenmeyi sağlar. Kurumsal bir renk olarak da kullanılması tercih edilmektedir. Yetkiyi, bereketi ve ebediliği sembolize etmektedir. Dünyadaki birçok köklü markanın amblemlerinde mavi renk öne çıkmaktadır. Mavinin en önemli özelliği uzak mesafelerden bile kolayca fark edilmesidir. Mavinin hoş, narin ve hijyenik bir his yaratması ve gökyüzü ile açık denizi anımsatması gibi özelliklere sahiptir. Bu nedenle temizlik malzemelerinde, su ve içecek ambalajlarında genellikle bu renk kullanılmaktadır. (Delibaş, 2010)

Beyaz: Beyaz, dürüstlüğü, berraklığı ve asaleti simgeleyen, aktarıcı bir renktir. Parlaklığı ve belirginliği nedeniyle kişide olumlu bir etki oluşturur. (Uçar, 2019)

Beyaz, aydınlığı, gelişimi ve temiz bir geçmişi ifade etmektedir. Pazarlama alanında anlamı; sağlık, hijyen, lekesizlik, hastane ve sakinlik hissi ile ilişkilendirildiği için, genel olarak temizlik alanlarında, tıbbi ürünlerde ve süt ve süt ürünleri gıda ambalajlarında tercih edildiği görülmektedir. (Becer, 2017)

Yeşil: Sebzeler için doğal ve sağlıklı görünen bir renktir. Dayanışma, yardımseverlik ve uyumu temsil etmektedir. Titreşim açısından kırmızının zıttı olan yeşil, yavaş ve sakin bir etki yaratmaktadır. Yenilenmeyi simgeler ve güven, koruma hissi, uygun karar ortamı ve eşitlik duygularını teşvik eder. Bu nedenle bankalar tarafından sıkça tercih edilen bir renktir. Doğayı hatırlatır ve sakız ambalajlarında, sebze satış yerlerinde sıklıkla kullanılır. Ayrıca tazelik hissi vererek kozmetik ürünlerinde de tercih edilen bir renk olarak bilinmektedir. (Delibaş, 2010)

Kahverengi: Ahşap ve taş gibi doğal malzemelerle ilişkilendirilen doğal ve sakin bir renktir. Kahverengi güven verici ve sıcak bir his uyandırır, doğallığı ve güvenilirliği temsil etmektedir. Bu renk, taze pişen esmer ekmek düşüncesiyle sarmalanmaktadır. (Ambrose & Harris, 2013)

Kırmızı: Kırmızı, canlı bir renktir ve güçlü bir etkiye sahiptir. Bedensel unsurları canlandırmaktadır. Kırmızı renk açlık hissini tetikleyebilir. Bu nedenle dünya genelinde fast food markaları genellikle logolarında kırmızı rengi tercih etmektedir. (Uçar, 2019)

Siyah: Siyah, belirgin bir şekilde renk yokluğu olarak tanımlanmaktadır. Avrupa ve Kuzey Amerika'da kara, geleneksel olarak ölüm ve yas ile en sık ilişkilendirilen bir renktir. Resmi ve ciddi bir hava taşıırken aynı zamanda çekici, sofistike ve zariftir. Özel etkinlikler genel olarak "siyah kravatlı" olarak tanımlanır ve siyah limuzinle seyahat eden önemli kişilerdir. (Ambrose & Harris, 2013)

Mor: Mor, dramatik ve zarif niteliklere sahip olan, asalet, prestij ve saygınlık izlenimini oluşturmaktadır. Büyüleyici ve çekici bir renk olan mor, var olan her şeyin harika olduğunu ifade etmektedir. Mikroorganizmaları yok etmesi nedeniyle temizlik ürünlerinde sıkça tercih edilmektedir. Milka çikolataları bu anlamda mor renk ile özdeşleşmektedir. Mor renkteki ambalajları, ürünü tüketicilere tanıtmada etkili olmaktadır. Mor renkteki çikolata ambalajı gören tüketicilerin zihninde ilk olarak Milka markası canlanmakta, bu da ürünün başarısına katkı sağlamaktadır. (Delibaş, 2010)

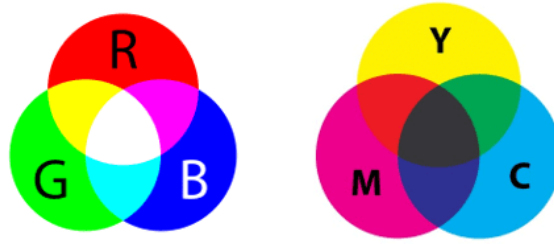
Sarı: Sarı, önem verilmesi gereken bir renktir. Zihinle bütünleştğinde farklılık göstermektedir. Sanatçılara ilham kaynağı oluşturan bir renktir. Sarı renk, akıllı olmayı, güneşi ve gücü simgelemektedir. Güneş rengi olduğu için günlük yaşamı temsil etmektedir. Dikkat çekme özelliği bulunması nedeniyle, tüm dünya ülkelerinde taksi rengini temsil etmektedir. (Uçar, 2019)

Turuncu: Genel olarak enerji ve sıcaklık ile ilişkilendirilen bir renktir. Özellikle gençler ve çocuklar için canlılık, dikkat çekicilik ve ilgi uyandırma özelliği bulunmaktadır. Kırmızının tutkusunu yansıtırken, sarının neşeli doğası ile sakinleştirici etki uyandırarak denge sağlamaktadır. (Ambrose & Harris, 2013)

Pembe: Pembe, özellikle kız bebeklerinde sıkça kullanılmaktadır. Aynı zamanda tatlılar ile şekerlerde sıklıkla görülür. Leziz, tatlı ve şirin bir etkisi vardır. Kadınsallık ve aşk ile ilişkilendirilmektedir. Tatlılar, gıda ürünlerinde ve kozmetik sektöründe pembe renk sık olarak kullanılmaktadır. (Delibaş, 2010)

Beyaz: Beyaz, berraklık ve dürüstlüğü simgelemektedir. Aynı zamanda aktarıcı ve asil bir renk olmasından dolayı belirginliği ve parlaklığı ile pozitif bir etki yaratmaktadır. (Uçar, 2019)

Renklerin kategorize edilmesi, eklenen ve çıkarılan birincil renklere göre yapılmaktadır. Kırmızı, mavi ve yeşil (RGB; red, blue, green) olarak bilinen ekran renkleri birincil renklerdir ve bu renkler karıştırıldığında beyaz elde edilmektedir. Çıkarılan birincil renkler ise pembe, siyah, mavi (CMYK) renklerdir ve bu renkler bir araya getirildiğinde siyah oluşmaktadır. Matbaacılıkta alanında kullanılan bu renklerine siyah da eklenir ve bu renkler seti CMYK olarak adlandırılmaktadır. (Esmeray, 2014)



Görsel 9: RGB ve CMYK Renk Evreni

Kaynak: (Arslan, 2020)

Ana ve ara renk olan tayf renklerinden bir daire oluşturduğumuzu varsayalım. Bu daire içinde mavi, kırmızı ve sarı renkleri, birbirlerinden eşit mesafede ve eşkenar bir üçgen oluşturacak şekilde yer almaktadırlar. Diğer tüm renkler bu üç rengin karışımından elde edildiği için bu üç rengi ana renkler olarak adlandırabiliriz. Bu renkler, önemli olan temel renklerdir. Bu üç renk olmadan diğer renkleri elde etmek mümkün değildir. Başka bir ifade ile ara renkleri elde etmek için bu ana renkleri karıştırmak gereklidir. (Kalmık, 1950)



Görsel 10: Ana ve Ara Renkler

Kaynak: (Arslan, 2020)

Renkler, sıcak ve soğuk olmaz üzere ikiye ayrılmaktadır. Sıcak renkler yüksek dalga boyutuna ait olan sarı, kırmızı ve turuncudan oluşmaktadır. Soğuk renkler ise düşük dalga boyutuna ait olan mor, mavi ve yeşil olarak tanımlanmaktadır. Soğuk ve sıcak renklerin birbirine karıştırılması, sıcak renklere soğuk renklerin eklenmesi, karışım durumuna göre renklerin sıcaklık ayarını değiştirmektedir. Örnek verilmesi gerekirse soğuk renklerden biri olan yeşil renkteki sarı miktarının artırılması, yeşilin sıcaklığını arttırarak soğukluk etkisini kaybettirmektedir. Renklerin sıcak olması canlılık, mutluluk ve pozitif enerji hissi uyandırırken, soğuk renk tonları daha dingin bir ortam oluşturmaktadır. Aynı zamanda sıcak renkler yakınlık ve etkileşim hissi verirken, renklerin soğuk olması daha mesafeli ve derin bir algı yaratmaktadır. Siyah, gri ve beyazın dışındaki renkler, renk çemberindeki renk karışımları ile elde edilen renklerdir. Siyah ile beyaz karışımı ile gri oluşurken, bu renklere akromatik renk denmektedir. Tasarımcılara rehberlik eden renk çarkı, tasarım alanında yaygın bir şekilde kabul edilmektedir. Bu durumda, renk çarkı renklerin uyumlu kullanımını kolaylaştırarak, tasarım sürecinde hızlı ve doğru kararlar almalarına yardımcı olarak tasarımcılara zaman konusunda yararlı olmaktadır. Bu alandaki çalışmalar da bu düşünceyi desteklemektedir. Renk uyumunun sağlanmasında ve renk körü bireyler için renk çarklarının renk uyumunu daha iyi anlamalarına yardımcı olduğu tespit edilmiştir. (Köroğlu, 2018)



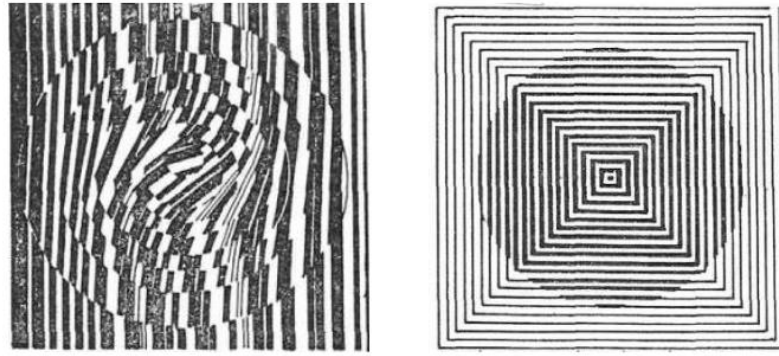
Görsel 11: Sıcak ve Soğuk Renkler

Kaynak: <https://shorturl.at/bMNOS>

1.1.10 Yön

Tasarımda bulunan biçimsel öğelerin yönelimi; yukarı-aşağı, sol-sağ veya ileri-geri olarak ilişkilendirilirken, doğrultu yönü ise çağraz, yatay ya da çapraz olmasıyla alakalıdır. (Turgut, 2013)

Noktalar ve çizgiler, bir tasarımda farklı yönlere doğru hareket hissi oluşturmaktadır. Grafik tasarımcı, iletmek istediği mesaj doğrultusunda bu hareketi yönlendirmekten sorumlu kişidir. (Becer, 2008)



Görsel 12: Yön Örneği

Kaynak: (Yazar, 2020)

1.2 Görsel Tasarım ve Öğeleri

Görsel tasarım, yaşamımızın her alanında bilinçli ya da bilinçsiz olarak karşımıza çıkan ve bizi etkileyen bir durumdur. Çağımızda görsel sanatlar alanında ki tasarım çalışmalarının yaygın olmasından kaynaklı, yaşamımız içerisinde görselle karşılaşmamamız neredeyse imkansızdır. (Atabey, 2018)

Görsel iletişimin anlatım şekli olan görsel tasarım, reklamın iletişim etkisi ve yaratıcı stratejisinin planlanmasında önemli bir role sahiptir. Reklamlardaki görüntü öğeleri, basılı veya hareketli görüntüler olsun, bir fikri hızlı ve etkili bir şekilde ifade etme konusunda sözcüklerden daha etkilidir. (Babacan, 2015)

İyi bir görsel tasarımın kuralları, format veya medya ne olursa olsun bellidir ve tasarımların her zaman uygulanması gerekmektedir. (Dabner, Stewart, & Zempol, 2014)

1.2.1 Kompozisyon

Bir sanat eserini oluşturan biçimsel öğelerin (elemanların, şekillerin ve renklerin) bir yüzey üzerinde uyumlu bir biçimde yerleştirilmesine kompozisyon denir. Yapıtı oluşturan parçaların bir araya gelerek uyumlu bir bütün oluşturması ve bir düzen içinde yer alması şeklinde de tanımlanabilir. (Artut, 2007)

1.2.2 Tipografi

Tipografi, kelime kökeni olan Yunanca "typos" anlamına gelen (form) ve "graphia" (yazmak) anlamına gelen kelimelerinden meydana gelmektedir. Yazıyı bir forma dönüştürme ve sanatın görsel bir tekniğidir. Bu görsel şeklin öğelerinin seçimi, bulunan fontların çeşitliliği ve sayısı nedeniyle düşüncenin okunurluğunu ve okuyucunun vereceği tepkiyi etkilemektedir. Tipografi, bir tasarımın karakterini ve duygusal niteliğini belirlemede önemli bir role sahiptir. Nötr bir etki yaratabilir ya da tutkuları hareketlendirebilir. (Ambrose & Harris, 2014)

Tipografi, harf ve diğer görsel iletişime dair öğelerin işlevsel, görsel ve estetik olarak düzenlemesi ve bu öğelerle elde edilen tasarım dili ve bakış açısı olarak tanımlanmaktadır. (Sarıkavak, 1997) Yazı ve yazıya ilişkin tasarımların çalışıldığı bir sanat ve tasarım disiplini olarak tanımlanmaktadır. (Uçar, 2019)



Görsel 13: Tipografi Örneği

Kaynak: (Yazar, 2020)

Metnin ilerleyişinde hızla algılanabilen ve uzun süre akılda kalan sembollere büyük bir önem atfedilmektedir. Tasarımcılar ve tasarım teorisyenleri için tipografiye verilen önem, 'harf tasarımı' ya da 'harf grafiği' gibi alanlarda öne çıkmaktadır. Grafik tasarım alanının önemli bir bölümü olarak karşımıza çıkan tipografik ileti, işitsel ve görsel olarak algılanmakta ve sözlü bir şekilde ifade edilmektedir. Bu yapıya ek olarak, tipografinin dinamik yapısı (harfler, harflerin yapı bakımından özellikleri, şekli, boyutu vb.) önem arz etmektedir. Bir tipografi içinde sayfaya bakıldığında ilk görülen görsel öğeler arasındadır. Fakat uygun olmayan yazı karakterleri kullanıldığında, okuyucuya yanlış mesajlar iletilme riski bulunmaktadır. (Vakilova, 2017)

1.2.3 Sayfa Düzeni

Sayfa düzeninde görsel unsurların konumu oldukça önemlidir. Başarılı olmayan bir kompozisyon, iyi bir fotoğraf veya diğer görsel unsurlar olmadan eksik kalmaktadır. Aksine doğru bir düzenlemeyle zayıf bir fotoğraf bile etkileyici hale gelebilir. Fotoğrafın yanında yer alan diğer öğeler, genel kompozisyonu belirlemede büyük önem taşımaktadır. (Arntson, 2007) Sayfa düzeninin etkili bir şekilde kullanıldığı tasarımlar daha etkili ve verimli bir iletişime olanak sağlamaktadır.

1.2.4 Oran ve Görsel Hiyerarşi

Boyutlar arası ilişkileri ifade eden orantı, tasarım yüzeyinin enini ve boyunu görsel nesnelerin genişlik ve yükseklikleri ile kitlelerin boyutları arasında her zaman orantılı ilişkiler içermektedir. Görsel unsurların tasarımdaki diğer unsurlarla kurduğu orantılı ilişkiler, algı ve iletişimi doğrudan etkilemektedir. Görsel unsurların orantısal ilişkilerini güçlendirmek adına, tasarımcı değişken yapılar oluşturmaya çalışmalıdır. Tasarımcı, görsel unsurların orantısal ilişkilerinde değişken yapılar oluşturmaya çalışmalıdır. Matematiksel verilerden yararlanarak uyumlu orantılara ulaşmak mümkündür. (Becer, 2008)

Egemenlik ilkesi, tasarım öğeleri açısından üstünlük kavramını ifade etmektedir. Çalışmaların amacına bağlı olarak doku, boyut, renk ve değer açısından oluşmaktadır. Bu prensip, görsel bir hiyerarşi oluşturabilmek adına insan gözünün algılamasını etkilemektedir. Örneğin, doku açısından stüdyo zenginse, belirgin dokunun egemenlik

sağladığı söylenmektedir. Bir tasarımda baskın olarak yer kaplayan renk baskınlık ilkesini ifade ederken hakimiyet ise bir mesajı basitleştirmeye, projenin anlamını ve etkisini arttırmaya olanak sağlamaktadır. (Gezer, 2019)



Görsel 14: Tipografik Hiyerarşi Örneği

Kaynak: <https://shorturl.at/hpEKY>

Gestalt psikolojisi, bir kalıp olarak ortaya çıkan görsel hiyerarşinin ortaya çıkarak, bazı öğelerin diğer öğelere göre daha güçlü olarak öne çıktığını, böylece bir önem sıralaması önerdiğini ifade etmektedir. Kalıp olarak görsel alanda ortaya çıkabilir, fakat özellikle tasarım esnasında öğelerin belli bir düzen sağlaması ve yerleştirilmesiyle oluşmaktadır. Bu düzenleme, görsel olarak algısalaya dayanmakta ve nesnelerin yüksek kontrastta olmaları, insanların zihninde fark edilmesine ve hafıza kalmasına neden olmaktadır. (Erdem, 2015)



Görsel 15: Gestalt Psikolojisi İnfografik Örneği

Kaynak: (Şensöz, 2023)

1.2.5 Denge

Görsel estetik öğelerin, nesnelerin veya olayların birbirini dengeleyecek şekilde düzenlenmesi, görüntü alanı içindeki dengeyi oluşturmaktadır. Tasarımda denge, temel yaşamın gerçeklerine dayanır. Tasarım sürecinde ise, kompozisyonun düzenlenmesi, görsel ağırlıklarıyla bağlantılıdır. (Öztuna Y. , 2007)

Tasarım unsurlarının uyumlu olması ve zıt kavramların dengeyi sağlaması için kullanıldığı, çalışmalarda sık sık belirtilmektedir. Farklı zıtlıklar ortak birlikleri oluşturmaktadır. Fakat her zıtlık bütünlük oluşturmamaktadır. Anlamalı bir tasarımın oluşması ve dağınık parçaların kompozisyonda bir bütünlük sağlaması için temel formların, dilin, renklerin, dokuların ve duyguların kullanılması gerektiği belirtilmektedir. (Kılıç, 2015)

Denge, estetik olarak göze hoş görünen formların, açık ve koyu alanların ve renklerin belirgin olarak düzenlenmesidir. Bir fotoğrafta denge, bazı yöntemlerle sağlanmaktadır. Mesela, aynı uzaklıkta ve büyüklükte olan iki nesne benzer renk ve tonda iken diğer nesne zıt bir renkteyse, fotoğrafın dengesi bozulmaktadır. Bu gibi durumlarda denge sağlayabilmek için zıt renkteki iki nesne, merkeze yakın konuma getirilip denge sağlanmaktadır. Aynı zamanda manzara fotoğrafı çekilme esnasında fotoğraftaki gökyüzü boşluk hissi oluşturarak dengeyi bozmaktadır. Fotoğrafçı, çektiği fotoğrafta dengeyi sağlayabilmek için ağaç kütükleri ya da bulut görüntüsü ekleyerek dengeyi yakalayabilmektedir. (Çiçek & İlhan, 2017) Denge; simetrik, asimetrik ve radyal denge olarak üçe ayrılmaktadır. (İsmail & Duygu, 2016)



Görsel 16: Denge Örneği

Kaynak: (Hill, 2007)

1.2.6 Devamlılık

Gözün tasarım üzerinde bir çizgi veya kıvrım boyunca hareket etmesi, görsel devamlılığı ifade eder. Göz, bir unsurdan diğerine kesintisiz geçişler yapabiliyorsa görsel devamlılık sağlanmış olur. Tasarımcı, okuyucunun ilgisini konuya yönlendirerek tasarım içinde dolaştırarak görsel devamlılığı oluşturmak zorundadır. İzleyici, tasarımdaki devamlılığı zaman ve mekânda algılar. (Becer, 2008)

Tasarımda süreklilik, görsel öğelerin aynı yönde ve sıralı bir şekilde düzenlemesi sonucu oluşan bir ilkedir. Bu ilkeye göre; nokta, çizgi, doku ve ton gibi elemanların kırılma göstermeden geçmesi devamlılığı işaret etmektedir. Hareket hissi uyandıran görsellerde sürekliliği sağlamaktadır. (Gülmez, 2016)

1.2.7 Bütünlük

Tasarımda öğeler arasında bulunan uyuma bütünlük adı verilmektedir. Ritmik bir tasarım aynı zamanda bütünlüğü yakalamaya da oldukça yaklaşmış demektir. (Nelson, 1989)

1.2.8 Vurgulama

Vurgulama; ikinci planda kalması gereken unsur ile ön plana çıkması gereken unsur arasında gerçekleştirilecek bir yön, biçim, ton, renk, çizgi, boyut, doku ile sağlanmaktadır. (Becer, 2008)

İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde kullanıcı deneyimi tasarımı, kullanıcı arayüzü tasarımı ve kullanılabilirlik testlerinden bahsedilmektedir. Kullanıcı deneyimi, kullanıcıların bir ürün ya da hizmeti deneyimlemelerini ifade etmektedir. Sürecin bir parçası olarak, ürün veya hizmetin kullanıcı dostu olmasını sağlamayı ve kullanıcıların memnuniyetini artırmayı hedeflemektedir. Kullanıcıların istedikleri sonuçları elde etmelerini kolaylaştırmak ve ürünle etkileşimi arttırmayı amaçlamaktadır. Kullanıcı arayüz tasarımı, somut bir kavramdır. Kullanıcıların sistemle etkileşime geçilmesinde önemli rol oynamaktadır. Arayüzlerin görünümü ve işlevini arttırmaya yönelik tasarımları barındırmaktadır. Kullanılabilirlik ise bir ürünün veya hizmetin kullanıcılar tarafından kolayca erişilebilir olmasıdır. Kullanılabilirlik testleri ile kullanıcıların ürünle etkileşimini olumlu yönde etkileyerek kullanıcı memnuniyetini arttırmaktadır. İyi bir kullanılabilirliğin karmaşıklığı azaltıp, erişilebilirliği arttırarak kullanıcıların istedikleri sonuçlara daha hızlı ulaşmalarını sağladığı hakkında bilgi verilmiştir.

2. KULLANICI DENEYİMİ TASARIMI VE KULLANABİLİRLİK

2.1 Kullanıcı Deneyimi Tanımları

“Kullanıcı Deneyimi”, 1993 yılında Apple Computer, Inc.’de Don Norman’ın kullanıcı deneyimi mimarı unvanıyla ün kazanmıştır. Don Norman sayesinde bu unvan kullanımı artmış ve insanlar tarafından unvana karşı farkındalık oluşmuştur. 1990 yılları ortasında insan-bilgisayar etkileşimlerine ilgi artmış ve birçok teknoloji alanında iş yapan şirketler bu terimi kullanmaya başlamıştır. O dönemlerde kullanılan diğer bir kavram ise “Deneyim Tasarımı”dır. Yaygın olarak bu kavram kullanılmıştır. Ardından 2000 yılı sonrasında “Kullanıcı Deneyimi” kavramı popüler olarak kullanılmaya devam edilmiştir. Kullanıcı deneyimi ve deneyim tasarımı arasında karışıklık yaşanmıştır. “Kullanıcı deneyimi” geniş bir kullanıcı deneyimini ve kullanıcı memnuniyetini ifade etmektedir. (Knemeyer & Svoboda, 2006)

Uluslararası Standardizasyon Organizasyonu (ISO) tarafından belirlenen tanıma göre, UX (kullanıcı deneyimi), kullanıcının duygusal tepkilerini, inançlarını, algılarını ve

davranışlarını içermektedir. Ayrıca, bir ürünün, sistemin veya hizmetin kullanımının öncesinde, sırasında ve sonrasında ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik tepkileri de kapsamaktadır.

Marc Hassenzahl, UX'i üç farklı perspektiften ele alarak şu biçimde tanımlamıştır: “İlk perspektif, kullanıcının dahili durumunu ifade etmektedir. Yani beklentileri, ihtiyaçları ve motivasyonu gibi içsel faktörleri vurgulamaktadır. İkinci perspektif, tasarlanan ürün veya sistemdeki özelliklere odaklanmaktadır. Özellikle karmaşıklık, amaç ve kullanılabilirlik gibi tasarım öğelerini göz önünde bulundurmaktadır. Üçüncü perspektif ise etkileşimin gerçekleştiği bağlamı ele alır, bu da sosyal ortam, etkinliğin anlamlılığı, kullanımın gönüllü olup olmadığı gibi çevresel faktörleri içermektedir.” (Touloum, Idoughi, & Seffah, 2017)

Kullanıcı deneyimi (user experience) kavramı, uzun yıllardır duyulan bir kavramdır. Bu kavram en geniş anlamı ile “Bir şeyler ile etkileşirken ya da kullanırken elde edilen deneyimlerin tamamıdır” Belirtilen ifade de şey kelimesi dünyada bulunan her şey olabilmektedir. Akıllı telefonlar, web siteleri ve uygulamalar popüler oldukça, kullanıcılar kullanıcı deneyimi kavramını yalnızca teknolojik cihazlar için geçerli sanmaktadır. Oysa günlük yaşamımızda yaptığımız birçok iş ya da harekette kullanıcı deneyimi yaşanmaktadır. (Uçmak, 2013)

Vural, Sutcliffe’in kullanıcı deneyimi ile ilgili düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedir: “Kullanıcı deneyimi kavramını ürün veya hizmetle gerçekleştirilen etkileşim süreciyle ilişkilendirmektedir. Sutcliffe’e göre, kullanıcı deneyimi, bir ürün veya hizmetle etkileşim sonucunda doğan kaliteyi ifade etmektedir. Bu kalite, ürünün etkileşim sırasında sunulan deneyimden kaynaklanır ve ürünün etkili bir şekilde kullanılmasına ve kullanıcı memnuniyetine yol açan tasarımı değerlendirir.

Kullanıcı deneyimi, bir ürün veya hizmetin kullanıcıyla etkileşim sırasında sunulan kalitesini ve bu etkileşimin kullanıcının ürünü ne kadar etkili bir şekilde kullanmasına ve ne kadar memnun olmasına olanak sağlayan tasarımını ele almaktadır.. Bu anlamda, kullanıcı deneyimi, kullanıcının ürünle olan etkileşiminden doğan kalite ve tasarımın kullanıcıya sunduğu etkili kullanım ve memnuniyeti ifade etmektedir. (Sutcliffe; 2010 akt Vural, 2016)

Kullanıcı deneyimi süreci, ürün ve hizmetin etkileşime geçmesiyle oluşmaktadır. Bu süreç esnasında kişinin o an etkileşime geçtiği ürün göz önünde bulundurularak arasındaki ilişkinin incelenmesi durumudur. (McNamara & Kirakowski, 2006) Yaşam boyunca bireylerin belli deneyimleri vardır. Bireylerde oluşan deneyim, yaşam süresinde edinilen bilgiler ışığında oluşmaktadır. Bu deneyimler ile beraber ürün ve hizmet, kullanıcının deneyimine sunulmaktadır. Örneğin araç kullanan bir kişinin, yol tarifi için navigasyonu kurmaya ihtiyaç duyması günlük deneyimi oluşturmaktadır. Aynı zamanda navigasyonu açması için navigasyon cihazını çıkarıp arabaya sabitlemesi ise o kişinin o an ürün ile birebir kullanıcı deneyimini oluşturmaktadır.

Yeni medya kavramı ile birçok web sitesi hayatımıza girmektedir. Bu siteler sağlık, ticaret, hukuk, elektronik haberleşme ve magazin gibi farklı alanlara ayrılmaktadır. Web sitelerinin oluşturulma sürecinde insanların birbirleri ile, insan makine etkileşimi göz önüne alındığında tasarım ve planlama süreci, web sitesi tasarımı yapılmadan önce gelişen aşamalardır. Bu etkileşim sonucunda etkin ve kullanıcı dostu bir arayüz tasarımı ortaya çıkarak hayatımıza geçmiştir. (Camcı, 2020, s. 8)

The diagram illustrates the User Experience Process (Kullanıcı Deneyimi Süreci) across three stages: Kullanım Öncesi, Kullanım Anı, and Kullanım Sonrası. The process is divided into three critical moments (İlk Kritik An, İkinci Kritik An, İkinci Kritik An Sonrası) and a central interaction phase (Bağlam, Kullanıcı, Tasarım, Etkileşim).

- Kullanım Öncesi:** Includes the *İlk Kritik An Öncesi İhtiyaç Hissetme* (First Critical Moment Before Need Feeling) and the *İlk Kritik An* (First Critical Moment) where *Fark Edilme/Dikkat Çekme* (Notice/Attention Drawing) occurs.
- Kullanım Anı:** Includes the *İkinci Kritik An* (Second Critical Moment) where *Kullanma/Etkileşime Girme* (Using/Interacting) occurs.
- Kullanım Sonrası:** Includes the *İkinci Kritik An Sonrası Kullandıktan Sonra Hissettirdikleri* (Second Critical Moment After Using/Feeling After Using).

The central interaction phase (Bağlam, Kullanıcı, Tasarım, Etkileşim) is shown as a continuous flow between the stages.

Kaynak: (Camcı, 2020)

2.3 Kullanıcı Deneyimi Kanunları, İlkeleri ve Etkileri

Kullanıcı deneyimi, yalnız görsel tasarımı ele almayıp çeşitli araştırma tekniklerini ele alarak hedef kitleyi belirleme sürecini içermektedir. İnsan toplumlarının eğitim düzeyleri, anatomisi, psikolojik durumları ve kültür gibi çeşitli bilgilerin elde edilmesi önemli bir etkidir. Tasarımcı ile hedef kitlenin etkileşimi sonucunda tasarım daha başarılı hale gelmektedir. Bu nedenle kullanıcı arayüz tasarımında başarı elde edilebilmesi için kanun ve ilkeler, dikkat edilmesi gereken unsurlardır. (Camcı, 2020, s. 10)

2.4 Kullanıcı Deneyimi ve Kullanılabilirlik Kavramları

Karşılaştırması

Kullanılabilirlik hususunda sayısal klavye ile telefonda mesaj gönderen biri, arayüz tasarımının uygun olmadığını düşünmektedir. Ancak sürükleyici ve zorlayıcı deneyimler farklı cep telefonu operatörleri, farklı türde işlevsellikleri bir araya getirir. Birbirinden farklı sektörleri kendine çekmeyi başaran bir üründür. Bu nedenle işlevselliği, kullanılabilirliği ve deneyimi temsil etmektedir.

Teknolojiyi tasarlarken ve değerlendirirken kullanımın dikkate alınması gereken üç yönü bulunmaktadır. Bunlardan biri işlevselliktir. İşlevsellik teknik bir konudur ve yalnızca ürünle ilgilidir. Bu durumda değerlendirmenin amacı “Ürün ne işe yarar?” sorusuna cevap vermektir. Cihaz özelliklerinin kullanılabilirliği, sürdürülebilirliği ve güvenilirliği böyle bir değerlendirmede ele alınabilecek konulardan bazılarıdır. Kullanılabilirlik, kullanıcı ile ürün arasındaki etkileşimin bir özelliğidir. Bu bir kullanıcı sorunudur; bu nedenle ürünün yeniden değerlendiricilerle test edilmesi gerekmektedir. (McNamara & Kirakowski, 2006)

Bu üç unsur birbirinden kesin olarak bağımsız değildir. Örneğin, kullanılabilirlik bir ürün özelliği olmasa da, ürünün işlevsellik düzeyi ve özelliklerin uygulanma şekli gibi fiziksel özellikleri, kullanılabilirlik üzerinde etkili olmaktadır. Hatta son zamanlarda cihaz estetiğinin fiili kullanımdan önce algılanan kullanılabilirliği etkileyebileceği öne sürülmüştür. İnsanlar kendilerini sahip oldukları tüketici ürünleri aracılığıyla ifade ettikleri için cihazın görünümü de kullanıcı deneyimini etkileyebilmektedir. Son olarak kullanılabilirlik, kullanıcı deneyimini de etkiler. Kötü kullanılabilirlik şüphesiz olumsuz bir kullanıcı deneyimine katkıda bulunacaktır ve bu da muhtemelen ürünün

daha fazla kullanılmasını veya aynı kaynaktan başka bir ürün satın alma eğilimini caydıracaktır. (McNamara & Kirakowski, 2006)

2.5 Kullanıcı Deneyimi ve Tasarım Süreci

"ISO 9241-210 standardına göre, kullanıcı deneyimi; “Ürün kullanımı sonrasında ürüne verilen tepki ve algıların sonucu ya da üründen beklenen hizmet ve davranışların tümünü ifade etmektedir.” (Telek, 2013)



Görsel 18: Kullanıcı Deneyimi Tasarımını İfade Eden Görsel

Kaynak: (Vural, 2016)

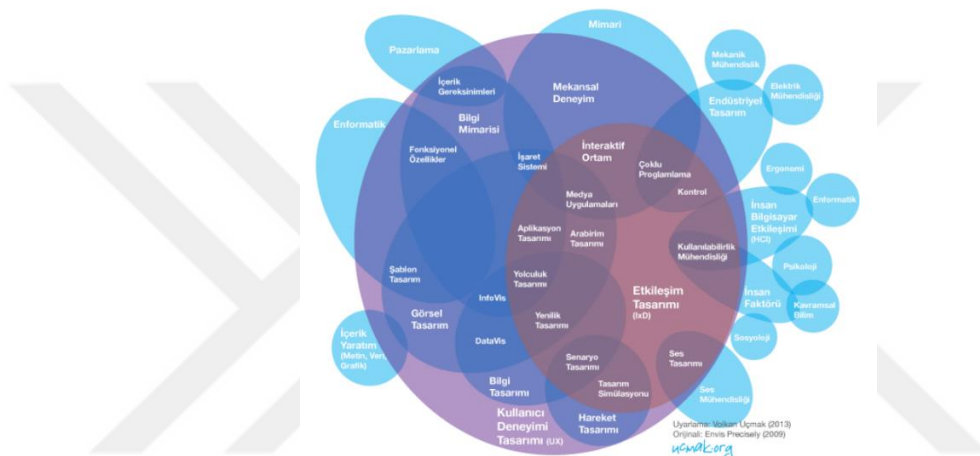
Bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere bir kullanıcının algıları ile gösterdiği tepkileri, kullanıcı deneyimi ve kullanılabilirlik kavramları ile doğrudan bağlantılıdır. Açıklanan tanıma göre kullanıcı deneyimi etkili, verimli ve tatmin edici kullanıma göre ilerlemektedir. Kullanıcının bir ürünle etkileşimi süresince gerçekleşen deneyimin toplamıdır. (Bevan N. , 2000)

2.6 Kullanıcı Deneyimi ve Kullanılabilirlik (Usability)

Kullanıcı deneyimi ve kullanılabilirlik (usability) tanımları bilgi teknolojileri alanında birbirine karıştırılmaktadır. Fakat ISO’ya göre kullanıcı deneyimi ve kullanılabilirlik kavramları arasında farklar görülmektedir. Kullanılabilirlik (usability), belirlenmiş olan kullanıcının belirli bir alanda etkili ve verimli bir şekilde tatmin edici biçimde hedefini gerçekleştirmesidir. (ISO 9241-11) Kullanıcı deneyimi, bir ürün, servis,

hizmet ve tesisle etkileşimini inceleyen yaklaşımdır ve tüm boyutlarıyla ele alır. (ISO 9241-210)

Kullanıcının mutlu olmasına yönelik çalışmalar ile ilgilenmektedir. Servis veya ürünlerin kullanılabilir olmaması durumu kullanıcıyı olumsuz etkilemektedir. Kullanılabilirlik daha kapsamlı bir yelpazeye açılmaktadır. Kullanılabilirlik, bu deneyimin bir parçası olup kendi içerisinde de önemli bileşenleri mevcuttur. (Uçmak, 2013) Aşağıda bulunan görselde kullanıcı deneyimi ile diğer arayüz tasarımı alanlarındaki etkileşimler bulunmaktadır.



Görsel 19: Kullanıcı Deneyimi ve Farklı Tasarım Alanları Görseli

Kaynak: (Vural, 2016)

ISO - Uluslararası Standardizasyon Örgütü'ne (ISO) (2010) göre; 9241–210 kullanılabilirlik standardı “Bir sistemin, ürünün veya hizmetin kullanıcılar ile birlikte etkili ve verimli bir hedefe ilerleme yolunda memnuniyete ulaşmak için kullanılabilir. İnteraktif ürünler yalnızca kullanılabilir ve yararlı olduğundan, yalnızca ürünün kullanılabilirliğini artıran kriterlere odaklanmak, bu konuda yeterli değildir.” (Garrett, 2011; akt Karampournioti & Wiedmann, 2022)

Deneyim, her türlü ürünle gerçekleştirilen ve farklı alanlarda kendini gösterebilen oldukça geniş bir kavramdır. Tasarım disiplinlerinin katkıları ve bu disiplin unsurlarını içeren deneyim, bu öğelerin birleşimiyle oluşmaktadır. Kullanıcı deneyiminin içerik yapısı geniş bir alana sahiptir. Aşağıda kullanıcı deneyimi tasarımını kapsayan alanlar yer almaktadır. (Vural, 2016)

İyi bir deneyim, bir ürün hakkındaki duygudur. Kullanışlı ve başarmamıza yardımcı olan ürün istememiz istenmesi gereken bir şeydir. Ürünün hem öğrenilmesi hem de anlaşılması kolaydır. Yararlı ve önemli bir şeyi başarmada yardımcı olmalıdır. Hizmeti ve ürünü sağlayan şirket erişebilir, çekici, görünüşü hoş, keyifli ve tatmin edici olmalıdır. (Narang, Trivedi, & Dubey, 2017, s. 2764)

Kullanıcı deneyimi kavramı, bireylerin yaşam içerisinde karşılaştıkları birçok alanda süreçleri ele alan ve tasarlanmasında etkisi olan geniş bir kapsamı ele almaktadır. Kişinin çevresi ile iletişimi ve bu iletişimin zamanla kişiye deneyim kazandırması toplumun ilerlemesinde önemli rol oynamaktadır. Kullanıcının deneyim kazandığı her süreç, karşı tarafa bilgi aktarırken daha iyi yorumlanmasına olanak sağlamaktadır. (Vural, 2016)

Son araştırma çalışmaları kullanılabilirliğin, duygusal tepkilerin, değerin, estetik zevkin önemini duygusal tepki, anlam yükleme olarak vurgulamışlardır. (Desmet; Hekkert, 2007; akt. Karampournioti & Wiedmann, 2022)

ISO 9241-11 (Uluslararası Standartlar Kuruluşu) standardı, kullanılabilirlik kavramını belirli bir ürün veya sistem (örneğin bir internet sitesi) için belirli bir kullanıcı grubunun belirlenmiş bağlam ve amaçlar çerçevesinde nasıl etkili, verimli ve kullanıcı memnuniyeti sağladığını tanımlamaktadır. Kullanılabilirlik, kullanıcıların o ürünü veya sistemi kullanırken deneyimledikleri etkililik, verimlilik ve memnuniyet düzeylerine dayalı olarak değerlendirilir. Yani, bir internet sitesinin kullanılabilirliği, kullanıcıların işlemlerini ne kadar etkili bir şekilde gerçekleştirebildiği, işlemleri ne kadar verimli bir şekilde yapabildiği ve genel olarak ne kadar memnun olduklarına bağlı olarak belirlenmektedir. Bu kriterler, kullanıcı deneyimini etkileyen temel unsurları oluşturur ve bir internet sitesinin kullanılabilirliğini değerlendirirken bu unsurlar üzerinde odaklanmak önemlidir. (Yağcı, 2016)

Kullanılabilirlik, web sitelerinin, kullanıcıların beklentilerine ve ihtiyaçlarına uygun şekilde tasarlanmasını hedeflemektedir. Tasarımı yapılan sitenin, kullanıcıların genel alışkanlıklarına uygun olmalıdır. Aynı zamanda bir web sitesinin kullanılabilirliği, kullanıcının deneyimlediği etkililik, etkinlik ve memnuniyet derecelerini artırmayı amaçlamaktadır. Bu ölçüm, web sitesinin performansını ve kullanıcı memnuniyetini

artırarak kullanıcıların web sitesini daha etkili ve verimli bir şekilde kullanmalarını sağlamayı hedeflemektedir. (Gürses, 2006)

(Shackel, 1997, s. 970-986)’e göre Kullanılabilirlik; Bir uygulamanın kullanıcı grubu ile beraber eğitim ve destek verilerek belirli görevleri etkili ve kolay bir şekilde yerine getirebilme kapasitesini ifade eder. Bu yetenek, çeşitli çevresel senaryolarda uygulamanın kullanılabilirliğini değerlendirir, böylece kullanıcıların belirli görevleri başarıyla gerçekleştirebilmelerini sağlar.

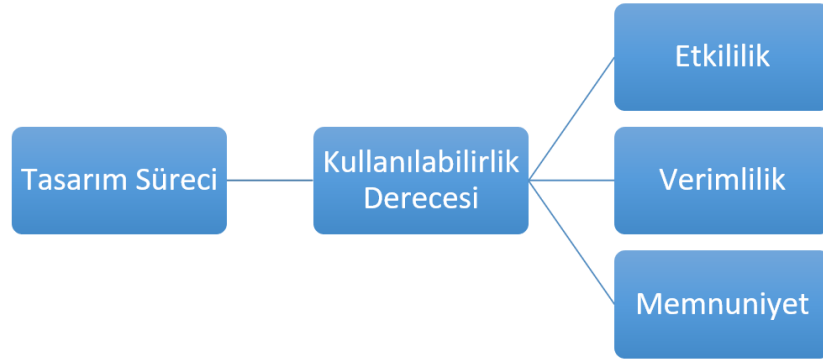
İnsan-Bilgisayar Etkileşimi (HCI) alanı, etkileşimli yazılımların üretimi için verimli, etkili, güvenli ve memnuniyetle kullanılabilir olmalarını hedeflemektedir. HCI, disiplinler arası bir yaklaşım içerisinde işleyen ve kökenleri çok sayıda disiplinden beslenen bir alandır. Temel odak noktası, kullanılabilirlik, kullanım kolaylığı ve kullanılabilirlik kavramlarıdır. Başarılı bir kullanılabilirlik elde etmek için, ürünün geliştirme sürecinde, özellikle kullanıcı arayüzü yazılım bileşenine odaklanarak kullanıcı etkileşim tasarımına dikkat etmek gerekmektedir. (Hartson, 1998)

Bilgisayar yazılımlarının etkin olarak kullanılması, herkesin bu teknolojiye faydalanmasını mümkün kılmaktadır. Teknolojinin kullanım başarısı, yapılan arayüzlerinin kullanıcıya nasıl hitap ettiği ile doğru orantılıdır. Bir arayüzün etkinliğini ve verimliliğini ölçmek için çeşitli yöntemlerle ölçülmesi olarak tanımlanmaktadır. Kullanıcı dostu olmanın bilim çevrelerince, kullanılabilirliğin üç boyutuna dayandığı kabul edilmektedir. (Tübitak & Kalkınma Bakanlığı, s. 4)

Uluslararası Standartlar Enstitüsü (International Standards Organization-ISO), kullanılabilirlik kavramını belirli bir tanımla ifade ederek, bu tanımın genel kabul görmesini sağlamıştır. Sonuç olarak “ISO 9241, 11 bölümde bulunan sayılı dokümanda aşağıdaki açıklama kullanılmaktadır. (ISO 9241-11)

“Kullanılabilirlik, belirli bir bağlamda, belirli kullanıcı grubunun belirli görevleri etkili, verimli ve memnuniyetle yerine getirmesi anlamına gelmektedir.”
(ISO-9241-11, 1998)

Etkililik, Verimlilik ve Memnuniyet Arasındaki Kullanılabilirlik Dereceleri



Görsel 20: Etkililik, Verimlilik ve Memnuniyet Arasındaki İlişki

Kaynak: (Eken, 2017)

Bir tasarımın kullanılabilirliği tek bir kriterle sınırlı olmayıp, mutlak bir değer değildir. Değişkenliğini ise farklı durumlara göre göstermektedir. Bu nedenle ürünün kullanılabilirliği hakkında konuşulduğunda, İnsan Bilgisayar Etkileşimi uzmanının anlama ve kavrama şekli birbirinden farklıdır. İBE uzmanları Etkililik, Verimlilik ve Memnuniyet kavramlarının kullanılabilirlik derecesini oluşturduğunu söylemektedir. Bu kavramların birbirleri ile olan ilişkisi, tasarım sürecini etkilemektedir. (Çağltay, 2018, s. 103)

Jacob Nielsen, kullanılabilirlik kavramını değerlendirmek için beş temel eleman önermektedir. (Nielsen, 1994) Bu beş temel elemanlar şunlardır:

Öğrenilebilirlik: Tasarımın kullanıcılar tarafından ne kadar kolay bir şekilde anlaşıldığını ifade etmektedir. Kullanıcıların görevleri kolay bir şekilde gerçekleştirebilmeleri, tasarımın öğrenilebilirliği üzerinden değerlendirmektedir.

Verimlilik: Kullanıcıların, tasarımı ne kadar hızlı ve verimli bir şekilde kullandıklarını ifade etmektedir.

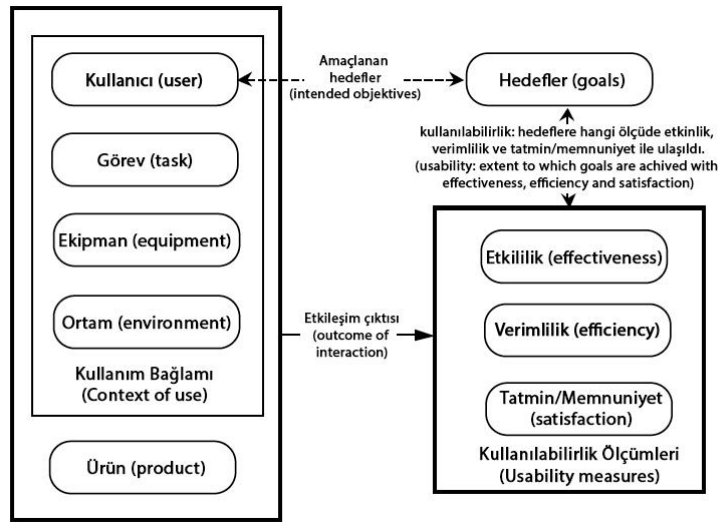
Hatırlanabilirlik: Kullanıcılar, ilgili ürünü kullanmayı bıraktıktan sonra, verilen belirli görevleri eski performanslarına göre ne kadar kolay hatırlayabildiklerini ifade etmektedir.

Hatalar: Kullanıcılar, ilgili ürünü ya da tasarımı kullanırken yaptıkları hata sayısını ifade etmektedir. Eğer hata var ise bu hata oranının kullanıcıları etkileyip etkilemediğinin, kullanıcı deneyimine etkisi değerlendirilmektedir.

Memnuniyet: Kullanıcılar, bir tasarımı kullanırken memnun kalma durumunu ifade etmektedir.

Bu beş temel eleman, kullanılabilirliğin değerlendirilmesinde temel kriterleri oluşturmaktadır.

İBE (İnsan Bilgisayar Etkileşimi) açısından kullanılabilirlik, hedef kitle belirlenerek oluşturulan kullanıcılar tarafından, uygulama için belirlenen görevlerin yerine getirilmesi hususunda ilgili eğitimin ve teknik desteğin sağlanması ardından, kolaylıkla ve çevre koşullarının uygun olması koşuluyla etkili bir biçimde kullanılabilmesini ifade etmektedir. Uygulamada kullanılabilirlik, belirli bir ortamda bulunan hedef kitlenin, ilgili araç kullanarak gerçekleştirdikleri görevlerde sergiledikleri verimlilik, etkililik ve memnuniyetin ölçüsü cinsinden ifade edilmektedir. (Çağıltay, 2018, s. 100)



Görsel 21: Kullanılabilirlik Çerçevesi

Kaynak: (Bevan, 1995 akt. Eken, 2017)

2.7 Kullanıcı Deneyimi Araştırmaları

Sistematiik ve planlı çalışma sonucunda kullanıcı arayüz tasarımları geliştirilmekte ve ortaya koyulmaktadır. Yapılan alışmalar bütününde tüm çalışmaların arayüz tasarımları incelendiğinde kullanıcıda bıraktığı güven algısı oldukça önemlidir. Kullanıcıda bıraktığı etkiye bakmak, arayüz tasarımını etkilemektedir.

Tasarım kararları bilinçli olarak verilmektedir. Bilinçli karar verilen her arayüz tasarımı, o ürünün hikayesi hakkında bize daha güçlü bilgi vermektedir. Bu aşamada tasarım kararlarının bilinçli olarak verildiğinden emin olmamız gerekmektedir. Emin olmak adına kullanılan birçok araştırma tekniğı mevcuttur. Tasarım araştırması, bir projenin başlangıç aşamasından ibaret olmamalıdır. Problemin tanımlanması ve ilk açıklaması ile süreç başlayarak tasarım aşaması devam etmektedir. (Karagöl, 2015)

Araştırma: Birçok olgunun ortaya çıkarılarak bir amaca dayandırılmasını sağlayan ve sistemli çalışma gerektiren inceleme süreci olarak tanımlanmaktadır. Tasarım süreci ise projenin şekline, büyüklüğüne, şartlarına göre farklılık göstererek sürdürülebilmektedir. Tüm süreç aşamalarında sezgisel yöntemlerde kullanılabilirlik. Bilinçli karar vermek ve sistemli ilerlemek adına araştırma aşamalarının göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Araştırma süreci, elde edilen bulguların sorgulanarak sentezlenmesi ile başlamaktadır. Daha sonraki aşamalarda tasarım fikirlerinin sentezlenmesi, fikirlerin teste tabi tutulması ve geliştirilmesi devam etmektedir. Araştırma soruları ve projenin amacına göre farklı teknikler uygulanabilir. Kullanıcılar ile yapılan çalışmalarda ilk izlenimleri ve davranışları analiz edip ölçmek adına bazı teknikler uygulanmaktadır.

Veri toplamak adına tasarım süreci için bazı araştırma teknikleri mevcuttur. Bunlar; Günlük alışması, rakip analizi, direkt gözlem, bire bir görüşmeler, netnografi, ilk tıklama testi, kullanılabilirlik testi, ağaç testi, kart gruplama çalışması ve beş saniye testi olarak listelenmektedir. (Karagöl, 2015, s. 12)

Bu araştırma teknikleri kullanıcıların duygu, düşünce ve fikirlerini öğrenme amacı taşımaktadır. Bu sayede kullanıcıların araştırma verileri ile sonuç elde edilmektedir.

2.7.1 Gezinme Kolaylığı

Kullanıcıların bir web sitesinde gezinmelerini sağlayan temel özellik navigasyondur. Site tasarımında, ziyaretçilerin mümkün olduğunca az tıklama ile istedikleri linklere veya sayfalara en kısa yoldan ulaşabilmeleri büyük önem taşımaktadır. (İpek, 2015:35 akt. Çeçen, 2019)

Özellikle mobil web sitelerinde, üst menü (header) gibi ilk bakışta görünen menüler ve içerdikleri bağlantılar ve simgeler, temel navigasyon araçlarıdır. Menüler, ziyaretçilerin siteyle etkileşimini sağlayan ve kullanıcıların sitenin içinde kaybolmamalarını sağlayan önemli arayüz öğelerindendir. Bu menüler, site içinde gezinmeyi sağlayan bağlantılardan oluşmaktadır. Yoğun içeriğe göre sayfa içerisinde gezinme kolaylığı sağlamak amacıyla menüler ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; Alt ve Ana menülerdir.

Ana menüler sayfa içerisinde genel içeriklere erişimi kolaylaştırırken, alt menüler ise ilgili sayfalara erişmek için ana menü aracılığıyla kullanılan menülerdir. Bu düzenleme, ziyaretçilerin web sitesi içinde rahatça gezinmelerini ve istedikleri içeriğe daha kolay erişmelerini sağlamak amacıyla önemli bir arayüz unsurudur. Menüler, ziyaretçilerin site içinde kaybolmamalarını ve istedikleri bilgiye hızlıca ulaşmalarını destekler. (İpek, 2015:35 akt. Çeçen, 2019)

2.7.2 Kullanım Kolaylığı

Site içeriğine ulaşmanın hangi yöntemlerle ve kullanıcıların nasıl erişebileceğini bilmesi, sayfalar arasında tasarımsal bir uyumun sağlanması ve kullanıcıların sitenin kullanımını hızlı ve kolayca öğrenebilmesi gibi faktörlere bağlı olarak algılama biçimidir. (Çeçen, 2019)

2.7.3 Erişim Kolaylığı

"Web İçeriği Erişilebilirlik Kuralları- Web Content Accessibility Guidelines (WCAG)" adlı kılavuz, metinlerden görsellere, ses dosyalarından formlara kadar çeşitli web içeriklerinin engelli bireyler tarafından nasıl erişilebilir hale getirilebileceğini açıklamaktadır. (Rızvanoğlu, 2009)

2.8 Kullanılabilirlik Kavramı ve Yöntemleri

Kullanılabilirlik konusu ele alındığında, bu alanın tasarım ve erişilebilirlikle ilgili olduğu görülmektedir. Rızvanoğlu (2009, s. 30)' a göre erişilebilirlik ve tasarım kavramlarını içeren en geniş kapsamlı yaklaşım, kullanılabilirlik yaklaşımıdır. Tez kapsamında, kullanıcı deneyimi yaklaşımıyla tasarlanacak olan web sitesinin erişilebilirliği ve kullanılabilirliği açısından bu kavramların incelenmesi önemlidir.

İlk kez, 90'lı yılların başında Web'in yaygınlaşmasıyla birlikte kullanılmaya başlanan "kullanılabilirlik" kavramı, etkileşimli tasarımın zaman içinde bağımsız olarak disipline dönüşmesi sonucunda hızlı dönüşümle ortak standart haline gelmiştir. (Rızvanoğlu, 2009)

2.8.1 Evrensel Erişim (Universal Access)

Evrensel erişim, herkesin sosyal sınıfı, etnik kökeni, geçmişi veya fiziksel engelleri ne olursa olsun bir hizmet veya ürüne eşit erişim imkânı sağlayan bir kavramdır. Genel olarak bakış açısı ve yaklaşımı ifade etmektedir. Bazı durumlarda eğitim, engelli hakları, telekomünikasyon ve sağlık gibi alanlarda hukuki bir kavram olarak kullanılır. Bu yaklaşım, doğrudan insan haklarıyla bağlantılıdır. Gelişmiş ülkelerde, özellikle de engelli kullanıcılar için, bu yaklaşımı hayata geçirmek için gerekli altyapı bulunmaktadır. (Rızvanoğlu, 2009)

Jonathan Lazar (Lazar, 2007), “Evrensel Kullanılabilirlik” kitabında evrensel erişim ile ilgili şu sözleri ifade etmiştir:

Evrensel erişim kavramsal olarak evrensel kullanılabilirlikten ayrılmaktadır. Evrensel erişim, herkesin teknolojiye erişimini ifade etmektedir. Erişim, en temelde bir sisteme bir cihaz veya teknoloji aracılığıyla ulaşma olanağıdır. Bu bağlamda, kullanıcı çeşitliliği ve kullanım kolaylığı gibi faktörler göz ardı edilmektedir. Ancak pratikte, evrensel erişim terimi genellikle evrensel kullanılabilirlikle aynı şekilde kullanılmaktadır. Hatta birçok akademik etkinlik, evrensel kullanılabilirlik üzerine araştırmalar sunsa da bu konu genellikle erişim kavramıyla ilişkilendirilmektedir.

Web erişilebilirliği, Web'e erişimi etkileyen tüm engelleri aşmayı hedeflemektedir. Bu engeller; görsel, işitsel, fiziksel, bilişsel ve konuşma engelidir. (Rızvanoğlu, 2009)

2.8.2 Evrensel Tasarım (Universal Design)

Kullanılabilirlikte evrensel yaklaşım kapsamında son strateji olarak benimsenen yaklaşım evrensel tasarımıdır. Giriş düzeyinde irdelenen “Temel Kavramlar” başlıklı bölüm içerisinde ‘Evrensel Tasarım’ ilk olarak mimarlık alanında ortaya atılmış bir kavram olup, bu yaklaşım genellikle mimari ve endüstriyel ürünlerin tasarım düzeyinde incelenmiştir. (Walozsek, 2002; akt Rızvanoğlu, 2009)

“Evrensel tasarım” terimi ilk kez Ronald Mace tarafından North Carolina State Üniversitesi'nde kullanıldı. 21. yüzyıldaki demografik değişimler, tasarımcıların ve şirketlerin bakış açılarında değişikliklere yol açtı. Örneğin, bir bölgede çatışmaların artması engelli bireylerin sayısında artışa neden oldu. Bu da ürün kullanımında değişikliklere yol açtı. (Pullin, 2012)

Ülkemizde, özellikle bir site veya mobil uygulama geliştirildikten sonra, kullanıcıların dikkatini çekmekte başarılı olmakta ve daha sonra kullanıcıların geri bildirimleri doğrultusunda iyileştirmeler yapılmaktadır. Fakat, bu iyileştirmeler genellikle dezavantajlı kullanıcılar için düşünülmez (örneğin yaşlılar, engelliler). Evrensel tasarımın amacına ulaşabilmesi için ürün ortaya çıkarılmadan önce farklı kullanıcı grup alternatifleri ile test grubu oluşturularak denemeler yapılması gerekmektedir. Evrensel tasarım öncelikle, paydaşların önerdiği rehber ilkeleri izlemekte ve aynı zamanda kullanıcı odaklı bir yaklaşım benimsemektedir. Bununla birlikte, evrensel tasarımın temel prensibi, dezavantajlı veya avantajlı kullanıcılar arasında ayrım yapmaksızın tüm kullanıcıların gereksinimlerine odaklanmaktır. (Eken, 2017)

Evrensel tasarımın merkezinde, çeşitli yetersizliklere sahip olan kullanıcılar bulunmaktadır. Bu kullanıcılar yaşlılar, çocuklar, kadınlar ve erkekler gibi (örneğin; etnik köken veya geleneksel yapılar) popülasyonun geri kalan kısmının ihtiyaçlarını karşıladığından önemlidir. Farklı yetersizliklere sahip kullanıcılar merkezde tutularak tasarımcıların tüm popülasyonu göz önünde bulundurulmaktadır. Ancak bazen planlama için bu yeterli değildir. Kullanıcıların ihtiyaçlarını anlamak ve bu doğrultuda çözümler geliştirmek gereklidir. (Aslaksen & Steinar Bergh, 1997)

2.8.3 Herkes İçin Tasarım (Design For All)

Gelişen teknolojiyle birlikte ürünlerin özellikleri artarken bir yandan da karmaşıklığa yol açabilmektedir. Bu durum nedeniyle kullanımı kolay ürünlere talep artmış ve bu sayede tasarımcıları bu yönde hareket etmeye yönlendirmiştir. Herkes için tasarım düşüncesi, tasarlanan ürün, sistem ve çevrenin herkes tarafından kullanımını kolaylaştırmayı ele almaktadır. Özel bir alan oluşturmadan, adaptasyona ve tasarıma ihtiyaç olmadan gerçekleştirilmektedir. (Mellors, 2004)

TÜİK verilerine göre; *“Türkiye’de yıllara göre nüfusun değişimine bakıldığında, ülkedeki doğurganlık hızının azalması sonucu genç nüfus oranının sürekli olarak düştüğü, yaşam kalitesinin artmasıyla birlikte 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfusun ise sürekli olarak arttığı”* gözlemlenmektedir. (Hürriyet, 2015)

Erişilebilirlikle birlikte, herkes için tasarımda psikolojik faktörler de önemlidir. Erişilebilir ürünler üretilse de bunların tercih edilmeme olasılığı vardır. Diğer kullanıcıların duygularını anlamak, sürdürülebilir tasarımların oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Ürünlerle duygusal bağ kurulduğunda kullanılabilirlik artar, bu da erişilebilirlikle ilgilidir. Evrensel tasarım daha idealist bir yaklaşımdır ve yedi temel prensibi bulunmaktadır. (Lorentzen, 2012)

2.8.4 Etkileşim Tasarımı (Interaction Design)

Hızla ilerleyen teknoloji, etkileşim tasarımının doğmasına ve yaygınlaşmasına yol açmaktadır. Çünkü bu teknolojiler, kullanıcılar için kolay ve anlaşılır iletişim sağlama aracıdır. Etkileşimin etkili olabilmesi için, kullanıcı davranışları araştırılmaya ve analiz edilmeye başlanmıştır. Bu analizler, kullanıcıların ürünlerle etkileşimlerini en üst düzeye çıkarılmasına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, etkileşim tasarımı ayrı bir tasarım yaklaşımı olarak önem kazanmış ve görsel ürünlerin tasarımında sıkça kullanılmaktadır. Ancak, ürün tasarımı için de son derece kritiktir. (Telek, 2013)



Görsel 22: Etkileşim Tasarımı Örneği

Kaynak: (Telek, 2013)

Etkileşim tasarımı, görsel alanda yaratıcı ve çekici çözümler geliştirmek için önemli bir disiplindir. Bu disiplin, davranışları ve şekilleri tasarlama yeteneği sunmaktadır. Endüstriyel tasarım ile yakından ilişkilidir, ancak farklılık üç boyutlu nesneler üzerinde odaklanması ve değerlendirmelerin yapılmasıdır. Kullanıcıların ihtiyaçları ve istekleri, estetik ve zevk kadar, kalıcı memnuniyet ve hoşnutluk sağlayacak tasarımlar oluşturmak için önemlidir. (Lowgren, 2008)

2.8.5 Kullanıcı Dostu Tasarım (User Friendly Design)

Kullanıcı dostu tasarım için temel kriterler şunlardır: Netlik, sistem durumunu gösterme, tutarlılık, kullanıcıların hatalardan kaçınmalarını sağlama, açık ve özlü bilgi sunma, kullanıcı gerçekliklerini ürüne yansıtma, kullanıcılara danışma ve geri bildirim alma temel kriterler arasındadır. (Haug, 2005)



Görsel 23: Kullanıcı Dostu Tasarım Örneği

Kaynak: <https://shorturl.at/jnDY2>

2.8.6 Kullanıcı Merkezli Tasarım (User Centered Design)

Kullanıcı odaklı tasarım, karmaşık sistemlerde genellikle kullanıcı sorunlarına odaklanan bir tasarım yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda, kullanıcı odaklı tasarımda iki yaklaşım vardır. Bu yaklaşımlar; kullanıcıların yetenekleri ve sınırlarıyla ilgilidir. (Kesseler & Knapen, 2006)

Bir ürünü tasarlama aşamasında ürünü kimin kullanacağı, ne yapılmak istendiği, ürünün hangi ortamda kullanılacağı ve ürünle ilgili ne hedeflendiği gibi konular tasarıma başlamak için oldukça önemlidir. (Telek, 2013)

Kullanıcının becerileri hakkında bilgi sahibi olmak ve tasarımı bu doğrultuda geliştirmek önemlidir çünkü bu becerilere göre kullanımı sağlayabilmek kazaları engelleyebilmektedir. Tasarımlarda yapılan eksiklikler ve hatalar ürün tasarımının yeterince kullanıcı merkezli tasarlanmadığını göstermektedir. (Kesseler & Knapen, 2006)

Kullanıcı merkezli tasarımın belirli aşama ve süreçleri içermektedir. Bu genellikle nitel değerlendirmeleri içermektedir. Örneğin; kullanıcıların geri bildirimleri, laboratuvar çalışmaları ve anketler kabul edilebilir. Yapılan değerlendirmelerin birleştirilmesiyle genel bir değerlendirme ortaya çıkmaktadır. Ürün odaklı bir tasarım bu sonuçlarla gerçekleştirilmektedir. (Telek, 2013)

2.8.7 Kullanıcı Deneyimi Tasarımı (User Experience Design)

Ürün kullanımıyla ilişkilendirilen algı ve ürüne dair tepkilerin sonucu veya beklenen hizmet ve davranışın üründen veya sistemden toplu olarak talep edilen özellikleridir. Kapsam olarak müşteri memnuniyeti ile karıştırılsa da müşteri memnuniyetinden çok daha fazlasının bize sunmaktadır. Her kullanıcının her çeşit cihazla, herhangi bir platforma etkili, keyifli bir şekilde erişimi sağlayan, verimli olan ve bu bağlamda toplumsal açıdan da önemli meseleye işaret etmektedir. (Telek, 2013)

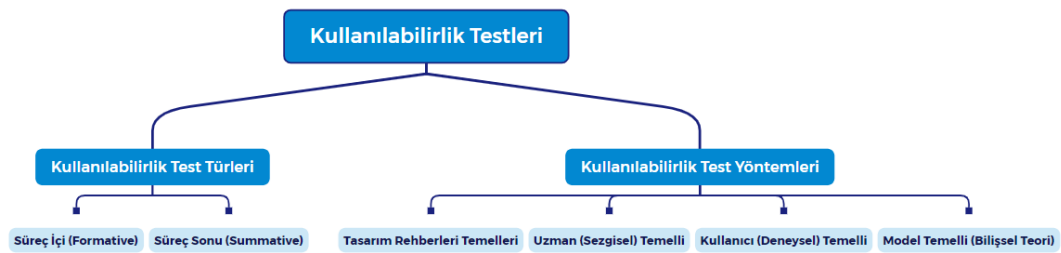
Kullanılabilirlik kavramında “etkililik” ve “verimlilik” genel olarak önceliği sağlanması gereken kriterler olarak karşımıza çıkmaktadır. Kullanılabilirliği ölçmeye yönelik yöntemler, çoğunlukla bu iki kriteri ölçerek mevcutta bulunan literatüre bu konuda önemli katkılar sağlamıştır. Zaman ilerledikçe, fonksiyonel gereksinimleri

eksiksiz karşılayan “kullanılabilir” sistemlerin bile tercih edilmeyebildiği gözlemlenmiş, göreceli olarak daha az dikkate alınan “memnuniyet” duygusunun ürünün tercih edilme noktasında uzun vadeli sadakat oluşturulmasında önemli bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır. Kullanıcı deneyimi tasarımında ortaya koyulan deneyim, kullanılabilirlik ve memnuniyetin bir parçasıdır. Ayrıca, bu deneyim objektif olarak da ölçülmektedir. (Rızvanoğlu, 2009)

2.9 Kullanılabilirlik Testleri

Kullanıcıların ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla gerçek ürünler ile gerçekleştirilen değerlendirme aşamasıdır. Kullanılabilirlik testi sayesinde değerlendirilen ürünün ne kadar etkili ve verimli olduğu ele alınırken aynı zamanda memnuniyet düzeylerini de ölçerek kullanıcı deneyimi detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. (Eken, 2017)

Kullanılabilirlik testleri, İBE çalışmaları için oldukça önemlidir. Kullanılabilirlik testleri sayesinde hem yazılım süreci devam eden ürünlerde hem de bitmiş bir ürünün kullanılabilirliğini test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Tek tip bir kullanılabilirlik testi mevcut değildir. Testi gerçekleştiren kişi ya da kurumun deneyimi, kaynak ve zamana uygun, proje boyutuna uyumlu en etkili test stratejisinin belirlenmesinde önemli bir faktördür. (Çağıltay, 2018, s. 106)



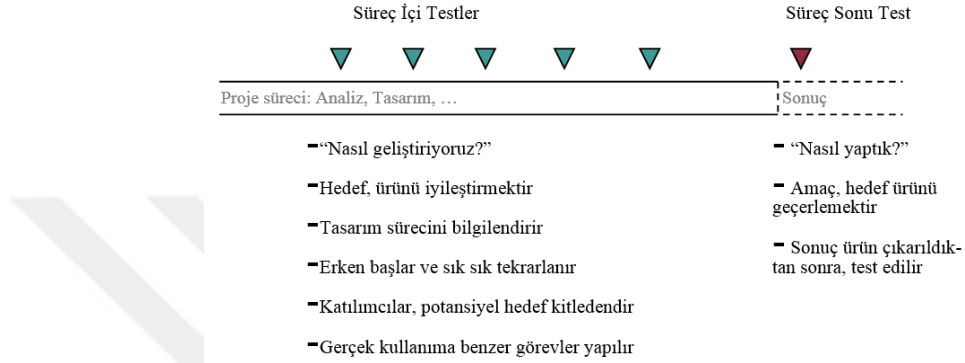
Görsel 24: Kullanılabilirlik Testlerinin Sınıflandırılması

Kaynak: (Tübitak & Kalkınma Bakanlığı)

2.9.1 Kullanılabilirlik Test Türleri

Tasarlanan sitelerin, kullanıcıların ihtiyaçlarını karşılamasının ölçülmesi amacıyla kullanıcılar ile kullanılabilirlik testleri gerçekleştirilmektedir. Bu testler iki gruba

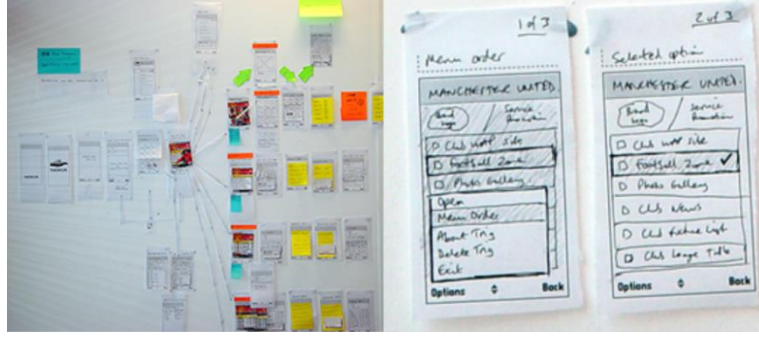
ayrılarak Tür ve Yaklaşım olarak sınıflandırılmaktadır. Tür kategorisi, testin amacını belirlemektedir. Yaklaşım ise elde edilen verinin kaynağı ile ilişkilidir. Tür kategorisi kendi içerisinde, Süreç İçi ve Süreç Sonu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kategori şeklinde bakacak olursak Tasarım Rehberleri Temelli, Kullanıcı Temelli, Uzman Temelli ve Model Temelli olmak üzere dört yaklaşım mevcuttur. (Tübitak & Kalkınma Bakanlığı)



Görsel 25: Kullanılabilirlik Test Türleri

Kaynak: (Çağıltay, 2018, s. 108)

Kullanılabilirlik testleri ikiye ayrılmaktadır. Bu testler Süreç içi ve Süreç sonu olarak ifade edilmektedir. Süreç içi testler, ürünün tüm süreçlerinde baştan sona kadar testlerin tüm detaylarını ifade etmektedir. Süreç içi testlerin sık tekrarlanması, test aşaması için önemlidir. Örneğin, internet sitelerinde bulunan görsellerin zıtlık (kontrast) değerlerinin ara ara kontrol edilmesi, tasarım açısından internet sitesine katkı sağlamaktadır. Bu testleri yalnız yazılım geliştiriciler değil, kullanıcı ve kullanılabilirlik uzmanlarının da yaparak gözden geçirmesi tavsiye edilmektedir. (Tübitak & Kalkınma Bakanlığı) Bir internet sitesini ortaya çıkarmadan önce maket ve kağıtlar ile taslağının oluşturulup, planlanması süreci hızlandırmak açısından önemlidir.



Görsel 26: Süreç İçi Test Türü

Kaynak: (Aral, 2013)

Süreç sonu testler ise, internet sitesi yazılım geliştiriciler tarafından tamamlandığı takdirde kullanıcıya son aşama gösterilmeden önce testlerin gerçekleştirilmesini ifade etmektedir. Süreç sonu testler ise site tamamlandıktan sonra uygulanmaktadır. Testlerin uygulandığı esnada, süreç içi testlerin eksik ya da hatalı yapılması durumunda site ile ilgili sorunların ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Bu sebeple her iki testin uygulanması önemlidir. (Tübitak & Kalkınma Bakanlığı) Test uygulama esnasında ürün ile ilgili kullanıcılara görevler verilmelidir. Testin sonuçlarına göre internet sitesindeki problemlerin ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. (Çağıltay, 2018, s. 107)



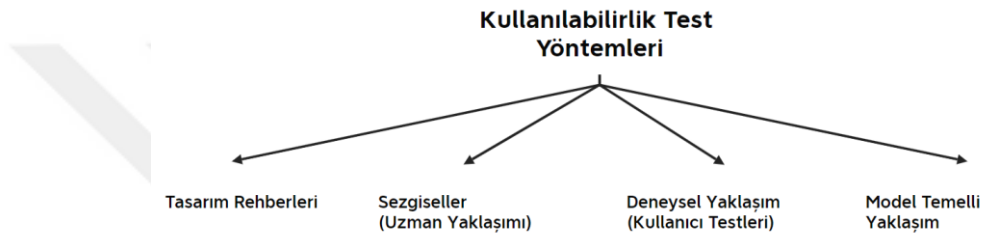
Görsel 27: Süreç Sonu Test Türü

Kaynak: <https://shorturl.at/CGR13>

Çağıltay (2018, s. 107)'a göre test türleri yemek pişirme sürecine benzemektedir. Yemeği pişirme esnasında pişirilen yemeğin tadının kontrol edilmesi süreç içi testlere benzer olduğunu ifade etmektedir. Süreç sonu testlerin ise yapılan yemeği misafire sunarak değerlendirmesine bırakmaktır. Yemek yaparken yağı, tuzu kontrol edilmezse eğer yemek piştikten sonra eklenen tuzun bir anlamı kalmayacaktır.

2.9.2 Kullanılabilirlik Test Yöntemleri

Kullanılabilirlik testlerine yönelik arayüzlerin geliştirilmesi ve bu arayüzlerin teste tabi tutulmasında kullanılan amacıyla kullanılan yöntemler “Kullanılabilirlik Testleri – Usability Tests” olarak tanımlanmaktadır. Kullanılabilirlik konusunda yaklaşımlar, Kullanılabilirlik Test Yaklaşımları olarak ifade edilmektedir. Bu yaklaşımlar dört başlık altında sıralanmaktadır. Bunlar; Tasarım Rehberleri Kullanımı, Uzman Değerlendirmeleri ve Sezgiseller (Heuristics), Bilişsel Teori ya da Bilişsel Model Temelli ve Deneysel Yaklaşımdır. (Çağıltay, 2018)



Görsel 28: Kullanılabilirlik Test Yöntemleri

Kaynak: (Çağıltay, 2018)

2.9.2.1 Tasarım Rehberleri Kullanımı

Tasarım rehberi, arayüz tasarımını ele alan tasarımın değerlendirilmesi gerektiğini ele alan bir test yöntemidir. Çağıltay’ın “Kullanılabilirlik İfadesi” bu tasarım rehberine dayanmaktadır. Bilişim sistemleri geliştiren firmalar aracılığıyla Tasarım Rehberleri hazırlanmaktadır. Bazı örnek şirketler, Apple Macintosh Guidelines, Java Programming Style Guidelines ve IBM Guidelines örnek verilebilir. Tasarım için rehber hazırlanmasının amacı, tasarımcıların faydalanması gereken bilgileri içermesidir. Özellikle uzmanların kaynak olarak kullanması adına tasarlanmaktadır. Aynı zamanda “Uyumluluğun, kullanılabilirlik ile özdeş anlama gelmediğine özen gösterilmelidir.” Tasarım rehberi oluşturduktan sonra uygulama ve yorum aşamasında sadece tasarımcıya bırakılması, kullanılabilirlik durumunda olumsuz etki oluşturabilmektedir.

Apple firması tarafından oluşturulan rehber, tasarım rehberleri arasında en fazla bilinen rehberdir. Rehber içerisinde arayüz ile ilgili kapsamlı açıklamalar ve

kullanıcıya bilgi verecek içerikler mevcuttur. Günümüzde kullanılan rehberlerin yanı sıra içerisinde menülerden düğmelere, her elemanın büyüklüğü ve renkleri tüm ayrıntılarına kadar ele alınmıştır. (Çağıltay, 2018, s. 109)

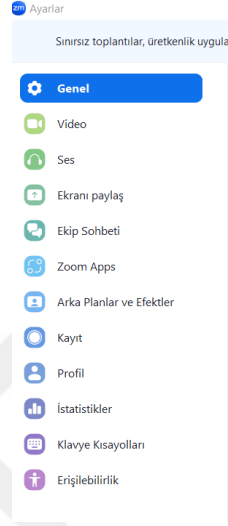
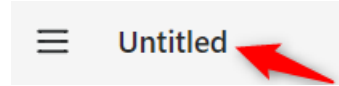
Kamu İnternet Siteleri Rehberi (KAMİS), oldukça detaylı bir rehber olup, Türkiye’de kullanılmaktadır. Kamuya ait internet sitelerine destek veren ve kamu hizmeti sunmakta olan kurumların internet sitelerine özel olarak hazırlanmaktadır. Uluslararası standartlar çerçevesine uygun kullanılabilirlik ve erişilebilirlik ilkelerine yöneliktir. Kamu İnternet Siteleri Rehberi (KAMİS) örnek alınarak ISO 9241-151 ve ISO/IEC 40500 sertifikaları TSE tarafından verilmektedir. Bu sertifikaların alınması için gerekli olan şartlara uygun örneklerle desteklenmiş liste açıklamalarına ulaşılmaktadır. (Tübitak & Kalkınma Bakanlığı)

2.9.2.2 Uzman (Sezgisel/Heuristics) Temelli

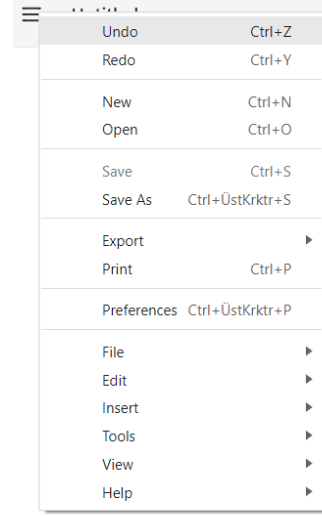
Arayüz tasarımlarında ve bu tasarımların test edilmesinde kullanılan yöntemlerden biridir. Genellikle arayüz uzmanları tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. Uzman değerlendirmelerinde tasarımcılar bilgi ve tecrübelerine dayanarak hareket etmektedirler. Uzmanlar değerlendirme yaparken bu test yöntemi sayesinde, var olan tasarımda olması gereken nitelikleri sezgiseller aracılığıyla değerlendirmektedir. Genel olarak platformdan bağımsız olarak kullanılabilirlik oranını arttırmaya yönelik bir test yöntemidir. Geçmişten günümüze birçok sezgisel rehber önerilerinde bulunulmuştur. Ancak popüler olarak kullanılan rehberlerden biri, “10 Kullanılabilirlik Sezgiseli (Nielsen’s Ten Usability Heuristics) isimli rehberdir. Bu rehber, Jacob Nielsen’a aittir. (Çağıltay, 2018)

Tablo 1: Nielsen’in 10 Kullanılabilirlik Sezgisel Tablosu

Sistem durumunun görünürlüğü (Visibility of system status): Sistem, mevcut durum ile ilgili sürekli olarak kullanıcılara geri bildirimlerde bulunmalıdır. Böylece her an ne olup bittiğini anlayabilirler.	Görsel 29: Bir internet sitesi tarayıcı oturum açılması 
---	--

Görsel 1’de, Netflix web tarayıcısında oturum açılma esnasında “Loading” (Yükleniyor) uyarısı ile kullanıcıların beklemleri gerektiği konusunda kullanıcıları uyarmaktadır.	Kaynak: (Netflix, 2023)
Sistem ile gerçek dünya arasındaki uyum (The Decoupling between the system and the real world): Sistem, kullanıcılar ile karşı tarafın anlayacağı dilde iletişim kurmalıdır. Kullanıcıya tanıdık terim, kelime ve kavramlar kullanılmalıdır. Yapılan bilgilendirmelerin kullanıcı açısından doğal ve mantıklı bir şekilde algılanması sağlanmalıdır. Görsel 2’de Zoom programının araç panelinde bulunan simge ve kısayollar, kullanıcı paneli kullandığında en kısa yoldan ne yapmak istediğini kolayca bulabileceği araç çubuğunu göstermektedir.	Görsel 30: Zoom programı kısayolları  Kaynak: (Zoom, 2023)
Kullanıcı yetkisi ve özgürlük (User authority and freedom): Kullanıcılar sistem ile ilgili fonksiyonları yanlış seçebilir ve hata yapabilirler. Bu gibi durumlarda istenmeyen durumdan hızlıca çıkış yapmak için detaya girmeden “acil çıkış” seçeneğine ihtiyaç duymaktadırlar. Görsel 3’te Xmind uygulaması (Untitled) başlığı altında bulunan geri alma ve yeniden yapma seçenekleri bu amaç için sağlanmaktadır. Uygulama esnasında yapılan çalışmalar silinse de yanlış bir işlem yapılsa da	Görsel 31: Xmind uygulaması geri alma işlemi 

bu fonksiyon sayesinde kolayca işlemi geri alabilir, tekrardan işleminizi yapabilirsiniz.

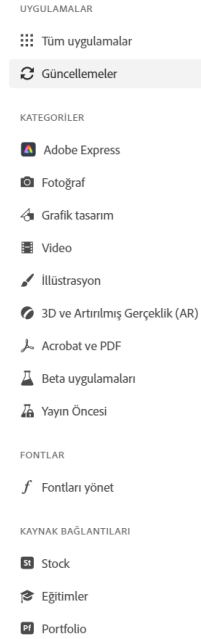


Kaynak: (Xmind, 2023)

Tutarlılık ve standartlar: (Consistency and standards): Kullanıcılar, farklı terimlerin, durum ve eylemlerin aynı anlamı taşıyıp taşımadığını düşünmemelidir. Uygulama içerisinde her şey birbiri ile tutarlı olmalıdır.

Görsel 4'teki Adobe Creative Cloud'un bizlere sunduğu birçok programı mevcuttur. Birden fazla program sunan bu uygulama seçenekleri arasında ortak seçenekler olduğu görülmektedir. Bu özellikler genel olarak tüm Adobe Creative Cloud programlarında bulunmaktadır. Adobe programları bu özellik ile ürünler içerisinde tutarlılık sağlamaktadır.

Görsel 32: Adobe Creative Cloud özelliği



Kaynak: (Adobe, 2023)

Hataları önleme (Error prevention):

Kullanıcılar bir hata mesajıyla karşılaşmak yerine, dikkatli ve düzgün bir tasarım ile hata payı önlenmelidir.

Görsel 33: Microsoft Word programı kaynak oluşturma zorunlu alanlar

Görsel 5'te yeni bir kaynak oluşturmak adına APA için kaynakça alanları bulunmaktadır. Program içerisinde doldurulması gereken yerler mevcuttur. Bazı alanların zorunlu olarak doldurulması gerektiğine dair bize renkli madde imleci ile bilgi vermektedir. Bu özellik zorunlu olan alanların doldurulmaması durumunda karşımıza çıkmaktadır.

Kaynak: (Microsoft, 2023)

Hatırlamak yerine fark etmek (ya da hafıza yükünün en aza indirilmesi) (Noticing instead of remembering): Seçenekler, aktiviteler ve nesneler açıkça görünür olmalıdır. Kullanıcı diyalog esnasında bir bölümden diğer bölüme geçiş yaparken önceki bölümü hatırlamak zorunda bırakılmamalıdır. Sistemin kullanım kolaylığı için gerekli talimatlar net ve erişilebilir olmalıdır.

Görsel 6'da "Ekmek Kırıntısı" adı verilen yaklaşım ile kullanıcılar site içerisinde gezerken sayfaların alt kırımlarını kolayca görebilmektedir. Görsel 7'de ise 168 numarası, kulaklık ve kırmızı renk, bunların bütününe baktığımızda kırmızı renkten dolayı acil bir numara olarak görünmektedir. Fakat acil olarak nereyi arayacağımız hakkında bize bilgi vermemektedir.

Esneklik ve kullanım verimliliği (Flexibility and efficiency of use): Acemi kullanıcıların kullandığı fark edilmeyen hızlandırıcılar tercih edilmemelidir. Genellikle deneyimli ve

Görsel 34: Web Sitesinin alt sayfaları



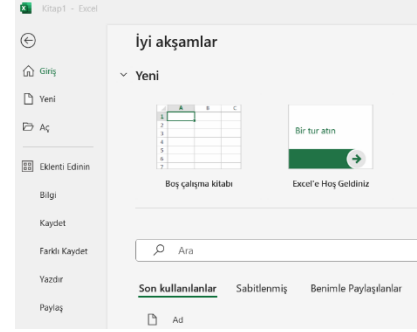
Görsel 35: Acil telefon numarası



Görsel 36: Excel kısayol ekranı

deneyimsiz kullanıcılar arasında sistemde farklı kullanım davranışları sergilemektedir. Uzman kullanıcılar için her iki grup adına hızlı yöntemlere başvurulmalıdır. Kullanıcıların sık kullandığı fonksiyonlara göre kendi isteklerine uygulama imkanı sunulmalıdır.

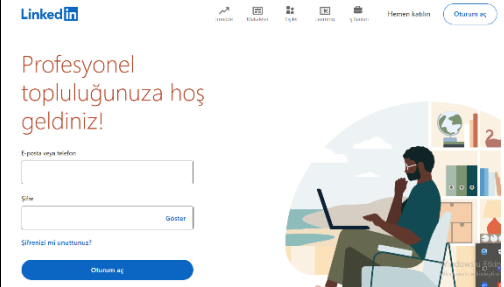
Görsel 8’de programı bilen kullanıcılar, eğer isterlerse fare kullanmadan CTRL+S basarak kısayol ile belgelerini bilgisayara kaydedebilirler.



Esneklik ve sade tasarım (Flexibility and simple design): Diyaloglar, gereksiz ya da alakasız bilgiler içermemelidir. Herhangi bir diyaloga eklenen fazla bilgi, gerekli olan bilgilerin gözden kaçmasına neden olarak karmaşaya yol açabilmektedir. Bir bilgi ya da resim arayüzden kaldırılmışsa eğer, kullanıcı deneyimi açısından bir değişiklik olmuyorsa bu bilginin gereksiz olduğu kabul edilmelidir. Gereksizse, kullanım açısından o bilginin kaldırılması benimsenmelidir.

Görsel 9’da bulunan LinkedIn web sitesi sade ve estetik tasarıma sahip olan sitelerden biridir. Kullanıcının ihtiyaç duyduğu tüm sekmeleri kısayol aracılığıyla vermiş olup, karmaşık tasarımdan uzak durulmuştur.

Görsel 37: LinkedIn web sitesi görünümü



Kaynak: (LinkedIn, 2023)

Kullanıcılara hata ile karşılaşmaları durumunda hatayı teşhis etmeleri, onarmaları ve kurtulmaları olanağı tanınmalıdır (Help users recognize,

Görsel 38: EBA bağlantı hatası

diagnose, and recover from errors): Hata geri dönüşleri, sade bir dilde olmalı, problemi açıklamalı ve onarıcı bir çözüm yolu önerisi sunmalıdır.

Görsel 10'da meydana gelen hata, açıklamalı ve yapıcı olarak sunulmaktadır. Farklı bir link ile kullanıcıyı bu sayfadan uzaklaştırmaktadır.

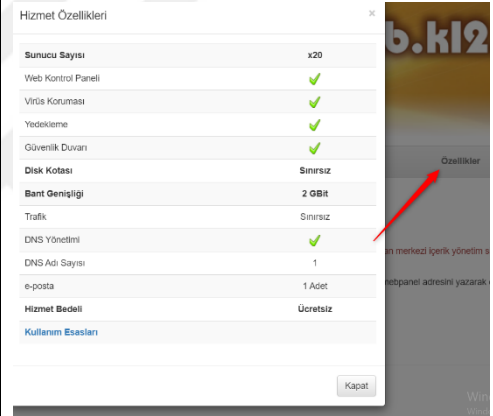
Yardım ve dokümantasyon (Help and documentation): Dokümantasyon kullanımı olmadan sistem kullanımı tercih edilebilir olmasına rağmen, kullanıcıya yardım hizmeti ve belgelendirme sunulabilir. Yardım sistemi, gereken bilgiyi aramanın kolay olduğu, kullanıcının görevine odaklı, somut adımları gösteren ve aşırı büyük olmayan çözümler listelemelidir.

Görsel 11'de görüldüğü gibi fareyi (Özellikler) başlığı üzerine getirdiğinizde, ekranda başlık ile ilgili detaylı bilgi içeren ayrı bir kutucuk açılmaktadır. Kullanıcı istediği zaman açılan pencereye ulaşabilmektedir.



Kaynak: (Eba, 2023)

Görsel 39: MEB İnternet arayüzü



Kaynak: (Meb, 2023)

Kaynak: (Nielsen, 1995)

Kullanılabilirlik testlerinin arayüz değerlendirmeleri esnasında uzmanlar sezgisel yöntemlere başvurmaktadırlar. Bu yöntemlerin, hızlı bir değerlendirme yapma olanağı sağlaması ve özel donanım gereksinimi duyulmaması gibi avantajları sebebiyle, uzman temelli kullanılabilirlik testlerinde sıkça kullanılmaktadır.

Uzman temelli kullanılabilirlik testi, kullanılabilirlik uzmanları tarafından gerçekleştirilen bir değerlendirme yaklaşımını ifade etmektedir. Sezgisel tabanlı

değerlendirmenin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için birden fazla değerlendirme uzmanının katılımı gerekmektedir. Uzmanlar, yaptıkları değerlendirmeleri karşılaştırarak ortak yorumları belirlemektedirler. Uygulama konusundaki önceden bilgi sahibi olma, uzmanlar için tercih edilen bir özelliktir; ancak bu mümkün değilse, uygulama hakkında gerekli bilgiler kendilerine sağlanmalıdır.

Uzman temelli testler kapsamında en çok bilinir olanı, sezgiseller kullanılarak yapılan testlerdir. Alanında uzman kişiler bu testleri yaparken genel olarak Jakob Nielsen'in geliştirdiği test yöntemi olan "10 Kullanılabilirlik Sezgiseli"ni kullanmaktadırlar. Bu yöntemin tercih edilme sebepleri arasında basit ve araç gereç gerektirmeden yapılması testin kolay gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. (Çağıltay, 2018, s. 114)'a göre Sezgisel temelli uzman değerlendirmesi aşamaları aşağıda yer almaktadır.

1. Nielsen'in 10 Kullanılabilirlik Sezgiseli'ni kullanarak arayüzler her bir sezgisel açısından değerlendirilmelidir.
2. Bu tur iki şekilde yapılmalıdır.
Birinci tur esnasında sistemdeki her ekran, 10 Kullanılabilirlik Sezgiseli ile adım adım değerlendirilmeli,
 - a. İkinci basamakta ise ekranların geçişi esnasında sezgiseller kullanılarak değerlendirilmeli,
 - b. Değerlendirme: "Önemsiz problem, orta önemli problem, çok önemli problem" olmak üzere 3'lü dereceye göre yapılmalıdır.
3. Kullanılabilirlik testi sonunda en ideal sonuca ulaşabilmek adına kullanılabilirlik alanında birden fazla uzman ile sonuçları karşılaştırılmalıdır. Uzmanlar eşliğinde yapılan değerlendirmede tartışarak sonuca varılmalıdır.
4. Kullanılabilirlik test uzmanlarından tasarım önerileri alınmalıdır.

Uzman temelli test yöntemlerinden biri olan diğer yaklaşım ise Bilişsel Gezinti (Cognitive Walkthrough)'dır. Bu yöntem sayesinde test işlemini yapan uzman, sistemi test edecek kullanıcı adına düşünmeye ve davranmaya başlamaktadır. Sezgisel yaklaşımdan ayrılan bu yöntem basit bir süreçtir ve hiçbir araç veya gereç gerektirmez. Bu yaklaşım, genellikle ürün geliştirme sürecinin içinde kullanılmakta ve tasarımcılara geri bildirim sağlamaktadır. (Çağıltay, 2018, s. 115)

Sistemi kullanan ilgili uzman, belirli görevleri gerçekleştirirken karşılaştığı zorlukları bu sayede ortaya çıkarmaktadır. Sitenin kullanıcı dostu olup olmadığı ve kullanıcıların ürünü etkili bir şekilde kullanıp kullanmayacağı konusunda değerlendirme yapmaktadır. Bilişsel Gezinti, tasarım aşamalarında hızlı ve etkili geri bildirim sağlaması nedeniyle tercih edilmektedir. Sezgisel rehberler, arayüz geliştirme ve değerlendirme süreçlerinde faydalı olmaktadır. Ancak genel olmaları sebebiyle yoruma açıktırlar. Tutarlılığın sağlanması, etkili geri bildirim verilmesi gibi birçok konuda yeterli ve belirli bilgi bulunmamaktadır. (Çağiltay, 2018)

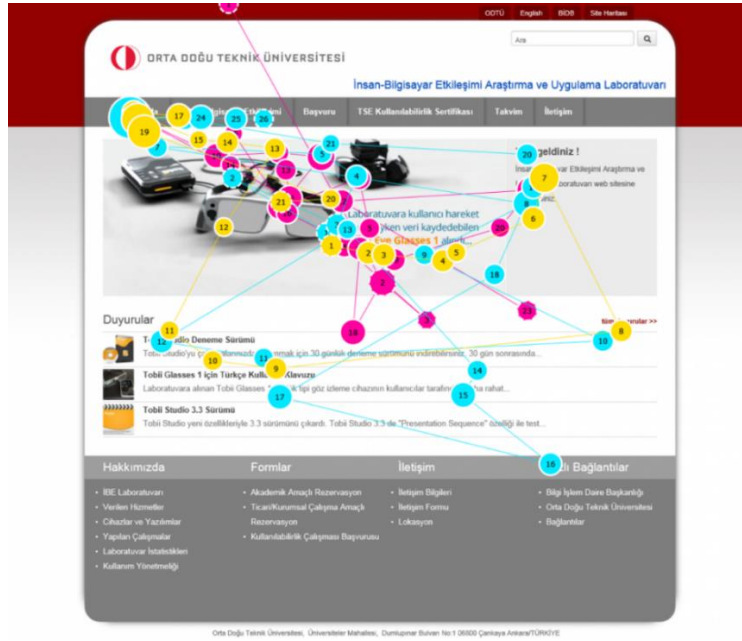
Barnum ve Dragga (2001, s. 380-381) Nielsen'in "10 Kullanılabilirlik Sezgiseli" çalışmasını web'e uyarlamıştır. Bu çalışmalar sonrasında Xerox firmasında çalışan Deniese Pierotti tarafından açık uçlu sorular yerine kontrol listesi şekline dönüştürülmüştür. (Eken, 2017, s. 139)

2.9.2.3 Kullanıcı (DeneySEL) Temelli

Kullanıcı temelli yaklaşım, tasarımın kullanılabilirlik açısından değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Gerçek kullanıcıların, gerçek bir arayüzü kullanarak gerçek görevler ile verileri test etmesidir. Bu yöntem bazı laboratuvarlarda ve gerçek ortamlarda test edilmektedir. Kullanılabilirlik testleri, önceden belirlenmiş olan hedef kullanıcı kitlesine uygulanmaktadır. Test sonrasında elde edilen sonuçlar, tasarımın daha fazla kullanılabilir hale getirilmesini sağlamaktadır.

Gerçek kullanıcılarla gerçekleştirilen kullanılabilirlik testleri için çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Kullanıcıların uygulama kullanımı sırasında sergiledikleri esneme ve gerilme gibi gözlemlenen davranışlar, kendi durumları hakkında ne düşündüklerini ortaya koymaktadır. Özellikle kullanılabilirlik esnasında izledikleri yolu, sesli düşünme (think aloud) ile kullanılabilirlik uzmanlarına aktarılması istenmektedir. Bu sayede elde edilen ses kayıtları ve görüntüler diğer test verileri ile aktarılmaktadır. Kullanıcı temeline dayanan kullanılabilirlik testleri, tasarımın kullanılabilirliği ile ilgili gerçek veriler sunan ve yaygın olan test yöntemidir. Bu testler sıkça yapılan hatanın fazla yapıldığı test çeşidi olarak adlandırılmaktadır. Kaliteli planlama ve yorumlama gerekmektedir. Bu nedenle maliyetli bir test yöntemidir. (Çağiltay, 2018)

Aynı zamanda göz hareketlerini (eye-tracking) cihazını kullanarak detaylı veriler elde edilmektedir. (Çağıltay, 2018) Göz izleme, kullanıcının bakışlarını takip ederek nereye baktığına, baktığı noktaya ne kadar süre odaklandığına ve kaç defa baktığını belirlemektedir. Aşağıda bulunan görselde görüldüğü üzere, web sitesine yönelik veriler elde edilmektedir.



Görsel 40: Göz-izleme (Eye-tracking) Cihazı Kullanılarak Yapılan Test

Kaynak: (ODTÜ, 2024)

Kullanılabilirlik testleri açısından, ideal kullanıcı sayısının belirlenmesi en sık konuşulan konular arasındadır. Nielsen'e göre, "*Kullanılabilirlik testlerinde sorunları ortaya çıkarmak için kişi sayısı en az beş olmalıdır*". Nielsen, tasarımı iyi olan testleri kullanarak, testteki problemleri beş kişiyle ortalama %75'i ile sonuca varılabileceğini savunmuştur. Test esnasında kullanıcı sayısını arttırmak, beş yerine on beş olarak ele almak bu sorunların ortalama %15'ini ortaya koymaktadır. (Çağıltay, 2018, s. 120)

Kullanılabilirlik çalışmaları sürecinde izlenmesi gereken bazı adımlar mevcuttur. Bu adımlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

Uygulamadan beklenen amaçların belirlenmesi: Uygulama için ana hedef belirlenmeli ve açık bir şekilde düzenlenmelidir. "Kullanıcıların internet sitesinin

temel ve ikincil beklentileri nelerdir?” ve “Bu beklentiler nasıl karşılanabilir?” sorularının tasarım sürecinde ve geliştirilme aşamalarında akılda tutulması önemli bir unsurdur. Aynı zamanda bu kriterler belirlenirken hizmet sunan personellerin ve yönetimin görüşleri alınıp bilgilendirilmelidirler.

Hedef kitlenin siteden beklentilerinin analizi: Analiz edilecek uygulama kullanıcıların beklentilerini karşılayacak içerik ve düzenlemesine sahip olması gerekmektedir. Kullanıcılar, tutarlı, işlevsel ve düzenlemesi iyi olan sistemleri “kullanılır” olarak ifade etmektedir. Siteden beklentilerin analiz edilmeden önce, kullanıcıların temel görevleri belirlenmeli ve ardından analiz edilmelidir. Görevlerin analizleri neticesinde kullanıcıların beklentilerini karşılayacak tasarımların geliştirilmesi oldukça önemlidir. Arayüz tasarımı süreci öncesinde kullanıcıların beklentileri ile ilgili analiz yapılmalı, kullanıcının hedefine göre arayüz beklentileri tasarıma yansıtılmalıdır.

Kullanıcı profillerinin çıkarılması: Tasarımcılar, arayüz tasarımlarını yapabilmek adına hedef kullanıcıya göre profil çıkarmalı ve hedef kitlesinin ihtiyaçlarını göz önüne alarak kullanmalıdır. Tasarımlar, kullanıcıların ihtiyaçlarına göre tasarlanarak, zamanları tarafından raporlanan bilgiye göre, kullanıcı profiline özgü ihtiyaçları karşılayacak tasarımlar, birden çok ihtiyaca cevap verebilecek tasarımlardan daha çok önerilmektedir. Önce test için gerekli bazı işlemlerin yapılması gerekmektedir. Detaylı bilgi için EK-2’ye bakabilirsiniz. (Çağıltay, 2018)

2.9.2.4 Model Temelli (Bilişsel Teori)

Bilişsel Model temelli bu yaklaşım, sezgisel temelli ve kullanıcı temelli test yöntemlerinden farklı bir yaklaşımı benimsemektedir. Kullanıcıların fiziksel ve bilişsel davranışlarının modellenmesiyle ilgili çıkarımlar yapar. Bu yöntem sayesinde testin, mevcut modellere uygunluğunun yanı sıra modelin daha hızlı nasıl çalıştırılabileceğini de değerlendirmektedir. (Olson & Olson, 1990)

Model temelli yaklaşım içerisinde fiziksel davranışların modellenmesinde “Fitts Kanunu” kullanılırken, bilişsel davranışların modellenmesi esnasında “Bilgi İşleme Modeli” esas alınmaktadır. (Fitts, 1954)

Çağıltay (2018, s. 129)’a göre Fitts kanunu, elin klavye üzerinde belirli bir noktadan diğer noktaya hareket etmesini analiz etmektedir. Bu süreç içerisinde hareketin zorluğu ve harcanılan zaman nicel olarak değerlendirilmektedir. Bir arayüzü kullanırken gerçekleştirilen bilişsel aktiviteler, Bilgi İşleme Modeli çalışmaları kapsamında incelenmektedir. Bu amaçla, görev analizi sonuçlarına dayanarak ilgili arayüzün görevlerini adım adım tamamlanması için gereken işlemler belirlenir. Her adım için fiziksel ve bilişsel yükler hesaplanır. Bu analizlerin sonucunda her görev için detaylı bir değerlendirme raporu oluşturulur. Bu rapor sonucunda gereksiz veya verimsiz adımlar düzeltilir veya iyileştirilir.

Modelli Temelli yaklaşım olan Bilişsel Teori, her sistem için kullanıma müsait değildir. Bu yaklaşımda görevlerin en iyi sınırlarla çizildiği, akışın belli olduğu rutin uygulamalarda kullanılması daha elverişlidir. Büyük firmaların çağrı merkezi departmanlarında kullanılan bu arayüzler, modelin kullanım arayüzüne en uygun örneklerden biridir. Bankalar ve telekon şirketleri müşterilerle sürekli iletişim halinde olan firmalardır ve bu süreçte binlerce kişiyle iletişimde olurlar. Telefon görüşmeleri esnasında müşterilerin talepleri doğrultusunda karşı tarafa hızlı ve çabuk geri bildirimde bulunacakları bir arayüz tasarımı önemlidir. Dolayısıyla gereksiz tuşlara basmak, ciddi vakit kaybına neden olmaktadır. Maliyetin azaltılması ve müşteri memnuniyetinin artırılması açısından önem arz etmektedir. (Çağıltay, 2018)

2.10 Kullanıcı Arayüz Tasarımı

Kullanıcı Arayüzü, kullanıcıların etkileşimde bulunacağı insan ve bilgisayar etkileşimini birbirine bağlayan bir bağlantıdır. Kullanıcı Arayüzü (UI) bir sistemin parçasıdır. Kullanıcıların sistemle etkileşimini kolaylaştıran sistem ve kullanıcı arasında aracı görevi görür. Son kullanıcılar sistemi fiziksel, algısal ve kavramsal olarak kullanırlar. Kullanıcı Arayüzünün amacı, kullanıcıların bilgisayarı etkili bir şekilde kontrol etmelerini veya onlarla etkileşime girmelerini sağlarken Kullanıcı Deneyiminin amacı ise kullanıcıların uygulamayı nasıl kullandığıdır. ISO 9241-210 standardı, kullanıcı deneyimini “Bir kişinin algısı ve Tepkisi” olarak tanımlar. Bir ürünün, sistemin veya hizmetin öngörülen kullanımından UX’in içerdiğini kabul eder. Kullanıcıların duygularını, tercihlerini, inançlarını, algılarını, fiziksel ve psikolojik

tepkilerini, kullanım öncesi, sırası ve sonrasında sergilediği davranışları belirlemektedir. (Pratama & Cahyadi, 2020, s. 1)

İnsanın doğa, makine ve insan ile etkileşimi duyu organları ile mümkün olmaktadır. Sürecin başlaması ilk aşamada ses ve görüntü ile olur. Ardından diğer duyu organlarının sürece dahil olması ile etkileşim artar. Etkileşim, duyular aracılığıyla gerçekleşmektedir. Etkileşim sonucunda insanın çevresi ile somut ve soyut kavramların anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu nedenle etkileşim oluşturan her unsur (UI-User Interface- Kullanıcı Arayüzü) olarak ifade edilmektedir. (Vural, 2016)

Pragmatik nitelikleri karşılayan bir kullanıcı deneyiminin (UX) oluşturulması, Kullanıcıların öznel tepkilerini ve duygusal yönlerini vurgularken belirginlik ve benzersizlik yolu olabilir. (Rauschenberger; Wang, 2013; 2015; akt. Karampournioti & Wiedmann, 2022)

Karmaşık sistemlerin kullanımı zordur. Ancak iyi bir sistem bu durumun üstesinden sistemdir. Bu karmaşıklığın üstesinden gelmek için kullanıcı ile sistem arasında iyi bir etkileşim gereklidir. Oyun oynarken oyuncunun etkileşiminin oyuncunun psikolojik durumunu etkilediği söylenmektedir. Kullanıcı arayüzünün geliştirilmesi, tasarım ve geliştirme açısından önemli bir görevdir. Bir kullanıcı arayüzünün geliştirilmesi zor bir süreçtir çünkü gerçekleştirilmesi zordur. Kullanıcıların özelliklerini ve sistemle yaptıkları görevleri anlayabilir. Ayrıca, Kullanıcı arayüzündeki simgeler bilginin dağıtımını etkiler. Bu nedenle, UX'in iyi doğası bağlamsal ve öznedir. (Pratama & Cahyadi, 2020, s. 1)

UX, müşterilerin sahip olduğu etkileşimli ürünlerin niteliklerini tanımlayan geniş bir kavramdır. Bu nesnelerle kullanımları ve etkileşimleri boyunca deneyimlenirler. (Raptis, 2017; akt. Karampournioti & Wiedmann, 2022)

Açıklanan karşılaştırma ve sonuçlardan, etkinin şu olduğu sonucuna varılabilir: Bir uygulamanın görünümü oldukça büyük bir etkiye sahiptir. Bunun nedeni, kullanıcının ilk gördüğü şeyin görünümü olmasıdır. Eğer kapak ilgi çekiciyse, insanlar onu satın alacaktır. Benzer şekilde, başvuru sırasında ekran rahat görünüyorsa, kullanıcı denemek isteyecektir. Ancak bundan sonra kullanıcı, sunulan işlevleri görecektir. Uygulamanın işlevi veya kullanışlılığı, aynı zamanda uygulamaların satışını etkiler.

Örneğin, Uygulama B'nin indirme sayısı Uygulama A'dan daha az olmasına rağmen, kullanıcılar Uygulama B'yi iyi derecelendirecektir. Bunun nedeni, Uygulama B'nin Uygulama A'ya kıyasla daha fazla kullanılabilirliğe sahip olmasıdır. Sonuç olarak, Kullanıcı Arayüzü (UI) ve Kullanıcı Deneyimi (UX), bir uygulamanın satışını etkileyen önemli faktörlerdir. (Pratama & Cahyadi, 2020)

Geliştirilmekte olan her yazılım, kapsamlı ve yeterli bir test sürecine tabi tutulmaktadır. Yazılım testleri, yöntem testlerinden sistem testlerine kadar geniş bir yelpazede gerçekleştirilmektedir. Bu süreç, yazılımın konuşlandırıldığı ortamda sistemin her yönünü kapsamaktadır. Bu şekilde, yeni bir eğilimin yazılım testlerinde ortaya çıkabileceği ve bu testlerin yeni kullanıcılar üzerindeki etkilerini değerlendirmek için kullanabileceği umulmaktadır. (Mangion, Garg, Garg, & Falzon, 2020)

2.10.1 Kullanıcı Arayüz Tasarımında Görselleştirme

Arayüz Tasarımı, uygulamanın kullanıcının konumlarını nasıl anladığını aktararak ilk üç çözümü desteklemeli ve kullanıcıya bu anlayışı düzeltmesi için bir seçenek sunmalıdır. (Murukannaiah & Singh, 2014, s. 73)

UX çalışmasının önemi , arayüz tasarımlarında temel olarak çalışma için üretilen tasarım fikirlerinin kullanıcıya sunumu ile belirlenmektedir. Bu nedenle ne kadar iyi çalışma olursa olsun, çalışmayı sunuş şekli yaratılan etkiyi farklı boyutlara taşıyarak arttırmaktadır. 2009-2012 yıllarında yapılan, hazırlanıp sunulan kullanıcı testi raporlarının karmaşık oluşu ve anlatılanların içerisindeki çözümlenmeyen kullanıcı testleri sonucunda rapor yazmak yerine veri sonuçlarını görselleştirmek daha ön plana çıkmıştır. Arayüz tasarımında ki temel amaç, kullanıcıya derdi anlatmak ve her kullanıcı deneyimi çalışmasını görselleştirmektir. (Dalcı, 2015, s. 23-27)



Görsel 41: Arayüz tasarımında görselleştirmeyi anlatan görsel

Kaynak: (Dalcı, 2015)

(Dalcı, 2015) grafik arayüz çalışmalarını Kullanılabilirlik Testi Sonuçları, SUM (Single Usability Metric), Customer Journey, Benchmark, Google Analytics Verileri, Persona şeklinde sıralamıştır. Buna göre;

a) Kullanılabilirlik Testi Sonuçları

Görsel tasarım çalışmaları ilk olarak kullanılabilirlik testi doğrultusunda yapılmıştır. Bu çalışmalar neticesinde e-ticaret siteleri için Infografik çalışmalar oluşturulmaya başlanmıştır. Yalnız tasarım çalışması ile anket sonuçları, alışverişin zaman ortalaması, demografik bilgiler ile hata oranları görülmeye başlanmıştır. Bu sayede e-ticaret şirketlerine faydalı olacak bir çalışma haline gelmiştir. Daha sonra farklı şirketler ile anlaşmalar arttıkça SUM (Single Usability Metric) ile görselleştirme çalışmaları devam etmiştir.

b) SUM (Single Usability Metric)

ISO standartlarına göre kullanılabilirlik tanımı: ISO 9241'e göre kullanılabilirlik "Kullanıcılar tarafından kullanılan bir ürünün, kullanım hedefine ulaşmak için amaçlanan hedef doğrultusunda etkin, verimli ve tatmin edici şekilde kullanılması durumu" olarak ifade edilmektedir.

SUM, belirlenen istatistikler doğrultusunda bir arayüz tasarımının ISO standartlarına göre ne kadar kolay olduğunu rakamlar ile gösteren bir veridir. SUM üzerinden infografikler oluşturularak benchmark çalışmalarına destek verilmiştir.

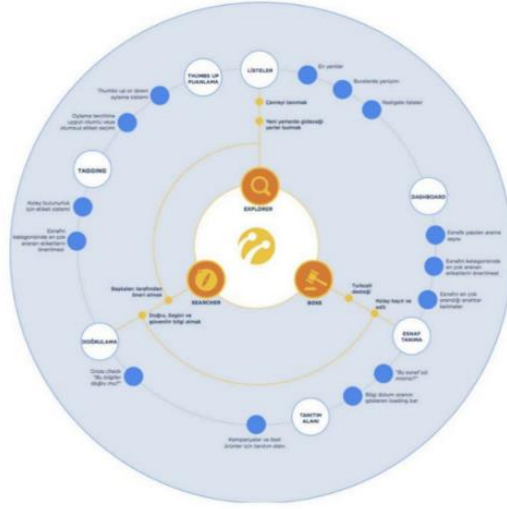


Görsel 42: Single Usability Metric ile oluşturulan arayüz tasarımını anlatan görüntü

Kaynak: (Dalcı, 2015)

c) Customer Journey

Ürün ile yaşanan etkileşimi ifade etmek adına müşterilerin ilgisini çekecek farklı görsel çalışmaları kullanılmaktadır. Çalışmalarda işleyen döngü, dairesel tasarım ile görselleştirilmektedir.

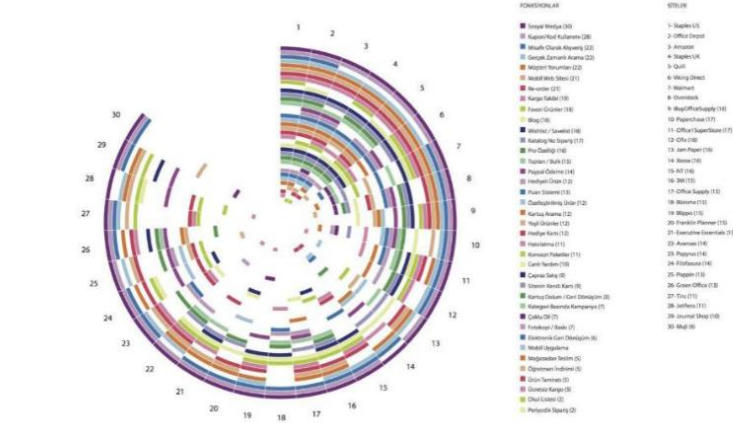


Görsel 43: Customer Journey ile ürünün etkileşim döngüsünü anlatan görüntü

Kaynak: (Dalcı, 2015)

d) Benchmark

Global rakiplerin fonksiyonlarını, neye odaklanıp ve neyi anladıklarına Sunburst gibi görseller ile dikkat çekilmektedir.



Görsel 44: Benchmark ile Sunburst görsel oluşumunu anlatan görüntü

Kaynak: (Dalcı, 2015)

e) Google Analytics Verisi

Çalışmalardan önce yapılan Google Analytics analizleri, infografik tasarımları ön plana çıkarmak adına etkili olmaktadır.

f) Persona

Persona, görsel açıdan gerçeğe yakın profiller kullanılarak oluşturulan UX çıktısıdır. Stock fotoğraf kullanmaktan ziyade bu şekilde yapılan çalışmalar kullanıcı üzerinde etki bırakmaktadır. (Dalcı, 2015)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde çalışmanın yöntemi, evren ve örneklem, nitel araştırma bulguları ve kullanılabilirlik testinden bahsedilmektedir. Araştırma türünün karma araştırma olduğu ve nicel araştırma yöntemlerinden kullanıcı temelli kullanılabilirlik testi yapıldığı hakkında bilgi vermektedir. Çalışmada kullanıcılar ile derinlemesine görüşmeler yapılarak, derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular, araştırma yöntemleri, evren-örneklem belirleme, mülakatlarda tercih edilen soruların hazırlanması, veri toplama adımları, araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği, katılımcı seçme gibi yapılan analizler incelenmiştir. Analizler sonucunda web sitesi tasarlanarak, kullanıcılar ile kullanılabilirlik testleri uygulanması hakkında bilgi verilmiştir.

3. KULLANICI DOSTU BİR ÜNİVERSİTE WEB SİTESİNİN KULLANICI DENEYİMİ YAKLAŞIMIYLA TASARLANMASI

3.1 Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma bir üniversite web sitesinin evrensel tasarım ilkelerini (universal design principles) kullanarak ve kullanıcı deneyimi (UX) kavramını ele alarak kullanıcıların ihtiyaçlarına, beklentilerine ve becerilerine uygun bir şekilde tasarlanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Evrensel tasarım ilkeleri, erişilebilirlik standartları ve kullanıcı deneyimi prensipleri ele alınarak, örnek bir kariyer merkezi web sitesi tasarımı oluşturulmuştur.

Üniversitelerin dünya genelindeki sıralamaları birçok faktöre dayanmaktadır. Her sıralama sisteminde farklı ölçütler kullanılmaktadır. URAP (University Ranking by Academic Performance) ise dünya çapındaki üniversiteleri kendi aralarında sıralayan bir sistemdir. Medipol Üniversitesi'nin URAP sıralamasında yüksek bir konumda olması, öğrencilere sunduğu eğitim ve araştırma imkanlarının çeşitliliği uluslararası alanda tanınırlığını arttırmaktadır. Medipol Üniversitesi'nin yapmış olduğu iş birlikleri ve uluslararası değişim programları öğrencilere daha geniş bir iş dünyası ağına

erişmelerini sağlamaktadır. Üniversite'nin öncü araştırma merkezleri ve projeleri ile öğrenci ve akademisyenlere olanaklar sunmaktadır. Üniversitemize gelen Uluslararası öğrencilere sağlanan eğitim imkanları ile uluslararası alanda tanınırlığı ve akademik kalitesi, araştırmada tercih edilme sebebini açıkça ifade etmektedir.

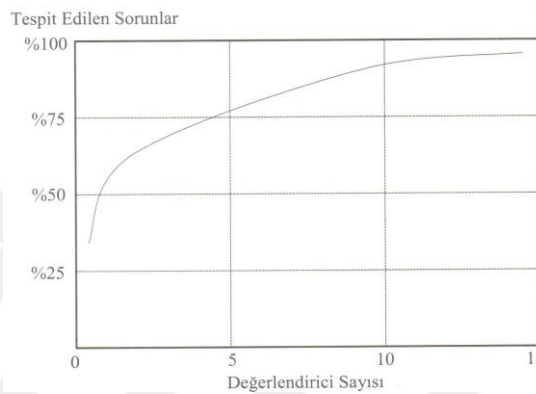
Kullanılabilirlikte evrensel yaklaşım kapsamında son strateji olarak benimsenen yaklaşım evrensel tasarımıdır. Giriş düzeyinde irdelenen “Temel Kavramlar” başlıklı bölüm içerisinde ‘Evrensel Tasarım’ ilk olarak mimarlık alanında ortaya atılmış bir kavram olup, bu yaklaşım genellikle mimari ve endüstriyel ürünlerin tasarım düzeyinde incelenmiştir. (Walozsek, 2002; akt Rızvanoğlu, 2009)

Fakat web ile beraber gelişen etkileşimli yeni ortamların, teknolojik aletler aracılığıyla coğrafi sınırları olmaksızın sınırsızca insan tarafından kullanılması söz konusu olunca, kullanıcı deneyimi kavramını desteklemeye yönelik etkileşim odaklı arayüz tasarımların değeri artmıştır. (Rızvanoğlu, 2009) Web siteleri son otuz yılda dünya genelinde en önemli platformlardan biri haline gelmiştir. İnternet, topluma bilgi sunma ve hizmet sağlama amacıyla kullanılmıştır. Web sitelerinin kalitesini ilk değerdendirme ihtiyacı kısa bir süre sonra ortaya çıktı ve bu değerdendirmeler, insan-bilgisayar etkileşimi uzmanları tarafından geliştirilen ve kullanılabilirlikle ilgili buluşsal yöntemlerle gerçekleştirilmiştir. (Nielsen, 2020; akt. Morales-Vargas, 2023) Bu nedenle, değerdendirilmesi gereken faktörlerin ve özelliklerin belirlenmesi son derece önemlidir. Bu bağlamda, geleneksel odak noktası olarak tanımlanabilecek ilk sorun işlevsel olmasıdır. Bu durumda, bir web sitesinin doğal özellikleri, içeriği, bilgi mimarisi, görsel tasarımı, teknik ve teknolojik operasyonel özelliklerin yanı sıra güvenlikle ilgili faktörler göz önünde bulundurulmalıdır. (ISO, 2008; akt. Morales-Vargas, 2023)

Deneyimsel olarak tanımlayabileceğimiz ikinci yaklaşım, kullanıcı deneyimine odaklanmaktadır ve kullanıcıların algılarını inceleyerek kullanılabilirlik, erişilebilirlik, memnuniyet ve etkileşim gibi faktörleri değerdendirir. (Maia, Furtado, 2016; akt. Morales-Vargas, 2023) Bu kapsamda bir üniversite kariyer merkezinin, kullanıcı ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik analiz yaparak öğrencilerin, mezunların ve diğer kullanıcıların kariyer merkezi web sitesinden beklentilerini, ihtiyaçlarını ve

zorluklarını anlayarak, kullanıcı dostu bir web sitesi tasarımının nasıl tasarlanabileceği konusunda rehber sağlamayı amaçlamıştır.

Araştırmanın türü, karma araştırmadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden kullanıcı temelli kullanılabilirlik testi yapılmıştır. Çalışmanın evrenini ise Medipol Üniversitesi okuyan öğrenciler ve mezunlar oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemi, amaçlı örneklemdir. Çalışmada 18-65 yaş arasında Medipol Üniversitesi'nde okuyan, mezun olan öğrenciler ile çalışan akademik ve idari personel oluşturmuştur. Çalışmaya 20 kişi katılmıştır.



Görsel 45: Nielsen'e göre kullanılabilirlik problemleri ve kullanıcı sayısı ilişkisi

Kaynak: (Çağıltay, 2011)

Bunun yerine demografik değişkenlerin değiştirilmesi, mevcut farklı sorunların ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Bu nedenle çalışmaya 20 kişinin katılması hedeflenmektedir. Aynı zamanda piyasada yapılan çalışmalarda kişi sayısını arttırmak yerine, demografik değişkenleri değiştirmektedirler. (Eken, 2017) Çalışmada kullanıcı temelli kullanılabilirlik testi kullanılacaktır. Kullanılabilirlik testleri, kullanılabilirlik kriterleri belirlendikten sonra hedef kullanıcı kitlesine uygulanır ve elde edilen sonuçlar, tasarımın yeniden değerlendirilmesi için önemli bir girdi sağlamaktadır. Bu testlerde elde edilen deneysel veriler kullanılarak tasarımın daha kullanıcı dostu ve etkili bir hale getirilmesi amaçlanmaktadır. (Çağıltay, 2018, s. 117)

Kullanıcı temelli kullanılabilirlik testleri, tasarımın gerçek dünya kullanımına uygunluğunu değerlendiren ve geniş bir kullanıcı kitlesi üzerinde gerçekleştirilen, aynı zamanda yoğun ve detaylı planlama gerektiren testlerdir. Bu detaylı ve yoğun testler en çok hata yapılan test türü olarak da bilinmektedir. Elde edilen verilerin doğru bir

şekilde yorumlanması önemlidir. Bu testler, diğer testlere göre daha maliyetli olan testlerdir. Kullanıcı temelli kullanılabilirlik testleri, tasarımın beklentilerine uygunluğunu değerlendirmede beklenenin karşılığını vermektedir. (Çağıltay, 2018)

Araştırma yöntemlerinden olan nitel araştırma yöntemi, bir veri toplama yöntemi değildir ve farklı veri toplama tekniklerini kullanmaktadır. Aynı zamanda bu yöntemi analiz edebilen metotlar olarak isimlendirilmektedir. Bu metotlar; Veri toplama teknikleri, grup tartışmaları, gözlem tekniği, mülakat gibi üç ana grupta ele alınmaktadır. (Zülfikar, 2022) Nitel araştırma, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve kapsamlı bir şekilde sunulmasına odaklanan, nitel veri tekniklerinin kullanıldığı gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi yöntemlerin yer aldığı bilimsel bir araştırma süreci olarak tanımlanmaktadır. (Yıldırım & Şimşek, 2003) İnsanların yaşadıkları olayları değerlendirme biçimleri ve hangi anlamları yüklediklerine odaklanarak nitel araştırma gerçekleştirilmektedir. (Dey, 1993)

Çalışmada nitel araştırma yöntemi olan derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Nicel olmayan veri türlerinden bir veya daha fazlasını içeren ve değişik kullanım sistemleriyle birlikte gelen yöntemler topluluğudur. Bu durumda “Nitel Araştırma Yöntemi” kendine özel işleyişe sahip olan, birçok araştırma deseni ile zenginleşen, nitel verilen toplanıp kullanılabilir hale gelmesi ve analizler ile süreçleri birbirinden farklılaştıran yöntemlerin tümüdür. (Zülfikar, 2022)

Storey (2007), nitel araştırmayı farklı bir bakış açısıyla ele alarak, bu yöntemin insanların çeşitli perspektiflerini ortaya çıkardığını ve nicel araştırmaya kıyasla daha tutarlı olduğunu savunmaktadır. (Storey, 2007; akt. Demirel, 2023) Nitel araştırmada, bilginin her zaman yeniden yapılandırıldığına işaret eden kurum/kavram ilişkisi oluşumcudur. Bu nedenle, doğrulama veya yanıtlama gibi bir amacın olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla, verilerin genellenemeyeceği sonucuna varılmaktadır. Araştırma stratejisi genellikle anlık olarak gelişmektedir. (Sönmez & Alacapınar, 2019) Üç temel bileşeni olan nitel araştırmaların ilk ögesi, en yaygın kaynaklar olan gözlemler ve görüşmelerden alınan verilerdir. Görüşme ve gözlemler en çok kullanılan kaynaklardır. (Strauss, Corbin, 1990; akt. Tarkun, 2000)

Nitel araştırmalarda üç farklı veri toplama yöntemi bulunmaktadır: görüşme, doküman inceleme ve gözlem. Görüşme, araştırmaya katılan kişilerin duygu ve düşüncelerini

araştırma konusuyla ilgili olarak aktarması ve bireyin iç dünyasının keşfedilmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Görüşme yöntemi; yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış, yapılandırılmamış ve odak grup görüşme şeklinde sınıflandırılmaktadır. (Yıldırım & Şimşek, 2003)

Katılımcılara açık uçlu sorular sorarak ve konuşma yöntemlerini kullanarak derinlemesine bilgi toplama amacı güden nitel araştırmalar, felsefe ve sosyal bilimler alanlarında çalışan araştırmacılar için sorunları daha detaylı ve kapsayıcı bir şekilde ele almayı mümkün kılarak özgün ve geniş bir bakış açısı sunmaktadır. (Açiler, 2020)

3.2 Araştırma Sorusunun Hazırlanması ve Verilerin Toplanması (Veri Toplama Araçları)

Nitel araştırma yöntemi olarak derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Birebir görüşme sağlamak ve sorulara verilen cevapların amaç ve soruna uygun olması adına sorular açık uçlu bir şekilde hazırlanmıştır. Çalışma kapsamında derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak üniversitede bulunan kariyer merkezinin ne anlam ifade ettiği, işleyişi, danışmanların ne tür konularda destek vermesi gerektiği, özgeçmiş sürecinde destekleri, web sitesinin rolü ve web sitesinden beklentiler konusu incelenmiştir. Üniversitede bulunan öğrenci, mezun, idari personel ve akademik personelin konu ile ilgili düşünceleri öğrenilip, önerileri değerlendirmek amacıyla derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmaya 20 kişi katılmış olup, görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan kişiler 5 öğrenci, 5 mezun, 5 idari personel ve 5 akademik personelden oluşmaktadır. Çalışmaya katılan kişilerden 11'i kadın, 9'u ise erkektir. Tüm katılımcılar üniversiteye mensup kişilerdir. Katılımcılara çalışmanın amacına uygun 10 soru sorulmuştur. Derinlemesine görüşmeler ortalama 3 dakika ile 25 dakika arasında sürmüştür. En az süren görüşme 03,41 saniye iken, en fazla süren görüşme 22,34 saniyedir. Görüşme sürelerinin toplamını ele aldığımızda ortalama 8,95 saniye görüşülmüştür. Görüşmelerin tamamı konforlu ofislerde, birebir ve yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında katılımcılara Bilgilendirilmiş Onam Formu imzalatılarak, Demografik Bilgi Formu doldurtulmuştur. Görüşmeler ses kaydı alınarak daha sonra deşifresi yapılmıştır. Araştırmanın amacına yönelik derinlemesine mülakat sonrası Kullanılabilirlik Testi uygulanmıştır.

3.3 Güvenilirlik ve Geçerlilik

Nicel araştırma, pozitif bilim anlayışını temel alarak somut sonuçlar üzerine odaklanmaktadır. İnsanın içinde bulunduğu sistemi anlama ve kontrol etme yeteneğine dayanmaktadır. Bu nedenle bu tür araştırmaların temelinde felsefe ve matematik yatmaktadır. Veriler mantıklı olmalı ve sayısal olarak ifade edilebilmelidir. Nicel araştırmada tümdengelim, tümevarım ve hipotetik-dedüktif akıl yürütme kullanılmaktadır. Tümevarım genellikle tercih edilen yöntemdir. Bu bilgiler genellenebilir. Araştırmacının rolü, araştırmayı objektif bir şekilde planlamak ve yürütmektir. Nicel araştırmada olgu önce gelir, kuram sonra. (Sönmez & Alacapınar, 2019)

Nitel araştırmalar, doğal ortamda gerçekleştirilmektedir. Veri toplamak için çeşitli yöntemler kullanılır. Bu araştırmalar, genellikle tümevarım ve tümdengelim yöntemleri arasında gidip gelerek karmaşık bir mantık yürütme sürecini içerir. Nitel araştırmalar, bize geniş kapsamlı ve karmaşık bir tablo sunar. Araştırmacı, geçmişin etkileri konusunda son derece açıklayıcı ve dikkatlidir. Nitel çalışmalar, evrilen ve zamanla gelişen bir tasarımı içermektedir. (Özbay, 2021)

Nicel araştırmalarda, nicel verilerin varlığı nedeniyle geçerlilik ve güvenilirlik kanıtlanabilirken, nitel araştırmalarda nicel verilere rastlanmaz. Bu nedenle geçerlilik ve güvenilirlik daha farklı yöntemlerle sağlanır. (Başkale, 2016)

Sonuçların inandırıcılığı, bilimsel araştırmada temel bir kriter olarak kabul edilir. Geçerlik ve güvenilirlik, araştırmalarda yaygın olarak kullanılan iki ölçüdür. Nicel çalışmalara bakıldığında araştırmacının veri toplama araçlarını kullanarak araştırma deseni ile geçerliliğini ve güvenilirliğini titizlikle test etmesi ve sonuçları okuyuculara rapor etmesi beklenmektedir. Nitel araştırmalarda ise geçerlik ve güvenilirlik, nicel çalışmalardan farklı bir şekilde ele alınmaktadır. (Yıldırım & Şimşek, 2013)

3.4 Nitel Araştırma Bulguları

Çalışma kapsamında Medipol Üniversitesi'nde okuyan ve mezun olan öğrenciler ile çalışan akademik ve idari personelden oluşan 11'si kadın, 9'u erkek toplam 20 kişi ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kullanıcıların 4'ü doktora, 4'ü yüksek lisans, 4'ü lisans, 4'ü ön lisans ve 4'ü lise mezunudur. Tüm kullanıcılar, çalışma

evrenini Medipol Üniversitesi oluşturduğundan dolayı Medipol Üniversitesi'nden seçilmiştir. En küçük kullanıcı 21, en büyük kullanıcı 62 yaşındadır. Kullanıcıların medeni durumları ve üniversitede bulundukları statü durumları aşağıdaki tabloda, ilgili başlıklar altında belirtilmiştir.

Bu kapsamda bir üniversite kariyer merkezinin, kullanıcı ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik analiz yaparak öğrencilerin, mezunların ve diğer kullanıcıların kariyer merkezi web sitesinden beklentilerini, ihtiyaçlarını ve zorluklarını anlayarak, kullanıcı dostu bir web sitesi tasarımının nasıl tasarlanabileceği konusunda rehber sağlamayı amaçlamıştır. Araştırma, kullanıcıların web sitesi ile etkileşimini ortaya çıkarmak ve geniş bir kullanıcı kitlesine erişilebilir bir deneyim sunmak amacıyla tasarımın sürekli iyileştirilmesine yönelik önerileri ele almıştır.

Eğitim kurumlarının web sitelerinin kullanıcı dostu, erişilebilir ve etkili bir şekilde tasarlanmasıyla ilgili genel bilgi birikimine katkı sağlaması, öğrencilere ve diğer paydaşlara daha iyi hizmet verilmesini desteklemesi ve modern web tasarım standartlarına uyumu teşvik etmesi, araştırmayı değerli kılmaktadır. Araştırmanın diğer araştırmalardan farkı, eğitim kurumuna ait olan web sitesinin öğrencilere ve diğer paydaşlara daha iyi hizmet sunma amacı güderek, web sitelerinin kullanıcı deneyimini artırmak ve bilgiye daha etkin bir şekilde erişimlerini sağlamak için kapsamlı bir yaklaşım benimsemesidir. Aynı zamanda, modern web tasarım standartlarına uyumu teşvik ederek, eğitim kurumlarının dijital varlıklarını günümüz teknolojik beklentilere uygun hale getirme konusunda rehberlik etmiştir. Araştırmanın başarılı bir sonuca ulaşabilmesi için nitel verilerin doğru bir şekilde yorumlanması önem arz etmektedir. Bu nedenle, ayrılan temalara göre gruplama yapılarak verilerin incelenmesi sonucu birbirleriyle ilişki kurularak anlamlandırılması hedeflenmektedir. Araştırma süresince, 20 kişi ile yüz yüze ve birebir derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiş, katılımcıların bilgisi ve izni dahilinde ses kaydı alınmıştır. Sesli kayıtların daha verimli ve detaylı analiz için yazılı hale dönüştürülmesi sağlanmıştır. Transkripsiyon sürecinde, konuşma sırasında kullanılan ifadeler içerik değiştirilmeden yazılmış, anlam kaybı olmaması adına kayıtlardaki metinler değiştirilmeden aktarılmıştır. Metinler sadeleştirilmiş ve anlaşılmayan kelimeler kullanılmamıştır. Derinlemesine görüşmelerin gerçekleştirildiği katılımcıların isimleri gizli tutulmuş olup, yapılan doğrudan alıntılarda katılımcıların kimliğini belirtmek için Kullanıcı 1,

Kullanıcı 2, Kullanıcı 3, Kullanıcı 4, Kullanıcı 5, Kullanıcı 6, Kullanıcı 7, Kullanıcı 8, Kullanıcı 9, Kullanıcı 10, Kullanıcı 11, Kullanıcı 12, Kullanıcı 13, Kullanıcı 14, Kullanıcı 15, Kullanıcı 16, Kullanıcı 17, Kullanıcı 18, Kullanıcı 19, Kullanıcı 20 olarak isimlendirilerek yaş, eğitim durumu ve statüyü gösteren kısa kodlar kullanılmıştır. (**K1: Kullanıcı 1, Yaş:21, L.M: Lise Mezunu, Ö: Öğrenci**)

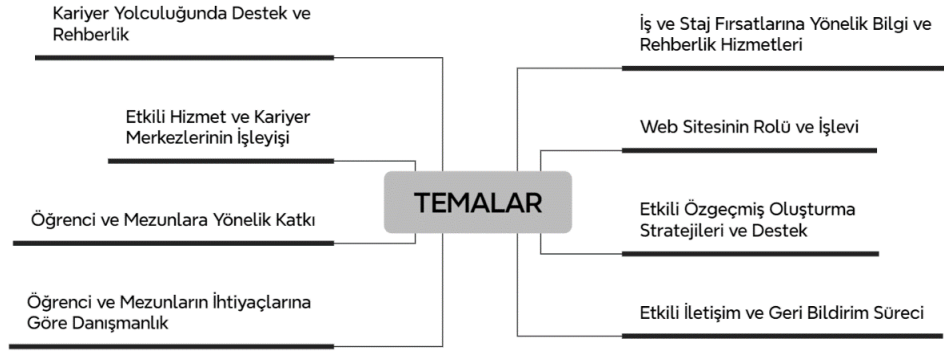
Çalışma kapsamında üniversitenin kariyer merkezine ait, kullanıcı dostu bir web site tasarımı yapılacağından kaynaklı, üniversite içerisinde bulunan kişiler ile görüşmeler planlanmıştır. Üniversite içinde etkin rol oynayan kullanıcıların geri bildirimleri esas alınarak, web sitesi tasarımında dikkate alınacak öneriler belirlenecek ve kariyer merkezinin mevcut durumu ile genel beklentiler hakkında derinlemesine görüşmeler yapılarak yorumlar toplanacaktır.

Tablo 1: Derinlemesine Görüşme Kullanıcı ve Özellikleri

	Cinsiyet	Yaş	Mezuniyet Durumu	Kategori
K1	K	21	L.M	Ö
K2	E	23	L.M	Ö
K3	K	24	L.M	Ö
K4	K	24	L.M	Ö
K5	K	41	L.M	Ö
K6	K	24	Ö.L.M	M
K7	K	38	Y.L.M	M
K8	E	26	Ö.L.M	M
K9	K	23	Ö.L.M	M
K10	K	25	Lİ.M	M
K11	E	25	Y.L.M	A.İ.
K12	E	38	Lİ.M	A.İ.
K13	E	40	Lİ.M	A.İ.
K14	K	25	Ö.L.M	A.İ.
K15	E	45	Y.L.M	A.İ.
K16	K	30	Y.L.M.	İ.P.
K17	E	62	D.M	İ.P.
K18	E	35	D.M	İ.P.
K19	K	48	Y.L.M	İ.P.
K20	E	43	Y.L.M	İ.P.

(Lise Mezunu: L.M, Ön Lisans Mezunu: Ö.L.M, Lisans Mezunu: Lİ.M, Yüksek Lisans Mezunu: Y.L.M, Doktora Mezunu:D.M kısaltmalarıdır.)

20 kullanıcının derinlemesine görüşmelerle sağladığı veriler, karışıklığın önlenmesi adına 8 farklı tema altında ayrı ayrı analiz edilmiştir. Araştırma sürecinde 8 temaya ulaşılmıştır:



Şekil 1. Derinlemesine Görüşme Temaları

1. Kariyer Yolculuğunda Destek ve Rehberlik

Kariyer Yolculuğunda Destek ve Rehberlik teması altında dört ayrı kategori incelenmiştir. Yapılan 20 derinlemesine görüşme, kendi içerisinde 5 öğrenci, 5 mezun, 5 idari personel ve 5 akademik personelden oluşmaktadır. Kariyer merkezi öğrenci ve mezunun kariyer yolculuğunda kariyer planlamasına yardımcı olan ve bu süreçte rehberlik eden bir birimdir. Genel olarak kariyer merkezleri, kariyer danışmanlığı, iş ve staj arama, etkinlik gibi konularda destek olmaktadır.

Kariyer Yolculuğunda Destek ve Rehberlik teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversitede okuyan, öğrenci kategorisindeki Kullanıcı 1, Kullanıcı 2, Kullanıcı 3, Kullanıcı 4 ve Kullanıcı 5 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kullanıcı 1, üniversite kariyer merkezlerinin öğrenci ve mezunların kariyerleri süreçlerinde önemli rol aldıklarından, staj ve iş fırsatlarının yanı sıra kariyer danışmanlığı, mülakat danışmanlığı ve özgeçmiş danışmanlığı konularında hizmet vererek öğrencilere destek olduklarını ifade etmektedir:

Bir Üniversite'nin Kariyer Merkezi, öğrencilere ve mezunlara kariyerleriyle ilgili destek ve kaynaklar sağlayan önemli bir birimdir. Bu merkez genellikle staj ve iş fırsatları, kariyer danışmanlığı, özgeçmiş hazırlığı, mülakat teknikleri, iş arama stratejileri gibi konularda hizmet verir. Ayrıca, işverenlerle bağlantı kurarak öğrencilere iş bulmalarına yardımcı olur ve kariyer fuarları gibi etkinlikler düzenler. Kariyer Merkezi, öğrencilerin ve mezunların iş dünyasına geçişlerini kolaylaştırarak onların profesyonel gelişimlerine aslında katkıda bulunur. Bu nedenle, bir Üniversite'nin Kariyer Merkezi, öğrencilerin ve mezunların kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olan önemli bir kaynaktır diye düşünüyorum. (Kullanıcı 1)

Kullanıcı 2, üniversitelerde bulunan kariyer merkezlerinin üniversiteye başlayacak olan öğrencilerin kariyer yolculuklarında onlara destek olunmasını ve sürecin eğitimler ile desteklenmesi gerektiğini ifade etmektedir:

Bir üniversitenin kariyer merkezi, üniversiteye başlayan öğrencilerin kariyer yolculuklarının başlangıcında nasıl bir yol izleyeceklerini onlara göstermek daha sonrasında bu konularda onlara hem eğitsel anlamda hem biraz daha yol gösterici ve onları ilerletecek yolda eğitimler vermektir. Aynı zamanda da onlara her türlü desteği sağlamak onlar için çok iyi olacaktır. Onun dışında bence kariyer merkezleri çeşitli kariyer etkinlikleri yaparak farklı sektörleri ve farklı dalları öğrencilere tanıtmaları da çok iyi olur. (Kullanıcı 2)

Bir üniversitenin kariyer merkezi benim için bulunduğu üniversiteye sektör bilgisini veren, öğrencilere iş ve staj fırsatı sağlayan bir merkezi ifade etmektedir. (Kullanıcı 3)

Kariyer merkezi, üniversitenin öğrencilerine hem de mezunlarına kariyer gelişimi, iş bulma süreçleri bu konularda yardımcı olabilecek birimlerdir. (Kullanıcı 4)

Üniversitenin kariyer merkezi deyince aklıma o üniversitede okuyan öğrencilerin veya mezun olan öğrencilerin çeşitli kariyer noktasında kendisini güzel bir şekilde yönlendirebilen bir bölüm, kariyer yönetimi olarak düşünüyorum. (Kullanıcı 5)

Kariyer Yolculuğunda Destek ve Rehberlik teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversiteden mezun olan, mezun kategorisindeki Kullanıcı 6, Kullanıcı 7, Kullanıcı 8, Kullanıcı 9 ve Kullanıcı 10 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kullanıcı 6, üniversitelerin kariyer merkezlerinin öğrenci ve mezunlara istihdam sağlayarak, öğrencilerin iş dünyasına geçişlerini kolaylaştırarak kariyer basamaklarında önemli bir rol aldıklarını ifade etmektedir:

Üniversitelerimizin kariyer merkezleri ne anlam ifade ediyor derken aklıma ilk gelen öğrencilerimizi ve mezunlarımıza istihdam sağlamak, iş fırsatları sağlamak. Öğrencilere staj konusunda da aynı şekilde özgeçmişlerini hazırlamada, iş başvurularında yardıma bulunmalarında, iş hayatlarına başlamadan kolaylık sağlaması gibi ifade ediyor. (Kullanıcı 6)

Öğrencilerin kariyerlerini geliştirmelerinde danışmanlık faaliyetleri yürüterek kişisel gelişimlerine katkı sağlamaktadır. Mezun öğrencilere çeşitli alanlarda iş imkanları sağlayarak iş birliği faaliyetlerini sürdürmektedir. (Kullanıcı 7)

Kullanıcı 8, öğrencilerin iş bulma süreçlerinde takibinin sağlanmasından ve aynı zamanda öğrenci mezun olmadan staj sürecinde ve sonrasında destek sağlanması gerektiğini ifade etmektedir:

Bir üniversite kariyer merkezinin bir öğrenci için anlamı mezun olan öğrenciye iş fırsatları sunması, üniversitede gerçekleşen etkinlikler gibi konularda bilgilendirme yapması. Bunun dışında mezun olan öğrenci herhangi bir işe yerleşti mi yerleşmedi mi bununla ilgili takip sağlaması olabilir. Bunun dışında eğer mezuniyet aşamasındaysa staj vesaire gibi olanaklardan destek sağlaması olabilir. (Kullanıcı 8)

Kariyer merkezi hem öğrencilik döneminde staj imkânı olsun hem de mezun olduktan sonraki dönemde olsun iş fırsatları bir sonraki üniversite yani eğitim sonrası işe adaptasyon sürecini ifade ediyor. Genel olarak yönlendirme açısından iş olanakları bunun dışında okuduğu bölümle alakalı bir sonraki süreçlerde hangi işleri yapabilir hangi alanlardan ilerleyebilir bunları detaylı bir şekilde ön gösterim olarak sunan bir birimi kariyer merkezi olarak adlandırabiliriz. (Kullanıcı 9)

Kariyer merkezi öğrencilerin bireysel, gelişim, mesleki yönelim anlamında kendilerini geliştirebileceği bir birimdir. Bu yönde öğrencilerin CV'lerine mülakat danışmanlığı, kariyer danışmanlığı üzerine birtakım önerilerde bulunması ve yönlendirme yapmasıdır. Kariyer merkezi bana bunu ifade etmektedir. (Kullanıcı 10)

Kariyer Yolculuğunda Destek ve Rehberlik teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite idari personel olan, idari personel kategorisindeki Kullanıcı 11, Kullanıcı 12, Kullanıcı 13, Kullanıcı 14 ve Kullanıcı 15 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kariyer merkezi adından da anlaşılacağı üzere üniversitede olacağı için dolayısıyla öğrenci ve mezunlara yönelik akademik ve idari ilişkiler kurarak faaliyetlerini yürütmesidir. Kariyer merkezi temelde bunu ifade etmektedir. (Kullanıcı 11)

Kullanıcı 12, kariyer merkezinin sadece öğrenci değil mezuna da hitap etmesi gerektiğini şu sözlerle anlatmaktadır:

Bir üniversitenin kariyer merkezi aslında sadece mevcut okuyan öğrenciler değil mezun öğrencilerle de iletişim kuran, onlarla etkileşim kuran, onları aslında biraz da takip eden yani tabi ki okulun sorumluluğu öğrenci mezun olduğunda bitiyor ama sanki mezuniyetten sonra da öğrenciyi takip edip ne yaptığını onlarla karşılıklı iletişime ve etkileşime geçebilirler. Sadece

işsiz mezunlarla değil mesela işe giren insanlara da hem oradaki şartları durumları konuşabilirler onlara destek olabilirler. Yani aslında bir öğrencinin hem okul okuduğu esnada hem de mezuniyeti sonrası yapabileceği birçok şey var aslında. Tabi ki orada öğrencinin de birime bağlı olması ve orada kontak kurması önemli. Tabi kontakta kalması yani bir öğrenci bir adım atıyorsa kariyer merkezleri iki üç adım atabilir ve bunları yapabilecek çok fazla şeyleri, imkanları var. (Kullanıcı 12)

Üniversitenin temel amacı öğrencilerin, adayların, mezunların, çalışanların kariyer planlamasını geliştirmekle birlikte yetkilendirmesini ve iyileştirmesini sağlayan bir merkez olarak tanımlayabiliriz. (Kullanıcı 13)

Kişinin iş hayatına adım atmasına ve planlamasına, kişinin yine aynı zamanda kariyerine destek vermeye çalışan bir merkez. (Kullanıcı 14)

Kullanıcı 15, kariyer merkezinin üniversitede okuyan öğrenciler için bir güvence kapısı olduğunu, aynı zamanda mezun olana kadar deneyim kazanılması açısından hizmetlerden yararlanılması gerektiğini şu sözlerle açıklamaktadır:

Üniversitelerde okuyan, aktif olarak okumaya devam eden öğrenciler için aslında bir güvence kapısı diyebiliriz. Çünkü mezun olduktan sonra neler yapabileceği konusunda en iyi deneyimi, fikirleri kariyer merkezinden edinebilirler. İş arama sürecinde rehberlik yapar. Staj ve iş fırsatları konusunda fırsatları sunarlar aynı zamanda özgeçmiş, mülakat becerileri gibi öğrencilerin ve mezunların kendilerini geliştirmelerini sağlayacak hizmetler içerirler. Ayrıca endüstri bağlantıları da kurarak öğrencilerin ağ oluşturma, network oluşturma fırsatlarını da sağlamaları açısından kariyer merkezleri önemlidir. (Kullanıcı 15)

Kariyer Yolculuğunda Destek ve Rehberlik teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite akademik personel olan, akademik personel kategorisindeki Kullanıcı 16, Kullanıcı 17, Kullanıcı 18, Kullanıcı 19 ve Kullanıcı 20 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kariyer merkezi özellikle lisans öğrencilerinin mezuniyet öncesi ve sonrası iş bağlantıları için gerekli bir birim. Burada kariyer merkezinin iyi çalışması önemli. (Kullanıcı 16)

Kullanıcı 17, kariyer merkezinin öğrenci ve mezunun ufkun açtığını, kendi içerisinde kollara ayrılarak farklı hizmetler sunduğunu aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Kariyer Merkezi bir üniversitede gerek öğrencilerin gerekse mezunların gelişmesine, çok yönlü gelişmesine katkı sağlayan bir merkezdir. Burada çok yönlü gelişmeden kastettiğimiz çok temel ihtiyaçlar olan bir CV

yazımından tutun bir iş başvurularındaki mülakat görüşmelerine varıncaya kadar değişen bilgi ve beceri kazanımlarını sağlayan bir merkezdir. Yine değişik staj imkanlarıyla üniversitenin farklı bilimlerdeki öğrencilerin ufkunu açan, onlara farklı bakış açıları kazandıran bir merkezdir. Bunun dışında kariyer merkezi çok farklı ofisleriyle üniversitenin hem mevcuttaki öğrencilerine hem de mezunlarına çok farklı hizmetler sunan bir merkezdir. Kısaca kariyer merkezi gerek öğrenciye gerek öğrenci mezun olduktan sonra mezuna çok yönlü dokunan temel iletişim becerilerinden sosyal hayata, sosyalleşmeye varan yelpazede çok yönlü kazanımlar sağlayan bir merkezdir. Hem öğrenci hem de mezunlar açısından olmazsa olmaz bir merkezdir. (Kullanıcı 17)

Üniversitelerde bulunan kariyer merkezleri öğrenci ve mezunlara yönelik kariyer planlamasının yapıldığı ve öğrencinin hayatına dokunan birimlerdir. (Kullanıcı 18)

Kariyer merkezi hem üniversite öğrencilerinin hem de mezunlarının geleceğe hazırlanmalarına destek olan, onlara rehberlik eden, kariyer fırsatlarını görmelerini sağlayarak iş bulma konusunda yardımcı olan üniversitenin önemli bir birimidir. (Kullanıcı 19)

Kullanıcı 20, kariyer merkezinin sadece üniversitelerde öğrencilere iş bulma aracı olarak değil, yetkinliklerini geliştirmeleri, kendilerini tanımaları ve kişisel gelişimleri için önemli bir kaynak olduğundan bahsetmektedir. Aynı zamanda kariyer merkezlerinin sadece CV bırakma odaklı görülmemesi gerektiğini, bunun yanı sıra kariyer merkezlerinin yaşayan bir mekanizma olarak işlev görmesi, etkinler düzenlemesi ve kurum dışı bağlantılar kurması gerektiğini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Bence tamamlayıcı ve yardımcı değil asli unsur. Çünkü neden asli unsur üniversite tabi, amaç araç tartışmalar hep oluyor. Ama kariyer merkezi burada üniversitenin çeşitliliğini arttıran, üniversitenin öğrencilerine yetkinlik aşılama noktasında katalizör olan bir kurum. Tabi kariyer merkezlerinde kariyer merkeze öğrencilerin erişmesi önemli. Öğrencinin de kariyer merkezine gidip orada projeler yapması, CV bırakması önemli ama kariyer merkezi eşittir CV olarak görülüyor ve ben buna karşıyım. Kariyer Merkezi sadece CV değil kariyer merkezi yetkinlik, kendini tanıma, kişisel gelişimin içini doldurma. Kişisel gelişim Türkiye'de çok yanlış anlaşılıyor bir iki kitap okuduğum kişisel gelişim değil ve kariyer merkezinde ne var mesela donanımlar sırf sertifika değil. Türkiye'de sertifika çılgınlığı var bu da değil. Kariyer merkezi burada katalizör olacak, kolaylaştırıcı olacak. Bir anlamda da Network kurmada yardımcı olacak. Sadece CV bırakma odaklı görüldüğü için başka üniversitelerde başarısız olduğunu görüyorum. Kariyer merkezi demişken kariyer merkezi

sadece kapı duvar, dört duvar olmaması lazım. Yaşayan bir mekanizma. Etkinlikler yapması ve kurum dışına götürmesi lazım. Yurt dışı bağlantıları önemli ben bunu görüyorum. Bunun dışında bir de sadece zorunlu staj, gönüllü staj olarak da görülmemesi lazım. Kariyer merkezi doğru teorik bilgi ile pratiğin bulunduğu yerde olacak. Bazı kariyer merkezi teoriyi dışarıda bırakıyor o da yanlış. Ya da bazen teorik var kariyer merkezinin bir önemi yok bu da olmaz. Kariyer merkezinin işleyen bir yapısı, stratejik bir mekanizması olması lazım. Stratejik bir şey stratejik olarak konumlanması lazım tabi burada rektörlüktekilere de iş düşüyor. (Kullanıcı 20)

2. İş ve Staj Fırsatlarına Yönelik Bilgi ve Rehberlik Hizmetleri

İş ve Staj Fırsatlarına Yönelik Bilgi ve Rehberlik Hizmetleri teması altında dört ayrı kategori incelenmiştir. Yapılan 20 derinlemesine görüşme, kendi içerisinde 5 öğrenci, 5 mezun, 5 idari personel ve 5 akademik personelden oluşmaktadır. Kariyer merkezi öğrenci ve mezunun kariyer yolculuğunda kariyer planlamasına yardımcı olan ve bu süreçte rehberlik eden bir birimdir. Genel olarak kariyer merkezleri, kariyer danışmanlığı, iş ve staj arama, etkinlik gibi konularda destek olmaktadır.

İş ve Staj Fırsatlarına Yönelik Bilgi ve Rehberlik Hizmetleri teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversitede okuyan, öğrenci kategorisindeki Kullanıcı 1, Kullanıcı 2, Kullanıcı 3, Kullanıcı 4 ve Kullanıcı 5 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kullanıcı 1, kariyer merkezlerinin sadece iş ve staj ilanlarını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda bu ilanların doğruluğunu ve güvenilirliğini sağlama konusunda önemli bir rol üstlenebileceğini, öğrenci ve mezunlara yönelik iş ve staj fırsatlarını filtreleyerek, daha güvenilir ve uygun fırsatlar sunulabileceğini aşağıdaki sözlerle açıklamaktadır:

Araştırmaya baktığımızda pek çok ilan görüyoruz ama bu ilanların doğruluğundan emin olamıyoruz. Aslında bu ilanların doğru ve güvenilir kaynaklardan alındığından emin olunmasını kariyer danışmanlığı sağlayabilir. Aynı iş ve staj fırsatlarını filtrelemeli ve bu fırsatların

uygunluk değerlendirmesini yapmalıdır. Böylece, öğrencilerin ve mezunların daha verimli bir şekilde fırsatları değerlendirebilir. (Kullanıcı 1)

Kullanıcı 2, kariyer merkezlerinin öğrencilere daha kapsamlı ve destekleyici yaklaşım sergilemesi gerektiğini belirtmektedir. Öğrencilerin tecrübesizliğini göz önünde bulundurarak, iş ve staj süreçleri hakkında eğitim verilmesi ve öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun şekilde destek sağlanması gerektiğini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Öğrencilerin çok daha tecrübesiz olduğunu göz önüne alarak daha kapsayıcı yaklaşımları gerekiyor. Öğrenci bu konuda hiçbir şekilde fikir sahibi bile olmayabilir, süreçlerin nasıl gittiğini bilmeyebilir evrak nasıl hazırlanır bilmeyebilir veya en basitinden gittiği iş yerine nasıl davranacağını bilemediği durumlar olabilir. Bu gibi durumlarda da kariyer merkezinin çok temelden böyle sıfırdan zirveye olacak şekilde kapsayıcı bir eğitim vermesi ve kapsayıcı şekilde destek vermesi çok önemli olduğunu düşünüyorum. Kesinlikle bunları anlatmalı ve bence takıldığı noktalarda da devamlı bir destek ve daha desteğe açık şekilde davranması gerektiğini düşünüyorum. Okulda öğrenciler çok fazla ve farklı sektörlerde çalışmak isteyen öğrenci var. Çok daha farklı sektörlerle hitap eden çeşitli etkinlikler düzenlemeli. Böyle biraz daha fuar tarzı biraz daha böyle kongre mi diyeyim artık nasıl söyleyeyim daha kapsayıcı çeşitli işletme sektörü, pazarlama sektörü, tıp, hukuk alanında çeşitli insanları okula getirip o insanları öğrencilerle buluştursun ve o şirketlerin o kişilerin iş imkanlarını ve staj imkanlarını da öğrencilere göstermesinin daha kapsayıcı olacağını düşünüyorum. Çünkü genelde kariyer merkezlerinin biraz daha işletme ağırlıklı, biraz daha özel sektörün belli alanlarına yoğunlaştığını düşünüyorum. Bu da okuldaki farklı bölümdaki öğrenciler için bir dezavantaj oluşturuyor olabilir ve onların staj bulmasını zorlaştırıyor da olabilir. Yabancı öğrencilerin staj bulması ve Türkiye'deki şartlarda kariyer merkezlerinden yararlanması çok zor bir durumda şu an ve çeşitli yabancı arkadaşlarımdan duyduğum kadarıyla da staj yapmakta çok zorlanıyor. Bence biraz daha uluslararası biraz daha kapsayıcı bir yaklaşım sergilerse Kariyer merkezleri ülkemizdeki ve okulumuzdaki yabancı öğrenciler de bundan güzel şekilde faydalanabilir. (Kullanıcı 2)

Kullanıcı 3, kariyer merkezlerinin öncelikli olarak fakülte bazında rehberlik yapması gerektiğini anlatmaktadır. Ayrıca, günümüz teknolojisinden yararlanarak WhatsApp, Telegram gibi kanallar veya kariyer merkezine ait bir uygulama, web sitesi aracılığıyla anlık bildirimler gönderilerek öğrencilere daha kolay erişim imkânı sağlanması gerektiğini detaylı bir şekilde aşağıdaki sözlerle açıklamaktadır:

Öncelikle fakülte bazında rehberlik yapılmalı. Bu rehberlikte şunlar olabilir, iş ilanı paylaşımları, kariyer fuarları, mülakat hazırlığı, CV incelemesi gibi destekte bulunabilir. Genelde iş ilanları sosyal medya hesaplarında paylaşılıyor. Bence fakülte bazında ilerlenirse bu fakültedeki öğrencilerin e-postasına ve cep telefonuna sms olarak gönderilebilir. Böylece öğrenciler bu ilanlara daha hızlı erişim sağlarlar. Hatta günümüz teknolojisinde WhatsApp, telegram kanalları var. Günümüz teknolojisine göre bu kanallar açılabilir. Ya da kariyer merkezine ait bir uygulama bir web site geliştirilebilir. Buradan anlık bildirimler gelebilir. Öğrenciler her gün kariyer merkezinin sosyal medya hesabına girip bu ilanları takip etmemeli. Teknolojiye ayak uydurulmalı diye düşünüyorum. (Kullanıcı 3)

Kullanıcı 4, kariyer merkezine ait duyuruların herkesin erişebileceği şekilde yapılması gerektiğinden bahsetmektedir. Aynı zamanda, üniversitedeki farklı bölümlere göre sektörlerin ayrılması ve ilgili duyuruların toplu bir şekilde yapılması da etkili iletişimi arttıracığını aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Herkesin erişebileceği şekilde duyurular yapılmalıdır. Mesela bizim üniversitemizde de öncelikle sınıf gruplarına kariyer elçilerinin sayesinde duyurular yapılıyor. Onun dışında Instagram gibi sosyal medya üzerinden kendi sayfalarından duyurular yapabilirler. Bu şekilde staj duyurularını herkese ulaştırmış olurlar. Üniversitede bulunan bölümlere göre sektörleri ayırıp da etkinlikler de düzenlenebilir. Mesela yazılımcılar için yazılım tarafı ile alakalı duyuruların olduğu başka bir bölüm olabilir. Ya da iletişim fakültesi insan kaynakları için farklı duyurular toplu bir şekilde yapılabilir. (Kullanıcı 4)

Öğrencinin kariyer takvimini baz almalıdır. Buna göre çeşitli günlerde, zamanlarda küçük toplantılarla bunu bir şekilde düzene sokmalıdır diye düşünüyorum. Yani ben de çeşitli WhatsApp, e-posta, telefon kanalıyla öğrenciye ulaşabilir. Web sitelerinde duyurular geçebilir. Kariyer merkezlerinin çeşitli firmalarla bunları desteklemesini, iş olanakları oluşturmalarını isterim. (Kullanıcı 5)

İş ve Staj Fırsatlarına Yönelik Bilgi ve Rehberlik Hizmetleri teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversiteden mezun olan, mezun kategorisindeki Kullanıcı 6, Kullanıcı 7, Kullanıcı 8, Kullanıcı 9 ve Kullanıcı 10 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kariyer merkezi, mezunların kariyer gelişimini takip etmeli. İş bulma sürecinde destek sağlamalı. Mezunlara kariyerleri boyunca destek olmalı. Yani bu mezun oldu gitti değil yani mezun olduktan sonra da kariyerleri boyunca destek olmalı diye düşünüyorum. İş bulma sürecinde rehberlik

etmeli ve kariyerlerini ilerletmeleri konusunda yardımcı olmalılar. (Kullanıcı 6)

Gerekli planlamaları yapıp kontrolleri sağladıktan sonra iş ve staj fırsatları ile ilgili gerekli duyuruları yapmalıdır. Tüm öğrenci ve mezunların kendi alanları ile ilgili doğru seçim yapmalarına yardımcı olmalıdır. (Kullanıcı 7)

Kullanıcı 8, staj bulma sürecinin öğrenciler için zorlayıcı olabileceği ve desteklenmesi gerektiğinden bahsetmektedir. Kariyer merkezlerinin öğrencilere staj bulma konusunda daha etkin bir destek sağlaması gerektiğinden ve bu desteğin, anlaşmalı kurumlar ve firmalarla yapılan etkinlikler, danışman hocalar aracılığıyla bilgilendirme ve yönlendirme gibi çeşitli yöntemlerle gerçekleştirilebileceğini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Mesela ben yine kendi öğrencilik dönemimden çok çekmiş bir insan olarak söylüyorum. Ki staj bulmak konusunda çok zorlandım ve hatta son günlerde staj başvurumu yapmış oldum. O da bir tanıdık vasıtasıyla oldu. Onun dışında staj yapmak imkansızdı yakındı benim için. Neredeyse imkansızdı zar zor bir staj yeri buldum. Onlar da çok gönülsüz olmuştu ve o stajdan hiçbir verim alamamıştım. Yani şimdi dediğim gibi ben mezun olalı bayağı bir vakit geçti. Belki bu konularda iyileştirmeler vesaire destekler yapılıyordur. Ama dediğim gibi öğrencilere staj yeri bulması bulunması konusunda gerçekten destek sağlanması iyi olabilir ama ne tür bir destek verileceği konusunda net bir fikrim yok. Dediğim gibi anlaşmalı kurumlar, firmalarla etkinlikler olabilir. Danışman hocalarla birlikte de bu süreç yürütülebilir, hocalara bilgilendirme yapılabilir. Çünkü o süreçte öğrenci ile ilgilenen danışman hoca en azından bu konularda bilgilendirme yapmalı diye düşünüyorum. (Kullanıcı 8)

İş ve staj olarak düşündüğünde yine aynı şekilde söylediğim gibi işle alakalı yönlendirmeler yapıldıktan sonra öğrencilere fazla iş imkânı sunuluyor. Öğrencilerin bölümlerinden bağlı bağımsız birden fazla fırsat sunuluyor. Bence bu bizim üniversitemiz adına çok iyi bir şey. Öğrenciler açısından da iyi bir şey çünkü şu anki dönemde iş bulmak zor. Çoğu insan okuduğu bölümün mesleğini yapamıyor maalesef. Bu konu açısından dediğim gibi anlaşmalı firmalar, onun dışında alternatif firmalar yani birden fazla opsiyon sunulması gerektiğine inanıyorum ve bu şekilde fırsat vermelerini gerektiğini düşünüyorum. (Kullanıcı 9)

Üniversite kariyer merkezlerinin genelde Instagram hesapları oluyor. Sosyal medya hesapları üzerinden öğrencilere aktif ve mezun öğrencilere yani kamuoyuna duyurması olabilir. Bu da ilgili hikâye ve postlarla iletişime geçebilirler diye düşünüyorum. İsteyen öğrenciler de CV'leri gönderebilirler. (Kullanıcı 10)

İş ve Staj Fırsatlarına Yönelik Bilgi ve Rehberlik Hizmetleri teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite idari personel olan, idari personel kategorisindeki Kullanıcı 11, Kullanıcı 12, Kullanıcı 13, Kullanıcı 14 ve Kullanıcı 15 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kullanıcı 11, öğrencilerin ilgi alanları ve okudukları bölümler doğrultusuyla iletişimin önemli olduğundan birebir ve sözlü iletişimin bu süreçte etkili olabileceği vurgulanmaktadır. Üniversite hesapları, e-posta ve sınıf WhatsApp grupları gibi kanallar üzerinden iletişim kurulması da önerilmektedir. Bu sayede öğrencilerin kariyer merkezleri ile etkili iletişim kurmaları ve destek alabilmelerinin sağlanmasını aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Tabi ki öncelikle öğrencilerin faaliyet alanına göre değişiyor bu. Öğrencinin okuduğu bölümle ve ilgilendiği alanlarla alakalı bir tanışıklığı varsa eğer öğrenci ve kariyer merkezinin öğrenci ve yöneticilerle sözlü iletişim oldukça önemli. Çünkü birebir iletişim, doğrudan olacağı için daha iyi olur. Onun haricinde yine üniversite hesabı, üniversite e-posta üzerinden bir iletişim kurulabilir. Ya da sınıf WhatsApp grupları üzerinden böyle bir ilan paylaşımı olabilir. (Kullanıcı 11)

Burada da aslında öncelik, öğrenci eğer doğrudan bu kariyer merkezine bağlıysa zaten aslında ben kariyer merkezinin düzgün bir iletişim sürdürdüğünü düşünüyorum. Yani bir fırsat varsa, bir imkân varsa zaten tüm mecralarını kullanıp ilgili kişilere ulaşmaya çalışıyorlar. Aslında zaten tüm mecralarda yer almaları, görünür olmaları yeterli. Gerisi zaten bir tık da öğrencide ve onlar görünürlük tarafında, öğrencinin biraz daha atik olması gerekiyor ki sonrasında kariyer merkezi devreye girsin. (Kullanıcı 12)

Kariyer merkezi aslında buradaki anahtar olay. Kariyer merkezinin temelini öğrencilerin staj durumu oluşturuyor. Doğru yerlere, doğru bölümlere, doğru hedeflere öğrencileri yönlendirmek için ve bunun teminini sağlamak için kariyer merkezi çok önemli bir pozisyonda. Aslında buradaki kariyer merkezi doğru tercih. (Kullanıcı 13)

Kişiyeye uygun staj veya iş bulunulmasını isterim. Yine staj veya işe girme ve sonrası süreçleri ile alakalı yardımcı ve destekçi olunmasını isterim. (Kullanıcı 14)

Kullanıcı 15, kariyer merkezlerinin zamanla sektörlerle olan iletişimleri ve deneyimleri arttıkça, öğrencilerin staj yapacağı yerler konusunda daha etkili hale geldiğinden bahsetmektedir. Kariyer merkezleri, ilgili kurumlardan, sektörlerden ve

firmalardan iş ve staj ilanları olarak öğrencilere sunmanın yanı sıra, öğrencilerin talepleri doğrultusunda sektörlerle ilişki içinde stajyer paylaşımı yapabileceğini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Kariyer merkezleri tabi işi sürekli sektörle iletişim halinde olmak olduğu için zaman geçtikçe de merkezin tecrübesi artacağı için hangi öğrencinin nerede staj yapacağı konusunda da deneyim kazanmaktadır. Dolayısıyla bu iş ve staj ilanlarını hem ilgili kurumlardan, sektörlerden firmalardan alıp kendi öğrencileriyle paylaşabilir hem de öğrencilerimizin talepleri doğrultusunda ilişki içerisinde olduğu sektörlerle stajyer paylaşımında bulunabilir. Bu anlamda kariyer merkezinin staj konusuna önemli olduğunu düşünüyorum. (Kullanıcı 15)

İş ve Staj Fırsatlarına Yönelik Bilgi ve Rehberlik Hizmetleri teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite akademik personel olan, akademik personel kategorisindeki Kullanıcı 16, Kullanıcı 17, Kullanıcı 18, Kullanıcı 19 ve Kullanıcı 20 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Öncelikle dediğim gibi CV hazırlama konusunda bir mentörlük, danışmanlık gerçekleştirmeli. İkincisi yine doğru yerlere yönlendirme konusunda olabilir. Tabi ki başvuruyu o kişi yapacak ama alakası olmayan alanlara gitmemesi için yapılmalı. Üçüncüsü ise mesela ilgili alanda başvurusunu yaptı ve başvurudan sonra görüşme ve mülakat yapılacak. Bu mülakatta ne sorulur, nasıl stres yönetimi yapılır. Kariyer merkezi tarafından bu konularda bilgilendirme yapılmalı. (Kullanıcı 16)

Kullanıcı 17, öğrenci ve mezuna sunulacak olan staj veya iş imkanında şirketlerle uzun yıllara dayanan sıkı ilişkiler kurulması gerektiğinden bahsetmektedir. Kariyer merkezlerinin staj süreçlerini etkin bir şekilde yönetmesi için sürekli olarak kurumsal ilişkileri güçlendirmesi ve öğrencilerin staj deneyimlerini iyileştirmesi adına çalışmalar yapması konusunu aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Her şeyden önce bu alanda yani stajlar alanında yıllara dayanan kurumlarla ileri dostluklar, ileri ilişkiler kurulmalıdır. Kariyer staj portföyleri çok geniş olmalıdır. O birim, staj birimleriyle sürekli ilişkide bulunup staja gönderdikleri öğrencinin öğrenci ile ilgili geri bildirim alma mekanizmalarının da haliyle kurulması önemlidir. Öğrenciye staja gidecekleri kurum hakkında önceden ayrıntılı bilgi vermek, öğrencileri yönlendirmek, stajı bittikten sonra da öğrencilerden geri bildirim alıp bir sonraki staj için bilgi hazinesini, bilgi dağarcıklarını geliştirmeleri gerekir. Yıldan yıla veya dönemden döneme staj yapılan staja öğrenci gönderilen birimlerle, kurumlarla ilişkilerini sürekli geliştirip her sene

daha iyi bir staj planlama daha iyi bir staj değerlendirme imkanını sunmalılar. (Kullanıcı 17)

Burada güncel bilgi sunulması önemlidir. Bu bilgiler web sitesi, sosyal medya ve LinkedIn hesaplarından yapılabilir. Sms ve e-posta kullanılarak zaman zaman bilgilendirme yapılmalıdır. (Kullanıcı 18)

Kişisel gelişim sürecinde doğru yönlendirmelerle sektörün önde gelen firmaları ile kontak kurulmasını sağlama konusunda destek olmalıdır. (Kullanıcı 19)

Kullanıcı 20, kariyer merkezlerinin süreçlerinin dijitalleşmesinin ve teknolojik yeniliklere ayak uydurmasının önemli olduğunu aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Kariyer merkezinin bütün süreçlerinin muhakkak dijital olması lazım. Onun dışında bir üniversite kariyer merkezine iş ve staj fırsatları hakkında bilgi verme sürecinde birebir iletişim kurmalıdır. Artık dijitalle Yapay Zekâ, Metaverse tartıştığımız noktada kariyer merkezinin buna çok iyi ayak uydurması lazım. Süreçlerin kesinlikle dijitalleşmesi gerektiğini düşünüyorum. Online staj havuzu, online webinarlar. Onun dışında da mutlaka link yönlendirmesi lazım. Stajın yanında online mülakat simülasyonu, mülakat simülasyonunun çoğu şeyin yapmadığını görüyorum. Mülakat simülasyonu kariyer merkezi için çok önemli. Mutlaka CV eğitimlerinin yapılması lazım. Tabi CV'ler deyince artık çok klasik CV'ler var. CV hazırlamak kolay, önemli olan öğrencinin içini doldurması gerekiyor. Bu noktada kariyer merkezi, öğrencinin CV'sini doldurması konusunda devreye girerek destek sağlamalı. O zaman biz burada neyi görüyoruz iyi bir eğitim sonraki aşamada kariyer merkezi. Üniversitelerde iyi eğitim olmazsa kariyer merkezinin yaptığı işler boşa gider. (Kullanıcı 20)

3. Etkili Hizmet ve Kariyer Merkezlerinin İşleyişi

Etkili Hizmet ve Kariyer Merkezlerinin İşleyişi teması altında dört ayrı kategori incelenmiştir. Yapılan 20 derinlemesine görüşme, kendi içerisinde 5 öğrenci, 5 mezun, 5 idari personel ve 5 akademik personelden oluşmaktadır. Kariyer merkezi öğrenci ve mezunun kariyer yolculuğunda kariyer planlamasına yardımcı olan ve bu süreçte rehberlik eden bir birimdir. Genel olarak kariyer merkezleri, kariyer danışmanlığı, iş ve staj arama, etkinlik gibi konularda destek olmaktadır.

Etkili Hizmet ve Kariyer Merkezlerinin İşleyişi teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversitede okuyan, öğrenci kategorisindeki Kullanıcı 1, Kullanıcı 2, Kullanıcı 3, Kullanıcı 4 ve Kullanıcı 5 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kariyer Merkezleri, öğrencilerin ve mezunların profesyonel gelişimlerini destekleyerek iş dünyasına geçişlerini kolaylaştırmakta önemli bir rol oynarlar. Ancak, bu merkezlerin etkinliği ve işleyişi üniversiteden üniversiteye değişiklik gösterebilir. Bazıları geniş bir yelpazede hizmetler sunarken diğerleri daha spesifik alanlara odaklanabilir. Bazıları çok sayıda staj ve iş fırsatı sağlarken diğerleri daha sınırlı imkanlar sunabilir. Öğrencilerin ve mezunların kariyer hedeflerine ulaşmalarını desteklemek için kariyer merkezleri etkin iletişim, iş birliği ve güncel bilgi sağlama gibi yöntemlerle sürekli olarak geliştirilmelidir. (Kullanıcı 1)

Öncelikle mesela kendi üniversitemi düşünerek konuşuyorum bence çok aktif bir kariyer merkezine sahip. Çeşitli etkinlikler yapıyorlar ve çeşitli staj imkanlarıyla öğrencileri buluşturuyor. Daha sonrasında da ilerleyen süreçte stajları devamında da onlara sık sık destek veriyorlar. Hem psikolojik anlamda hem de birinin arkasında olduğunu hissettirecek şekilde davranıyorlar. Onun dışında çeşitli kariyerlere sahip insanları okula getirerek onları tanımamızda yardımcı oluyorlar. Farklı sektörleri görmemiz, farklı insanları tanımamız ve iyi bir Network oluşturmamızı sağlayarak bize çok büyük katkıları oluyor. (Kullanıcı 2)

Kullanıcı 3, kariyer merkezlerinin öğrenciler için değerli bir kaynak olduğundan ve bu sayede kariyer merkezleri aracılığıyla oluşturulan network 'ün, öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyerlerine önemli katkılar sağlayacağı hususunu aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Kariyer merkezlerinin öğrenciler için çok değerli olduğunu düşünüyorum. Kariyer merkezleri öğrencilere kariyer planlamasında, CV hazırlanmasında ve iş/staj bulma konusunda yardımcı oluyorlar. Bu durum öğrencilere sektör bilgisi sağlayarak iş dünyasına hazırlıyor. Ek olarak, kariyer merkezlerinin bağlantılı olduğu şirketler var. Bu şirketler ile iş birliği içerisinde etkinlikler düzenliyorlar. Bu da öğrencilerin iş verenler ile daha yakın olmasına şirketlerin tam olarak ne istediğini anlamasını sağlıyor. En önemlisi de network sağlanması. Bu network 'ün mezuniyet sonrası öğrencilerin kariyerine önemli katkıda bulunduğunu düşünüyorum. (Kullanıcı 3)

Öğrencilere iş süreçlerinde yardımcı olmalıdırlar. Sık sık etkinlikler düzenlemeliler. Yani örnek verecek olursam CV hazırlama etkinliği olabilir, şirket gezileri olabilir. Alanında uzman, iyi öğrencileri okula çağırıp öğrencilerin ilham almasını sağlayan konuşmalar yaptırabilirler. (Kullanıcı 4)

Şimdi kariyer merkezi işleyişiyle ilgili düşüncelerim şunlar, belli zamanlarda çeşitli etkinlikler yaptıklarını görüyorum. Çok aktif bir bilgiye sahip olmasam da belli aralıklarla belli eğitimler, seminerler veya küçük çapta fuarlarla birlikte işler yaptığını düşünüyorum. (Kullanıcı 5)

Etkili Hizmet ve Kariyer Merkezlerinin İşleyişi teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversiteden mezun olan, mezun kategorisindeki Kullanıcı 6, Kullanıcı 7, Kullanıcı 8, Kullanıcı 9 ve Kullanıcı 10 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Üniversitelerde bulunan kariyer merkezleri mezunlara ve öğrencilere kariyerleri ile ilgili önemli fırsatlar sunuyor. Kariyer merkezleri genellikle öğrenci merkezli oluyor; öğrenci odaklı oluyor. Daha çok mezunlara hitap etmeli, mezunlara odaklanmalılar. Yani kariyer merkezlerinin işleyişiyle ilgili düşüncem iş dünyasına bizi hazırlamalı, biz dediğimiz öğrencileri olsun mezunları güncel bilgiler sunmalı ve aktif olmalıdır. (Kullanıcı 6)

Öğrencilerin ve mezunların akademik birikimlerinin arttırılmasını, kişisel bilgi ve yeteneklerinin gelişimine katkı sağlamaktadır. İş arama süreçlerinde gerekli bilgi ve donanıma sahip olmalarını desteklemelidir. (Kullanıcı 7)

Kullanıcı 8, mezun olduktan sonra işe başlama sürecinde kariyer merkezinden haberdar olmamanın, kariyer gelişiminde eksiklikler yaşanmasına neden olduğunu düşünmektedir. Bu durumun, mezuniyet sürecinde kariyer merkezlerinin sunduğu etkinliklere katılamamanın ve iş hayatına geç başlamanın zorluklarıyla karşılaşılmasına sebep olduğunu ve kendi deneyimini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Çok bir fikrim olduğunu sanmıyorum. Çünkü ben buradan mezun olduğumda 2018 yılıydı. Böyle bir birimin varlığından haberdar değildim sonrasında kariyer merkezi ile hiçbir bağım olmadan bu üniversitede tekrardan işe başlamış oldum. Bunun için çok mutluyum ama daha önce keşke böyle bir iş fırsatı olduğunu kariyer merkezinden öğrenip ve daha önce iş hayatına başlayabilseydim diye düşünüyorum. Mesela mezuniyet sürecinde öğrencilere kariyerle ilgili etkinlikler vesaire düzenlenebilir hani şu an öğrencisi değilim. Belki bu etkinlikler düzenleniyordu ama kendi mezun olduğum süreçte bu tarz etkinliklere katılamamış olmanın benim üzerinde kariyer anlamında eksikliklerini yaşamış oldum. İş hayatına geç başlamamda en büyük etkisi bu. Yani iş hayatına geç başlamanın getirdiği diğer zorluklar neyse onlar. (Kullanıcı 8)

Dışarıdaki üniversitelerden bağımsız kendi üniversitemiz içerisinde düşünmem gerekiyor çünkü devamını maalesef bilemiyorum. Ama şu şekilde kariyer merkezi işleyiş açısından öğrencilere gerek etkinlikler olsun gerek stajla alakalı yönlendirmeler olsun etkin bir rol oynuyor. Öğrencilerin üniversite sonrası işle alakalı herhangi bir problemi olsa dahi daha öncesinde bildiği bilgilerden, kariyer merkezinin öğrenciye kattığı bilgilerden üniversite sonrası için iyi bir işleyişe sebep oluyor ve

daha hızlı adaptasyon süreci sağlamasına yardımcı olduğuna inanıyorum. (Kullanıcı 9)

Örnek vermek gerekirse üniversitemiz kariyer merkezinin süreçlerini biliyorum. CV görüşmeleri oluyor, öğrencilerin iş ve staj sürecinde CV'lerinin düzenlenmesi, mülakat danışmanlığının verilmesi ve adayların firmalara yönlendirmesi konusunda işleyişleri mevcut. Bende kariyer merkezinden CV danışmanlığı almıştım ve memnun da kalmıştım. Tabi ben CV'mi yönlendirmiştım bana CV konusunda çok destek oldular ve CV'mi profesyonel hale getirdiler. Hastanelere ve diğer kurumlara CV'mi yönlendirdiler. Hatta oradan da bana geri dönüş gelmişti. Bu yönde bana fazlasıyla destek oldular. (Kullanıcı 10)

Etkili Hizmet ve Kariyer Merkezlerinin İşleyişi teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite idari personel olan, idari personel kategorisindeki Kullanıcı 11, Kullanıcı 12, Kullanıcı 13, Kullanıcı 14 ve Kullanıcı 15 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir:

Kariyer merkezinin işleyişi temel olarak danışmanlıklar ve iletişim kurma üzerine olabilir. Üniversitede olduğumuz için akademik olarak teorik bilgiye sahip oluyoruz fakat bunu sektöre yansıtmak bilgi ve beceriye sahip olamıyoruz. Bununla alakalı hem zorunlu staj hem de gönüllü staj konularında yönlendirmede bulunmasını bekleyebilirim. (Kullanıcı 11)

Kullanıcı 12, öğrencilerin kariyer merkezlerinin sunduğu iş fırsatlarını ve kariyer imkanlarını keşfetmek için kariyer merkezi web sitelerini ve okul içi duyuruları takip etmelerinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Ancak bazı öğrencilerin kariyer merkezlerinin varlığından haberdar olmadığı ve bu konuda daha fazla farkındalık oluşturulması gerektiği aşağıdaki sözlerle anlatmaktadır:

Yani gördüğüm kadarıyla öğrenciler öğrenci odaklı, doğrudan buraya kayıtlarını yapıp sonrasında aslında kariyer merkezlerinin kendi ilgili mecralarından bu web sitesi olabilir. Okul içerisinde yaptığı duyurular olabilir. Buradan aslında kariyer fırsatları özelinde kişisel olarak bir şeye denk geldim. Dediğim gibi bazı o ilk soruda konuştuğumuz şeylerin de eklenmesiyle aslında ekstra yeni gelişimler olabilir ve mevcutta şu an sadece öğrencilere gelin kaydolun işte elimizde de bu tarz iş fırsatları, iş imkanları var denilebilir. Yani aslında işverenle öğrenciyi yani stajyer ya da çalışan adayı diyelim bunları bir buluşturuyor. Ama dediğim gibi burada öğrencinin biraz daha fazla meraklı olması gerekiyor gibi gözüküyor. Çünkü çok ön plana çıkmıyor ben kendi dönemimden de hatırlıyorum mesela kendi okuluma kariyer merkezi diye bir yeri hiç görmemiştım, duymamıştım. (Kullanıcı 12)

Üniversite merkezinde bulunan kariyer merkezlerinin ana işleyişi öğrenciyle iş merkezlerinin yani paydaşların ortak bir platformda buluşturmayı hedeflemektedir. Amaç bu olmalı. Yani daha çok öğrenci adaylarının profesyonel hayata geçiş sürecinde bir geçiş mekanizması görevini görebilmektedir. (Kullanıcı 13)

Kişilere staj veya iş olanağı sağlamasını, bu süreçte yakından ilgilenen merkezler olduğunu ifade edebiliriz. (Kullanıcı 14)

Üniversitelerde bulunan kariyer merkezleri tabi üniversiteden üniversiteye göre değişiyor ama genel olarak konsept benzer. Burada tabi üniversite kariyer merkezinin bir web sayfası olması gerekir. Bu web sayfasında öğrencilerin rahat bir şekilde sayfaya kaydolarak oradaki hizmetlerden haberdar olması önem arz etmektedir. Üniversitelerde de genel anlamda bu şekilde çokça örnek görebiliyoruz. (Kullanıcı 15)

Etkili Hizmet ve Kariyer Merkezlerinin İşleyişi teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite akademik personel olan, akademik personel kategorisindeki Kullanıcı 16, Kullanıcı 17, Kullanıcı 18, Kullanıcı 19 ve Kullanıcı 20 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir:

Bu konuda devlet üniversitelerinin yeni yakın zamanda hareketlendiğini düşünüyorum. Ama özel üniversiteler biraz daha bunu kendi pazarlama politikaları olarak da sunuyorlar. Buradan mezun olduğunuzda staj ve iş imkânı için referanslarımız güçlü diyerek bunu belirtiyorlar. Onun dışında şöyle bir sıkıntı var. Kariyer merkezi için verilen öneme baktığımızda Türkiye'de ki tüm üniversiteler fark etmeksizin son yıllarda fark edilmiş bir şey. Daha önce atıl bir birim olduğunu düşünüyorum. (Kullanıcı 16)

Kullanıcı 17, kariyer merkezlerinin üniversitelerdeki önemi ve etkinliğinin giderek artmakta olduğunu, öğrencilerin kariyerlerini geliştirmelerine ve iş piyasasında başarılı olmalarına katkı sağladığını aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Üniversitelerde kariyer merkezlerinin geçmişi esasen oldukça eski. Ama son yıllarda Türkiye'de özellikle bu uluslararası yurtdışı üniversitelerde hem de ülkemizde önemli merkezlerdir. Kariyer merkezleri ülkemizde son yıllarda epeyce bir derinlik kazandı. Özellikle cumhurbaşkanlığında ilgili merkezin de devreye girmesiyle kariyer merkezleri daha uzun erimli, özellikle mezuniyetten sonra iş bulmada, işe yerleşmede ve işte kariyer geliştirmede çok önemli bir noktaya doğru gidiyorlar. Sahip oldukları değişik merkezler ile öğrencilere çok yönlü bilgi beceri kazandıran merkezlerle ve bir de mezunlara bakan yönüyle üniversitelerde şu anda Türkiye'de gördüğüm kadarıyla ciddi bir gelişim içindeler. Kariyer merkezi altında farklı ofisleriyle, farklı birimleriyle giderek gelişiyorlar. Üniversitelerde çok önem verdikleri faaliyetleri ile gözde birimler haline

gelmiş ve bu giderek gelişiyor. Bizim üniversitemiz için de bakarsak kariyer merkezi biraz geç kuruldu. Ama çok hızlı adımlarla önce kariyer ofisi idi daha sonra alt birimlerinde değişik ofisler oluşturularak bir kariyer merkezi haline geldi. Şu anda üniversitenin değişik birimleriyle, örneğin kalite akreditasyon birimi olsun, sürdürülebilir kalkınma merkezi olsun, değişik birimleriyle ortaklaşa çalışıyorlar. Özellikle öğrencilerin staj yapmalarına çok büyük destek sağlıyorlar. Ve onları stajı daha aktif, daha etkin yapmaları yönünde epeyce katkıları oluyor ve özellikle iş piyasasında öğrencilerin iş piyasasını tanınması ve networkler işletmesine de çok büyük katkılar sağlıyorlar. (Kullanıcı 17)

Üniversitelerde bulunan kariyer merkezleri işleyiş olarak öğrenci ve mezunlara hitap etmektedir. Kariyer rehberliği yaparak, CV danışmanlığı ve mülakat süreçlerinde destek olmaktadır. Staj, iş arama desteğinde bulunup bu süreci eğitim ve seminerler ile aktif hale getirmekle sorumlular. (Kullanıcı 18)

Kariyer merkezinin işleyişinde hem iç paydaşlar hem de dış paydaşlarla doğru iletişimin kurulması ve sürdürülebilmesi önem taşımaktadır. (Kat Kullanıcı 19)

Kullanıcı 20, kariyer merkezleri ile ilgili işleyiş çeşitlerinden bahsetmektedir. Aynı zamanda en kullanışlı ve işe yarayan işleyişi aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

İşleyiş olarak baktığımda tabi iki ya da üç tip görüyorum. Birinci tip, CV toplayan kariyer merkezleri. Tabi burada çok mekanik çok teknik CV alıyor CV'yi ulaştırıyor. Burada çok mekanik olduğu zaman çocuk demotive oluyor. Sadece CV alacaksa LinkedIn'a giderim oraya gitmem. Bu biraz daha bürokratik bir yapı, bunu ben çok tasvip etmiyorum. Bizim kariyer merkezi öyle değil. İkinci tip ise sürekli etkinlik yapan kariyer merkezleri. Hep bir etkinlik var, sürekli etkinlik var ama sonuçta çıktısı olmuyor katma değeri yok. Yalnızca reklam amaçlı, haber değeri amaçlı. Üçüncü tip dediğim ise katma değer katan, öğrenciyi işin içine katan bir yapı olması lazım müşteri ilişkileri gibi öğrenci merkezli. Ben bu üçüncü tip kariyer merkezlerinden tarafım. Staj yapısı olacak, etkinlik tarafı olacak. Bir de çocuğun kendini tanınmasına işte burada belki kariyer merkezinde psikolog kullanımı olacak. Kendisini tanınması o yüzden birden fazla staja yönlendiren üçüncü tip işleyici öneriyorum. (Kullanıcı 20)

4. Web Sitesinin Rolü ve İşlevi

Web Sitesinin Rolü ve İşlevi teması altında dört ayrı kategori incelenmiştir. Yapılan 20 derinlemesine görüşme, kendi içerisinde 5 öğrenci, 5 mezun, 5 idari personel ve 5 akademik personelden oluşmaktadır. Kariyer merkezi öğrenci ve mezunun kariyer

yolculuğunda kariyer planlamasına yardımcı olan ve bu süreçte rehberlik eden bir birimdir. Genel olarak kariyer merkezleri, kariyer danışmanlığı, iş ve staj arama, etkinlik gibi konularda destek olmaktadır.

Web Sitesinin Rolü ve İşlevi teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversitede okuyan, öğrenci kategorisindeki Kullanıcı 1, Kullanıcı 2, Kullanıcı 3, Kullanıcı 4 ve Kullanıcı 5 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kullanıcı 1, kariyer merkezine ait bir web sitesinde neler olması gerektiğini, beklentilerini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Web sitesinin öncelikli rolü öğrencilerin ve mezunların kariyerleri ile ilgili bilgilendirilmesi, iletişim kurması, kaynaklara erişimi ve kariyer gelişimlerini desteklemesi açısından önemli bir rol oynar. Aynı zamanda kariyer merkezi web sitesi kullanıcı dostu, arayüzü kolay, kullanılabilirlik sağlayan menüsü olmalıdır. Kariyer Merkezi web sitesi öğrencilerin kariyerleri ile bilgilendirilmesi, iletişim kurması, kaynaklara erişimi ve kariyer gelişimlerini desteklemesi açısından önemli bir rol oynar. Kariyer merkezi web sitesinde mesela özgeçmiş hazırlama butonu olabilir. Sonuçta bu destekten faydalanmak isteyenlerdir. Ama bunun bir düzen halinde olmadığı takdirde öğrenciler geri dönüş alamaz. Hızlı bir şekilde bu da kargaşaya neden olur. Aynı şekilde randevu sistemi butonu olabilir. Başka insanların özgeçmişlerine ulaşabileceğimiz bir buton da olabilir. Oraya bakıp diğer insanların özgeçmişleri nasıl diye inceleyebilme fırsatı sunulabilir bizlere. Aynı zamanda web sitesinin aslında çok karışık bir şekilde olmaması da bizim için önemli olur. Bakıldığında böyle her şeyin açık ve net bir şekilde ulaşılabilmesi önemli. Tasarım açısından web sitesi renkli olmalıdır. Öğrencinin gözüne hitap edecek şekilde olarak, bahsetmiş olduğum özgeçmiş butonu, randevu sistemi butonu ve diğer butonlar aynı şekilde estetik açıdan güzellik sağlayacaktır. Güncel iş ve staj fırsatlarının listelendiği bir bölüm olmalı. İş ve staj ilanlarının detaylarına erişim sağlanmalı ve başvuru süreçleri hakkında bilgi verilmelidir. Öğrencilerin ve mezunların bireysel kariyer danışmanlığı randevusu alabilmeleri için bir rezervasyon sistemi de olabilir. Danışmanlık hizmetlerinin konuları ve danışmanların uzmanlık alanları hakkında bilgi verilebilir. Örnek özgeçmişler, kapak mektubu şablonları ve özgeçmiş yazımıyla ilgili ipuçları sunulabilir. (Kullanıcı 1)

Kullanıcı 2, kariyer merkezi web sitesi öğrencilerin ve mezunların kariyerleri üzerinde olumlu bir etki yaratmak için önemli bir araç olduğundan ve bu nedenle kullanıcı ihtiyaçlarına uygun olarak geliştirilmesi gerektiğinden, kullanıcı dostu bir tasarım

olmasından, erişilebilir menülere ve işlevlere sahip olması gerektiğinden aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Öncelikle günümüzde artık teknoloji çağında yaşıyoruz ve web siteleri, mobil uygulamalar gibi birçok şey çok daha önemini arttırdı. Sürekli web sitesine giriyoruz ve sürekli mobil uygulamalar üzerinden hayatımızı aslında idame ettiriyoruz. Bu yüzden de web sitesinin önemi bence çok büyük. Çünkü bazen birebir iletişim kurmakta zorlanıyoruz. Özellikle pandemi döneminde birçok iletişim sıkıntısı yaşadık ve birçok insan aslında yüz yüze görüşemediği için web sitelerine, mobil uygulamalara ve teknoloji üzerine ilerlemeye başladı. Pandemi döneminde iletişim sıkıntısı çok yaşandı. Bu iletişim sıkıntısının sonucunda da insanlar birçok şeye ulaşamadı. Bu durumda web siteleri, uygulamalar çok büyük önem taşıyor. Oradaki iletişim bilgilerin açık olması, oradaki verilen bilgilerin yeterli olması bizim için çok büyük önem arz ediyor. Diğer türlü birçok iletişimsizlikten kaynaklı sıkıntı ortaya çıkabiliyordu ve web sitesinin çok daha işlevsel çok daha yenilikçi çok daha teknolojik olması gerektiğini düşünüyorum. Özellikle teknolojik anlamda web sitesinin sürekli yenilenmesini ve içerdiği bilgilerin gerçekten çeşitli olması ve birçok bölümde birçok farklı sektörde çalışmak isteyen öğrenci için kapsayıcı içeriklere sahip olması gerekiyor. Bunları da web sitesinin kolay ulaşılabilir ve daha belki basit mi diyeyim aslında basit değil. Ama daha net ulaşılabilir daha kolay anlaşılır web sitesine sahip olması çok iyi olur. Çünkü bazen web sitesi o kadar iç içe bir hale geliyor ki insanlar aradıkları şeyin cevabını aslında bulamıyor. Belki bir arama butonu olur belki farklı daha basit ve daha ön plana çıkan butonlar vesaire aracılığıyla yapılır ama web sitesinin daha kolay, ulaşılabilir içeriklere sahip olması gerekiyor. Bunun da çeşitli negatif örnekleri de var. Mesela bir web sitesine girdiğinizde bir içeriği bulmaya çalıştınız da belki 5 veya 6 iç içe sayfadan oluşan bir yerde bilgileri aramak zorunda kalıyorsunuz bu da web sitesini çok kullanışsız bir hale getiriyor. Belki de istediğiniz bilgiyi bulmadan o web sitesinden çıkıyorsunuz. İletişim yolu arıyorsunuz ama web sitesi telefon numarası veya e-posta adresi gibi yeterli bir iletişim yolu sağlamadığında sıkıntı yaşanıyor. O yüzden web siteleri bizim bazı sorularımıza cevap bulabilmemiz için çok önemli. Bir web sitesinde çok çeşitli bilgilerin yer alması gerektiğini düşünüyorum. Kariyer merkezinin ne amaçla kurulduğu ne amaçlar hizmet ettiği ne gibi faaliyet ve etkinliklerde bulunduğu onların personelleri ve iletişim bilgilerinin daha açık bir şekilde verilmesi gerektiğini de düşünüyorum. Çünkü bizim her an ulaşabileceğimiz bir yer olması gerektiğine inanıyorum. Kariyer merkezinin web sitesi de buna rahatlıkla ulaşabileceğimiz bir yer sonuçta. Teknoloji çağında olan biri olarak ve aynı zamanda Yönetim Bilişim Sistemleri okuyan birisi olarak web sitesinin çok daha kapsamlı bilgileri içermesi gerektiğini yani aslında bizim direkt sormaktan ziyade web

sitesinin birçok sorunun cevabını bulabileceğimiz kadar kapsamlı bir web sitesinin olması gerektiğine inanıyorum. Onun dışında web sitesinde çeşitli etkinliklerin duyuruları, çeşitli kaçırılan etkinliklerin kayıtları veya en azından püf noktalarının yapıldığı paylaşımlar olabilir. Aynı zamanda web sitesinin çok daha güncel ve çok daha iç açıcı bir görüntüye, tasarıma sahip olması gerektiğine inanıyorum. (Kullanıcı 2)

Kullanıcı 3, kariyer merkezi web sitesinin işlevlerinin belirlenmesinden bahsetmektedir. Bu web sitesinin öğrenci ve mezunlara neler sunması gerektiğini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Kariyer merkezi ilanlarını bu web sitesinden paylaşabilir. Fakülte bazında ayrılıp bildirimler açılabilir. Ya da ilanlara filtreme özelliği gelebilir. Bu sayede öğrenciler kendilerine göre ilanları görebilir. Ek olarak zaten vermiş olduğu hizmetleri burada sunabilir. Aynı zamanda CV hazırlama, LinkedIn eğitimi, mülakat teknikleri bilgisi gibi eğitimler verilip kayıt altına alınmalıdır. Bu kayıt altına alınan videolar, web sitesine yüklenip her zaman herkesin ulaşımına açık olmalıdır. Kariyer merkezinin sunduğu hizmetlerin duyurusu yayınlanmalı. İlan ve duyuru yayınlanmalı. İlanlarda filtreleme açık olmalı. Web sitenin bildirimleri istenildiğinde açılmalı. CV hazırlığı, mülakat teknikleri, kariyer planlama gibi eğitimlerin videosu çekilip siteye yüklenmeli. Her zaman ulaşılabilir olmalı. Danışmanlıklar online da verilmeli. Ayrıca öğrencilerin kariyer merkezi ile ilgili hizmetleri değerlendirip geri bildirim verdiği bir platform olmalıdır. Tüm bu hizmetler mezunlar içinde geçerli olmalıdır diye düşünüyorum. (Kullanıcı 3)

Web sitesinde kariyer merkezi kariyer uzmanlarının CV mülakat simülasyonu konusunda randevu oluşturabileceği bir alan olabilir. Birebir kariyer uzmanıyla öğrenci gidip kendi CV oluşturabileceği ya da mülakat simülasyonu yapabileceği web sitesinde randevu alacağı bir alan olabilir. Bunun dışında da genel duyuruların olduğu, staj ilanlarının olduğu, yetenek programları duyurularının olduğu bir alan olabilir. Web sitesi kariyer merkezi için çok önemli. Özellikle de böyle duyurular konusunda ve kariyer danışmanlarından randevu alma konusunda olabilir. Bu şekilde bir seçenek olursa öğrenci siteye girdiğinde staj duyurularını, yetenek programlarının duyurularını, şirketlerin düzenlediği etkinlik duyurularından haberdar olabilir. Öğrenci web sitesine girdiğinde iş dünyasıyla alakalı çoğu şeyi görmeli. Örneğin eğitici videolar olabilir. CV hazırlama konusunda eğitici içerikler olabilir. (Kullanıcı 4)

Bir kere başta çok çeşitli olmalıdır. Üniversitedeki bölümlerimize hitap edecek şekilde işler öncelikleri olmalıdır. Belli zamanlarda işverenle öğrencileri buluşturacak şeyler yapmalılar. Tamamen kapsamlı hatta öğrencilere nitelik olacak şekilde örnek CV'ler, örnek eğitimlerle bunu desteklemelidir. Diksiyon kursları, beden dili eğitimi gibi bunlarla

desteklemelidir. İngilizce kursları gibi mesleki anlamda yeterlilikle ilgili şeylerde yani yapmalıdır. Bence büyük, çok büyük bir rolü var. Bir de web sitesinden de ziyade kariyer merkezinin daha ulaşılabilir bir yerde olmasını tercih ederim. Binanın oda olarak lokasyon olarak da iyi bir yerde olmasını isterim. Bence web sitelerinin genel sorunu çok detaylı olması. Bannerlar çok fazla olması yani her yere kolay ulaşım sağlanmalı. Detaydan ziyade sadelik esas olmalı. Çünkü insanlar göremiyor daha gözü yormayacak şekilde olmalı. Instagram ve günümüz 2024 yılındayız. Z kuşağıyla çalışıyorsak eğer onların anlayacağı dilden gitmemiz gerekiyor. Yani sadelik esas olacak, kolay bulunacak ve oradan oraya karışık yönlendirme olmamalı. (Kullanıcı 5)

Web Sitesinin Rolü ve İşlevi teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversiteden mezun olan, mezun kategorisindeki Kullanıcı 6, Kullanıcı 7, Kullanıcı 8, Kullanıcı 9 ve Kullanıcı 10 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kullanıcı 6, çağımızın artık teknoloji çağı olduğunu ve bunun web sitesi kullanılabilirliğini aktif hale getirmekten geçtiğini vurgulamaktadır. Bu düşüncesini de aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Kariyer merkezine ait web sitesinin öncelikle güncel, kullanılabilir ve aktif olması gerekmektedir. İş ilanları, staj fırsatları, kariyer rehberliği ve danışmanlık olsun öğrencilerin ve mezunların meslek seçimlerinde kariyer planlamasının ve CV'sinin hazırlandığı gibi konularda danışmanlık panelinin bulunması gerektiğini düşünüyorum. Onun dışında kariyer fuarları, web sitesinde danışmanlıklar, duyurular, etkinliklerin bulunduğu panellerin olması gerektiğini düşünüyorum. Kariyer merkezi için web sitesi önemli. Aktif olması daha da önemli. Çünkü çağımız artık teknoloji çağı ve teknoloji çağında kariyer geliştirme süreçlerinin büyük bir kısmı dijital platformlar üzerinden online olarak gerçekleştiriliyor. Sıkça sorulan sorular olmalı, bence aktif olarak ulaşılabilir olması ve bize geri dönüş yapılması gerekiyor diye düşünüyorum. (Kullanıcı 6)

Kariyer Merkezi öğrenci ve mezunlar ile ilgili her türlü duyuruların web sitesi üzerinden paylaşılmasını sağlayarak daha etkili bir şekilde bilgilendirilmelerini sağlamalıdır. Kendileri ile ilgili her türlü duyuru ve bilgilendirmelere hızlı ve kolay erişimlerini sağlamalarına yardımcı olmalıdır. Kariyer Merkezi için web sitesinin rolü çok önemlidir. Günümüz çağında her şey dijital ortamda internet üzerinden olduğundan her üniversitede kariyer merkezi için web sitesinin kullanılması tüm öğrenci ve mezunlar için erişebilirlik açısından duyuruların hemen herkese ulaşımının sağlanması için çok güzel düşünülmüş bir fikirdir. (Kullanıcı 7)

Kullanıcı 8, web sitesi ile ilgili bazı projelerde bulunduğunu ve kariyer merkezi ile ilgili bir panel olması gerektiğinden bahsetmektedir. Kendi deneyimini ve önerilerini aşağıdaki sözlerle anlatmaktadır:

Şu an mesela ben meslek olarak yazılım işi yapıyorum. Daha önce incelediğim sistemler var oradan görerek konuşuyorum. Yani burada da yazılım destek konusunda çalışıyorum ve bu tarzda projelerde geliştiriyorum. Ve incelediğim projelerde gördüğüm konular şunlar mesela üniversitede gerçekleşen etkinlikler, haberler olsun duyurular gibi iş ilanlarını koyabilecekleri bir alan, panel olabilir. Onun dışında mezunlara bildirim sağlanabilecek bir sistem olabilir. Mezunlara sürekli olacak şekilde oradan mesajlar olsun vesaire iletişimin takip altına alınabileceği bir sistem olabilir diye düşünüyorum. Belki bunun içerisinde mezun kart vesaire var ve bunlara başvuru nereden yapılıyor nereden ediliyor ben bilmiyorum. Web sitesinde sadece bir duyuru var ama oradan bir başvuru yaparak takibini sağlamış olsam kolaylık sağlayacaktır. Öğrenci ile kariyer merkezi arasındaki iletişim kanalı sürekli açık kalıyor ve bu büyük bir kolaylık. Öğrencileri de oraya toplamak vesaire olsun öğrenciyle iletişimi koparmamak hem kariyer merkezi açısından faydalı hem de oradan destek alan eski mezun öğrenciler için fayda sağlıyor diye düşünüyorum. (Kullanıcı 8)

Kariyer merkezi ile ilgili öncelikle genel bir açıklama olmalı. Çünkü çoğu öğrenci kariyer merkezine sadece iş olarak bakıyor. Tabi ki iş ama onun dışında kariyer merkezi CV düzenleme olsun, öğrencilerin hangi eğitimleri alması gerektiğini ya da en ufak bir gönüllülük yaptığı bir kuruma bile orada CV'sini belirtebilir. Öncelikle o yüzden web sayfasında kariyer merkezinin bir açıklaması olması gerektiğini düşünüyorum. Daha sonrasında web sayfası içerisinde bir bölümde örnek veriyorum biyokimya mühendisliği gibi bir bölüm ya da herhangi bir farklı bir mühendislik dalında işte şu mesleklere uzanabilir, şu bölümler okunabilir yani detaylı bir açıklama yapılması gerektiğine inanıyorum. Çünkü Z kuşağı olarak biz biraz fazla ve net açıklamaları anlayabiliyoruz ve daha hızlı kavrayabiliyoruz. Bu yüzden böyle alanların olması gerektiğini düşünüyorum. Bunun dışında okul bünyesinde bulunan çok fazla öğrenci var bu öğrencilere eş zamanlı vakit ayırmak için randevu sistemi olabilir. Bunun dışında danışmanlıklar ile alakalı bir sistem olabilir. Bu şekilde bir düzen kurulum olması web sayfasında sunulabilir. Öncelikle sayfanın çok etkin olması gerekiyor. Sürekli güncel bilgilerin olması gerekiyor. Bunun dışında web sitesinin rolü kesinlikle etkin olursa öğrencilerin daha fazla ilgisini çekeceğine inanıyorum. Etkinlikler, faaliyetler ve aynı zamanda verilen eğitimlerin web sitesinde paylaşılması daha ihtisamlı kılar ve böylelikle kariyer merkezinin sayfası daha çok etkin hale gelir daha çok öğrenci gelir. Çünkü çoğu öğrencinin de bu arada kariyer merkezi ile alakalı net bir bilgiye sahip olduğunu düşünmüyorum. Çünkü sadece bir

öğrenci için kariyer merkezi staj ve iş olanağıdır. Ama bunun dışında psikolojik açıdan da hazırladıklarını inandığım için web sitesinin rolü önemli. Bence bu iş olanakları vesaire bunlar dışında web sitesinde psikolojik bir açıklama da olabilir. Yani şahsen ben bunun olmasını isterdim. İş hayatının akışı, sürekliliği, devamlılığı şeklinde düşünüyorum. (Kullanıcı 9)

Tabi şöyle kariyer merkezi web sayfasında danışmanlıkları görmek isterdim. Online olarak bir danışmanlık sitesinin olmasını isterdim. Oradan görüntülü olarak ilgili uzman kişilerle görüşüp CV'im hakkında detaylı olarak neler yapabileceğime dair bilgiler almak isterdim. Onun dışında mesela bizim iş birliği içerisinde olduğumuz firmalar yani üniversitemizin iş birliği içerisinde olduğu kurumları buradan görmek isterdim. Ya da onların paylaşmış olduğu ilanlar varsa onların bizlere iletilmesini beklerim. Hem öğrenciler hem de mezun öğrenciler olsun web sitesi bence kolay ulaşılabilir olmalı. Buton anlamında da kolay bir şekilde bizim oraya erişmemiz önemli diye düşünüyorum. İçerisinde kariyer merkezinin yürüttüğü bütün çalışmaların olması gerekiyor. Bence yaptıkları etkinlikler, fuarlar, organizasyonlar gibi. (Kullanıcı 10)

Web Sitesinin Rolü ve İşlevi teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite idari personel olan, idari personel kategorisindeki Kullanıcı 11, Kullanıcı 12, Kullanıcı 13, Kullanıcı 14 ve Kullanıcı 15 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kullanıcı 11, kariyer merkezi web sitesinin tasarımının çok önemli olduğundan ve kullanıcı dostu olması gerektiğini aşağıdaki sözlerle anlatmaktadır:

Öncelikle kolay kullanım sağlamalıdır. Çünkü öğrenci ve mezunlar artık daha genç insanlar ve genç insanlar olduğu için sosyal medya veya bir web sitesinde daha az vakit geçirmek isterler. Oradan alabileceği en verimli bilgiyi, en çabuk ve hızlı bir şekilde almak ister. Dolayısıyla bilgiyi net ve temiz bir şekilde karşıya ulaştırmalı. Bu anlamda hem tasarımı hem içeriği ile anlaşılabilir bir site olması önemli. Bu noktada hem web sitesinde hem sosyal medya da hem de LinkedIn önemli. Çünkü LinkedIn iş görüşmelerinin ve iş ilanlarının sürekli paylaşıldığı bir yer. Instagram'da daha çok tabi sosyal kitleye hitap ettiği için insanlara daha kolay ulaşabiliyor. Bu anlamda sosyal mecralar ve web sitesi üzerinden bu cevabı verebilirim. Aslında burada kariyer merkezinde önemli rol alan danışmanlıkların, özgeçmişlerin aslında verdiği bütün faaliyetlerin temelde en basit ve temiz haliyle karşı tarafa aktarılması. 21. yüzyılda özellikle tabi her yerde web sitesi, sürekli telefon kullanımı, ekran kullanımı, ekran kullanım süresi bunlar çok önem arz ediyor. Bu noktada bir web sitesinde geçirilen zaman aslında çok kıymetli. Yani şöyle firma için kıymetli kullanıcı için pek de kıymetli değil. Çünkü alması gereken bilgiyi kullanıcı oradan alır ve o siteden gider. Bir daha gelip gelmeyeceği

bile meçhul. O sitede kaç saniye geçirdi, belki 10-11 saniye geçirdi. Belki de sayfanın içeriklerini, görsellerini merak etti inceledi ve hoşuna gitti. Belki 5-6 dakika içeride kaldı veya sürekli kontrol ederek sık kullanılanlara ekledi. Bu noktada web sitesinde bence tasarım çok önemli. Ben tasarıma inanan bir adamım, tasarımın gücünü bilen bir adamım. Bu noktada tasarım olması benim için önemli. Kurumsal tasarımı teşkil etmesi çok mühim. Özenli olması çok iyi olur. Çünkü özensizlikten hiç hoşlanmam. Bu noktada kariyer merkezinde de gerek paragraflar gerek metinlerin oluşturulması onlar harici tasarımların oluşturulması gibi noktalarda özenin karşı tarafa hissedilmesi, geçiyor olması çok mühim. Hem danışmanlıklar hem etkinlikler gibi faaliyetlerin anlaşılabilir bir şekilde iyi kurgulanmış olarak karşıya aktarılmasını beklerim. (Kullanıcı 11)

Öncelikle bize gerçekten güzel ve düzgün bir CV oluşturma mümkünse bunu otomatik bir şekilde yani öğrenci verilerini girdiğinde onun CV çıktısı halinde oluşturabilecek hatta kendisi indirip başka yerlere kendisinin de verebileceği bir CV oluşturma formatı güzel olabilir. Bunun dışında dediğim gibi iletişim, web sitesinin en büyük rolü iletişim kısmında. Bölüm olarak öğrencinin içeriye kaydı alınırken tercih ettiği bölüm, sektör vesaire gibi şeyler içeride not alınıp kariyer merkezinin eline böyle bir ilan düştüğünde ilgili öğrenciye iletebiliyor ve öğrenciyi haberdar edebiliyor olması lazım diye düşünüyorum. Onun dışında dediğim gibi ilanları göstermek bunları doğrudan öğrenciye ulaştırmak bence çok önemli. Gerekirse sadece gerçekten uygun olduğu düşünülen biri varsa bir firmanın bir insan kaynakları yetkilisi gibi düşünüp o öğrenciyi biraz daha yönlendirme hatta hadi gel sen buna başvur bak sana uyacak gibi biraz daha yüreklendirici bir şeyde bulunabilir. Aslında önemli olan burada dediğim gibi bir iş birliği yani içeride ne kadar çok imkân. İş imkânı varsa o kadar çok kişi yararlanacaktır. Öncelik biraz da burada firma iş birliklerinin arttırılması, daha fazla çeşit sunulması bence. Sadece staj değil belki dönemsel belki proje bazlı işler olacak bunlar bile çoğu öğrenci için bir fırsattır. Bence bunlar da değerlendirme içerisine alınabilir. Hepsinin başında öncelikle kullanıcı dostu bir arayüze sahip olması gerekiyor. Mezun ve iş arayan bir öğrencinin ihtiyaçlarını ilk sayfanın hemen ilk satırlarında karşılayabilecek bir yapıda olması gerekiyor. Az önce konuştuğumuz gibi CV oluşturma butonu veya CV oluşturma alanı olması gerekiyor. Duyurular, etkinlikler, haberler hatta öğrencinin sektöre göre filtreleyebileceği bu ilanların istenebileceği bir alan. Öğrenciler, tabi ki kayıtlı öğrenciler belli bilgilerle giriş yapabiliyordur ama mezunlar için ayrıca giriş yapabilecekleri bir alan ve burada onların belki kendi aralarında da birbirleriyle iş ilanı ve benzeri şeyleri paylaşabileceği, gerekirse bir network oluşturabilecekleri bir alan önemli. Çünkü farklı sektörlerde çalışan birçok insan burada kayıtlı olacak ve onlarda da aslında bir iş networkü oluşturabilecekleri bir mezun

sistemi güzel olabilir. Uzun yıllarda çok daha faydalı oluyor. Dediğim gibi öncelikle iş arayan bir öğrencinin istediği şeyleri bulabileceği, kendi CV'sini oluşturabileceği, isterse de danışabileceği, kolayca ulaşabileceği bir web sitesi hayal etmek gerekiyor. (Kullanıcı 12)

Kariyer merkezinin web sitesi bir kere interaktif olmalıdır. Yani interaktiften kastımız canlı olmalıdır, sürekli aktif olmalıdır. Öğrenciyle staj yapılacağı birimlerin yeni iş imkanlarının bütün hepsinin bütünleşik bir yapıda çalışması gerekiyor. Yani bir bölümün stajyer ihtiyacı varsa bir iş merkezinin bir personel ihtiyacı varsa bunu interaktif olarak web sitesinde yayınlamalı sürekli aktif olarak kullanılmalıdır. Ve bunları topluluk olarak bir araya getirmelidir. Web sitesinin rolü burada önemli. Biliyorsunuz web sitesi bildiğimiz bir vitrin ve burada neyi sunduğu, kariyer merkezinin bütün hedefleri, amaçları, yapılan bütün işlemler detaylı detaylı web sitesinde anlatılmalı. Bu özgün olmalı aynı zamanda çok anlaşılır olmalı ve dönüşümü ölçülebilir olmalı. (Kullanıcı 13)

Açıkçası öğrencilerin ve mezunların giriş yapabileceği bir platform olmasını isterim. İçerisinde iş ve staj ilanlarının bulunduğu, CV hazırlama gibi kısa eğitimlerin bulunduğu içerikler olabilir. Böylece öğrenciler de danışmanlarla iletişim kurmadan önce bilgi sahibi olurlar. Günümüzde önemli bir yeri olduğunu düşünüyorum. CV hazırlama, başvuru süreci, iş fırsatları bunların hepsinde aktif rol oynamalı. (Kullanıcı 14)

Kariyer merkezinin web sayfası her şeyden önce kullanıcı dostu olmalıdır. Öğrencimiz girdiği zaman ya da mezunumuz kolay bir şekilde istediği bilgiye ulaşabilmelidir. Kariyer merkezinin sağlamış olduğu, iletişim halinde olduğu Networklere kolay bir şekilde ulaşabilmelidir. CV paylaşımı yapılabilir aynı zamanda CV oluşturma konusunda öğrencilerin erişebilecekleri eğitim içerikleri olabilir. CV hazırlama atölyeleri gerçekleştirilebilir. Bu web sayfası üzerinden online da olabilir yani bir anlamda kariyer merkezinin web sayfası bir eğitim platformu gibi değerlendirilebilir. Kariyer merkezin için web sitesinin rolü aslında kariyer merkezinin vitrinidir. Bütün öğrencilerin ilk giriş noktası web sayfası olacaktır. Web sayfasından aldığı bilgiler çerçevesinde aslında il önce üniversitede bir kariyer merkezinin olduğunu anlayacaktır. Daha sonra web sayfasındaki bilgiler yetersiz kalırsa eğer danışmanlara nasıl erişebileceğine dair oradan bilgiler edinebilir. O yüzden web sayfası sadece kariyer merkezi için değil bütün birimler için vitrin niteliği taşımaktadır. (Kullanıcı 15)

Web Sitesinin Rolü ve İşlevi teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite akademik personel olan, akademik personel kategorisindeki Kullanıcı 16, Kullanıcı 17, Kullanıcı 18, Kullanıcı 19 ve Kullanıcı 20 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kullanıcı 16, kariyer merkezi web sitesinde randevu sistemi olmasından ve CV şablonu bulunmasından bahsetmektedir. Bu gibi bilgilerin web sitesinde bulunmasının kullanıcıların işini kolaylaştıracağını aşağıdaki sözlerle anlatmaktadır:

CV kılavuzunun olması ve belki de örnek bir taslak olması önemli. Hem reklam hem de bilgilendirme anlamında anlaşmalı, dirsek temasında olduğu şirketlerin belirtilmesi gerekiyor. Kullanılabilirliğinin kolay olması gerek zaten peşine düşen öğrenci için yeterince zorlu bir süreç bir de orada uğraşmaması lazım. Belki şöyle bir şeyde olabilir, kariyer merkezinin olanakları psikolojik anlamda, envanter ya da destek varsa e-posta bilgileri vs. olmalı diye düşünüyorum. Online olarak bir randevu oluşturma, randevu talebi orada gerçekleştirilebilir. Kişiye özel bir yönlendirme web sitesinde bulunamaz, herkes için uygulanabilir şeyler web de verilebilir. Zaten kariyer merkezi çalışanları o kadar öğrenciye yetişemez. Bu nedenle genel bilgileri web sitesinde vererek özellikle bilgi isteyen öğrencinin randevu alarak yüz yüze görüşebilmesi daha mümkün hale gelecektir. Çünkü genel bir şey için birim için yüz yüze görüşmek birimi oyalar ve öğrenciye de yetişemez. Web sitesinde randevu alma butonu olmalıdır. Kişi randevu almak istediği zaman butona bastığında randevuyu ne şekilde alacağı konusunda kategori oluşturmalı. CV hazırlamak, sektörel temas ve ne yapacağını bilmiyorum diyenler olabilir. Bunların her biri için ilgilenen personele göre randevu yönlendirmesi gerçekleştirilebilir. Buna uygun CV şablonu gerekiyor. Etkinlik duyurularının çok güncel olması gerekiyor. Bunun haricinde öneri-istek butonu oluşturularak böyle bir talep kısmı olabilir. İletişimde olan dış paydaşlar web sitesinde sıralanmalı ve öğrenciler bunu sitede görmeliler. Belki bir öğrencinin hayali Turkuvaz Medya'da çalışmak, Albayrak'ta çalışmak. Bunun için talep kısmında tanışmak istediği, görüşmek istediği kişiler ile iletişime geçebilecekleri bir alan oluşturmak önemli. Ya da staj yapacaktır, konu ve nedenini söyleyerek online olarak randevu talep edebilir. (Kullanıcı 16)

Kullanıcı 16, kariyer merkezinin web sitesinde kendi misyon, vizyon ve değerlerini anlatması gerektiğini, birim içindeki ekibin tanıtılmasını, süreç ve faaliyetlerin açıklanmasını, animasyon ve videolar ile desteklenmesini, faaliyetlerin önceden planlanarak paylaşılmasını aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Her şeyden önce kariyer merkezi hakkında genel bir bilgilendirme kariyer merkezi nedir, kariyer merkezi ne yapar sorularına cevaplar verilmelidir. Haliyle bir defa kendilerini tanıtıcı, misyonlarını ve vizyonları ortaya koyucu, çalışan elemanlarını ve yöneticilerini kısaca tanıtıcı bilgi vermeleri gerekir. Sonra birimlerini tanıtımları, yapılanmanın organizasyonlarını tanıtımları ve her bir birimin, ofisin kariyer merkezi

altında neler yaptıklarını hatta gerekirse iyi örnekleriyle yani başarı örnekleri ile zenginleştirerek insanlara bir ufuk çizmeleri gerekir. Özellikle yaptıkları işlerin iyi şekilde planlandığı, uygulamanın takip edildiği her uygulama sonunda işlerin analiz edildiği, kontrol edildiği ve o işin sonunda da ilgili sürecin iyileştirildiği eğer mümkünse eksiklik varsa iyileştirildiğini gösteren örnekler sunmalıdır. Yani ben bir kariyer merkezinin her şeyinin klasik olarak süreçleri olduğu, o süreçlerinde bir pukö döngüsüyle iyileştirdiği görmek isterim. Bunu da tabi web sitesine yansıtmasını, hatta faaliyetleriyle yansıtmasını isterim. Yine web sitesinde elden geldiğince mümkünse animasyonlara, temel uygulamalar konusunda animasyonlara veya videolara yer vermelerini beklerim. Ve haliyle özellikle staj sonrası öğrencilerden görüş alınması o öğrencilerin staj hakkında bilgiler vermesi veya mezunlarla görüşmeler yapıp kısa videolar şeklinde öğrencilere ders vermek üzere mezunlardan tecrübe aktarmaya yönelik videolar, öğrencilere ders vermek üzere, mezunlardan tecrübe aktarmak üzere video yeni gelişmelere yeni gelişmeler konusunda da önderlik yapmalarını beklerim. Örneğin şu anda günümüzde yapay zekayı konuşup duruyoruz. Gençlere, öğrencilere günün fırsatlarını, geleceğin çok konuşulacak konularını, geleceğin tematik alanlarını yakalayıp onları o konuda ülkenin en iyileriyle karşı karşıya getirip bunları da web sitelerinden çok güzel şekilde görünür kılmalarını isterim, beklerim. Doğal olarak bütün bu faaliyetleri de önceden çok güzel şekilde planlayıp duyurmaları ve duyurdukları faaliyetin sonrasında da faaliyetleriyle ilgili kısa bir değerlendirme videosu çekerek ne kazandı, merkezimiz ne kazandı, öğrencimiz ne kazandı, mezunumuz ne kazandı yani bir değerlendirmelerini sayfalarında görmek isterim. Tekrar edersek yaptıkları ana faaliyetler ana süreçlerin özetle tanıtılması beklerim, bunu görmek isterim. Söylediğim gibi çok büyük bir yığılım yapmadan kullanıcı dostu, zaman zaman güncellenen ve web'in bugün ki görünüm fırsatlarını iyi kullanarak, yapay zekadan yararlanarak gerçekten dikkat çeken, sıkmayan kullanıcı için kolaylıklar sağlayan ve dediğim gibi ilgili merkezlerinin faaliyetlerini fırsatlarını çok güzel yansıtan bir web olması haliyle hayal edilir ama hem tasarımı hem içeriği hem güncellenmesi de kariyer merkezlerine yakışır bir şekilde mükemmellik aranmalıdır. (Kullanıcı 17)

Web sitesinde ilk olarak güncel iş ve staj ilanları bulunmalıdır. Öğrenci ve mezunların ulaşabileceği iletişim sayfasına yer verilmeli ve bu sayede kolayca geri bildirimde bulunulacak bir alan oluşturulmalıdır. Kariyer merkezine ait etkinliklere, haberlere yer verilmelidir. Bu sayede öğrencinin geçmiş etkinliklere ve faaliyetlere ulaşma ve görme imkânı olsun. Web sitesinde danışmanlara ulaşma açısından randevu sistemi eklenebilir, bu randevu sistemi sayesinde öğrenci ve mezunlar danışmanların müsait zamanlarında kendilerine rahatça ulaşabilir. İç paydaş görüşlerine yer verilerek, kariyer merkezi hakkında yorumlar

önemsenmelidir. Öğrenci ve mezunların kolayca ulaşabileceği iş ve staj ilanlarına yer verilmelidir. Eğitimler, atölyeler, seminerler, duyurular aktif bir şekilde paylaşılmalıdır. Örneğin ben merak edip bakmak istediğimde geçmiş tarihte nelerin yapıldığını ve gelecek tarihte nelerin yapılacağını görmek isterim. Aynı zamanda iletişim ve iş ağı konusunda da web sitesinin rolü oldukça fazladır. Kısacası, öğrencilerin ve mezunların kariyer yolculuklarında bilgi, fırsat ve destek sunmalıdır. (Kullanıcı 18)

Kariyer merkezinde verilen tüm hizmetlere ve güncel etkinlik takvimine var olan bilgi bankalarına web sitesi aracılığı ile ulaşabilmek öğrenci ve mezunlar açısından önemlidir. Öğrenci ve mezunun istediğini araması hususunda kendilerine karşılık verebilecek bir sitenin olması önceliklidir. Web sitesi, kariyer merkezinin tüm faaliyet, hizmet ve etkinliklerinin güncel olarak paylaşıldığı interaktif bir araç olmalıdır. (Kullanıcı 19)

Öncelikle Network sunmalı. Diğer mezunlarla iletişim fırsatı sunmalı ve staj imkanları sunmalı. Mezunlar derneği ayrı, kariyer merkezi ayrı olmalı. Okuyan öğrenci için staj, hatta yurt dışı staj, CV eğitimi, burs programları gibi seçenekler sunmalı. Mezunlar derneği, mezun etkinlikleri, mezun için iş imkanları ve benzeri seçenekler de sunmalı. Web sitesi muhakkak önemli. Kariyer merkezinin web sitesi dışarıya açık bir site olduğu için iyi tasarlanması lazım. Etkinliklerin iyi görünmesi ve web sitesinin sosyal medya da mutlaka etkileşim halinde olması lazım. Web sitesinde güncel ilanların olmasını beklerim. YouTube'a bağlantılar beklerim. Kariyer kütüphanesi, sık sorulan sorular gibi sayfaların olmasını beklerim. (Kullanıcı 20)

5. Öğrenci ve Mezunlara Yönelik Katkı

Öğrenci ve Mezunlara Yönelik Katkı teması altında dört ayrı kategori incelenmiştir. Yapılan 20 derinlemesine görüşme, kendi içerisinde 5 öğrenci, 5 mezun, 5 idari personel ve 5 akademik personelden oluşmaktadır. Kariyer merkezi öğrenci ve mezunun kariyer yolculuğunda kariyer planlamasına yardımcı olan ve bu süreçte rehberlik eden bir birimdir. Genel olarak kariyer merkezleri, kariyer danışmanlığı, iş ve staj arama, etkinlik gibi konularda destek olmaktadır.

Öğrenci ve Mezunlara Yönelik Katkı teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversitede okuyan, öğrenci kategorisindeki Kullanıcı 1, Kullanıcı 2, Kullanıcı 3, Kullanıcı 4 ve Kullanıcı 5 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir:

İhtiyaçlarımı ve kariyer hedeflerimi dikkate alarak bireysel danışmanlık hizmeti sunulmasını isterim açıkçası. Bu danışmanlık sürecinde kariyer planlama, özgeçmiş hazırlığı, mülakat teknikleri gibi konularda kişiselleştirilmiş destek almak isterim. Mevcut staj ve iş fırsatları hakkında düzenli güncellemeler almak ve bu fırsatlara erişim sağlamak da isterim. Çünkü okulda bunu bize sağlayacak kariyer merkezleri ve kariyer danışmanlığı var. Bunun haricinde bu bilgilere erişmemiz biraz zor oluyor. Öğrencilerin ve mezunların kariyer gelişimlerini desteklemek ve iş dünyasına hazırlamak için çok yönlü bir rol oynamalıdır. Bu rol, öğrencilerin ve mezunların kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için etkili danışmanlık, kaynaklar ve fırsatlar sağlamak şeklinde özetlenebilir aslında. Mezunların başarı hikayeleri ve kariyer yolculukları ile ilgili ilham verici röportajlar olabilir. Bu sayede öğrenciler ve mezunlar kariyer hedeflerine ulaşmak için motivasyon kazanabilir. (Kullanıcı 1)

Kullanıcı 2, kariyer merkezi ve mezun ilişkisinin nasıl olması gerektiğini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Öncelikle bir üniversitedeki kariyer merkezinden beklentim, günümüzde öğrenciler staj bulmakta sık sık zorlanabiliyorlar. Gerek zorunlu stajlarını gerekse buldukları stajlardan memnun olmayabiliyorlar. Kendi alanlarında staj bulamayabiliyorlar bu konularda kariyer merkezinin desteğinin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Mesela özellikle ben 2. sınıftayken staj bulmakta çok zorlanıyordum ve okulumuzdaki kariyer merkezi bana konuda çok destek olmuştu ve kariyerime erken atılma şansı yakalamıştım. Bu ve bunun gibi etmenler bence kariyer merkezi için çok önemli ve anlamlı bir şey ifade ediyor. Mesela ben yine üniversitenin ilk başlarında bir CV nasıl hazırlanır hiç bilmiyordum veya kendi alanımda ne gibi sektörel gelişmeler oluyor ne gibi sektörel alanlara sahip hiçbir fikrim yoktu fakat çeşitli kariyer merkezi etkinliklerine katıldığımda bunlarla alakalı çok güzel bilgiler edindim çok güzel deneyimli insanlarla tanışma fırsatı buldum ve onlarla etkileşim kurdum. Bu sayede kendimi çok daha ileriye taşıyabildiğimi düşünüyorum. İlk önce kariyerine yeni başlayan birisinin kariyerine başlamasında, bu konuda tecrübe edinmesinde belki hatalarında ona destek olmasında, bilemediği noktalarda ve takıldığı noktalarda onu desteklenmesinde ve sonrasında kariyere başladığında bu kariyerdeki gidişatında ona doğru yol gösterilmesi için belki biraz yine destek olunmasına katkı sağlayabilir. Devamında da kariyere devam eden belki mezun birisi için de kariyer merkezinin desteğini kesmemesi gerekiyor. Sonuçta kariyer merkezleri aslında mezunlarla okullar arasında bir köprü görevi de gördüğünü düşünüyorum. Bu köprüünün de her zaman sağlam bir şekilde kurulmasının ve devamlılığının esas olduğuna inanıyorum. Öğrenci ve mezun arasında belli başlı farklar olmalı. Çünkü bir öğrenci hiçbir şey bilmeyen ve

öğrenmeye aç bir insanken, mezun olan bir insan belki biraz daha tecrübeli biraz daha doymuş bir insan olabiliyor ve sonuç olarak da ikisi arasında belli başlı farklar var. Aslında yeni başlayan bir öğrenciyle mezun olmuş ve kariyerin içinde yer alan kişileri bir araya getirip buluşturması aslında kariyer merkezi için çok daha önemli. Keza bu hem onlara tecrübelerini aktarmasında yardımcı olabilir hem de yeni başlayan mezunların o an bilmedikleri yeni gelişen bir trendi, yeni gelişen bir teknolojiyi, çok tecrübesiz biri bile olsa yeni ve hevesli bir insanların öğrenmesine de vesile olabilir. Bunun dışında da belki farklı staj fırsatlarının da önünü açar. (Kullanıcı 2)

İş ve staj fırsatı, kariyer danışmanlığı, etkinlikler, seminerler ve mezun takibini yapmasını bekliyorum. Öğrencilere okudukları bölüme göre sektörlerde iş ve staj bulmasına yardımcı olunmalı. Danışmanlık vererek öğrencilere yön vermeli. CV hazırlamalı, mülakat için teknik bilgiler verilip gerektiğinde mülakat senaryosu yaparak kişiyi mülakata hazırlamalı. Etkinlikler düzenleyerek sektörden çalışanları getirebilir. Bu da öğrencilerin hem sektör bilgisi hem de ilham almasını sağlar. En önemlisi de öğrencilerin network kurmasını sağlamasıdır. Mezun takibi ile de mezun öğrencilerin şu an ki kariyer durumunu öğrenerek ihtiyaç halinde destek sağlanmalıdır. Aslında rehberlik ve danışmanlık vermelidir. Network fırsatları sunmalıdır. İş dünyasına hazırlamalıdır. Üniversitemizin kariyer merkezine bağlı kariyer elçisi gibi bir gönüllülük çalışması var. Örneğin bende burada kariyer elçisi olarak görev alıyorum. İki senedir aktif olarak görev aldım. Gönüllülük esaslı etkinliklere, fuarlara yardımcı oldum. Burada şirketlerle iletişimde olduk. Şirketlerin tam olarak öğrencilerden ne istediğini öğrendik. Ben kendi açımdan düşünecek olursam İşletme ve Yönetim Bilimleri fakültesi öğrencisi olarak bu alanlardaki sektördeki kişilerle tanışıp tam olarak hangi alanda daha iyi ilerlememiz gerektiği konusunda bilgi sahibi oldum. Ek olarak staj fırsatı da sağlıyor bize. Mesela iş yerlerini ziyarette bulunduk. Daha önce iş ziyaretlerinde bulunduğumuz yerden staj teklifi gelen tanıdıklarımızda oldu. Kendi açımdan bahsedecek olursam da kariyer elçisi mülakatında benim CV'mi incelendi ve bana yönelik staj fırsatı sağlandı. (Kullanıcı 3)

En genel beklentim düzenli etkinlik düzenlemeleri bu benim için çok önemli. Çünkü aktif olmaları öğrenci için artı bir durum. Kariyer merkezi ne kadar aktif olursa, güzel etkinlikler düzenlerse üniversitede bulunan öğrenciler de bu konuda daha meraklı olur ve etkinliklere katılmak ister diye düşünüyorum. Tamamen öğretmeni gibi destekleyici bir rol izleyebilir. Öğrenciye her zaman her konuda destek olmalı. Simülasyon kötü geçer veya CV'si çok kötüdür ama yine de destek olmalı. Bunu geliştirebilecek şekilde yapmalıdır. Kariyer merkezleri öğrenciyi iş dünyasına hazırlamalıdır. (Kullanıcı 4)

Bir kere gerçekten işinde profesyonel, işi iyi yönetebilen, çözüm odaklı, geliştirmeye yönelik, pozitif bir şekilde motive edecek kişilerle çalışmak çok önemli. Yeni mezunlarda veya öğrencilerde yani mesleğinin başında veya mesleğe adım atacak kişilerde doğru yönlendirme yapılmalıdır ve kariyer merkezinde olacak kişilerin de bu alanda da tecrübeli olan kişilerin olması bence güzel olur. Doğru yönlendirme her şeydir. (Kullanıcı 5)

Öğrenci ve Mezunlara Yönelik Katkı teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversiteden mezun olan, mezun kategorisindeki Kullanıcı 6, Kullanıcı 7, Kullanıcı 8, Kullanıcı 9 ve Kullanıcı 10 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kullanıcı 6, öğrenci ve mezunların kariyer yolculuklarında nasıl yol almaları gerektiğini aşağıdaki sözlerle anlatmaktadır:

Bir üniversitede bulunan kariyer merkezinden beklentilerim aslında şu yönde, öğrenci ve mezunlara iş fırsatı sunmalı. Öğrencilere staj başvurularında yardımda bulunmalı, staj ve iş fırsatı hakkında bilgi sağlamalı ve bu fırsatları sunmalıdır. Öğrencilerin ve mezunların iş dünyası ile bağlantı kurmalarını, deneyim kazanmalarını ve kariyerlerini başarıyla başlamalarına imkân sağlamalı diye düşünüyorum. Dışarıdan üniversiteye gelen firmalar aracılığıyla öğrenci ve mezunları buluşturarak öğrenci ve mezunların kendi alanlarına yönelik iş ve staj istihdamı sağlamalarına özen gösterilmesini beklerim. Öğrencilere ve mezunlara kariyerlerini ilerletmeleri için eğitim ve gelişim fırsatları sunmalı. Sertifikalar, seminerler, mesleki kurslar gibi etkinliklere yönlendirme yaparak bireylerin bilgi becerilerini geliştirmelerine destek olmalı. (Kullanıcı 6)

Tüm öğrenci ve mezunlar için en doğru ve etkin kariyer planını oluşturmalıdır. İletişim kurularak staj yerlerinin uygulama ve işe yönlendirme gibi faaliyetlerin doğru, yeterli ve tam zamanlı olarak gerçekleştirilmesini sağlamalıdır. Kariyer Merkezi, bir öğrenci ya da mezun için doğru ve etkin bir şekilde bilgi ve birikimlerine dayalı olarak kendi alanları ile ilgili karar vermelerine, yönlendirilmelerine yardımcı olmalıdır. (Kullanıcı 7)

Dediğim gibi bir öğrencinin mezun olduktan sonra en büyük beklentisi iş bulmaktır. En büyük konu, en önemli konu bu. Bununla ilgili ya üniversitenin mezun öğrencilerine karşı kolaylık sağlayan, üniversite mezunlarına iş veren bazı kurumlar oluyor. Bu firmalarla bilgilendirme vesaire olması gayet güzel bir kolaylık olur. Onun dışında özgeçmiş hazırlama, mülakatlara hazırlanma gibi konular olabilir. Mezun olduk iyi bir eğitim aldık yani dediğim gibi mesela ben bilgisayar programcılığı bölümünden mezun oldum. Hangi alanlarda görev alabileceğime dair

konularda bilgilendirme ve danışmanlık alabilirdim diye düşünüyorum. Mentörlük konusunda destek sağlayabilir. Alanında uzman kişilerden bilgi almak lazım o alanın dışında herkes mesleki anlamda bilgilendirme vesaire yapar ama o alanda çalışan kişilerden bilgi almak daha faydalı olacaktır. Çünkü o konuda hiç tecrübesi olmayan insanlarız sonuçta. (Kullanıcı 8)

Öğrencilik durumunda kesinlikle bir staj ayarlamaları ya da ayarlanmıyorsa, kısıtlı sayıda öğrencilere ayarlanıyorsa bile diğer öğrenciler açısından firma destekleme ve bir anlaşma olmasa dahi şu firmalar da düşünülebilir gibi yönlendirme konusunda yardımcı olabilirler. Bunun dışında zaten etkinlikler olsun, öğrencilere bölümleriyle alakalı ayrı etkinlikler yapmaları beklentilerim arasında olur. Çünkü iş açısından öğrencileri ister istemez geliştiriyor, iyileştiriyor. Bir üniversite okuyorsun, bilgi birikimin oluyor ama iş dünyası çok farklı bir şey. Ne kadar bilgi birikimin de olsa o adaptasyon süreci vesaire bunların hepsini karşılaması gerektiğine inanıyorum. Mezun için şu şekilde zaten bir öğrenci mezun olduktan sonra ister istemez kopuyor ben o yüzden mezun olmadan hani bir öğrencinin ele alınması yönünde düşünüyorum. Ama bunun dışında okulumuzda mezunlar grubu da var zaten ayrı olarak hocalarında bulunduğu, herhangi bir açıklık olduğunda mezunlar ofisi kısmı da var. Kariyer gelişiminde şu şekilde bir rol oynayabilir. Kariyer merkezi dediğim gibi etkinlik diyeceğim yine çünkü etkinlik olduğu zaman ister istemez kendi bilgine tekrardan bir bilgi katıyorsun. Okuduğun bölüm dahi olsa Sürekli Eğitim Merkezi kavramı kıvamında eğitimlerin verilmesi, kariyer gelişiminde etkili olacağını düşünüyorum. (Kullanıcı 9)

Stajyerlik zamanımda bana stajyerlik yapabileceğim bir firmada ve güzel bir pozisyon bulmaları o anlamda deneyim katmaları ve elverişli ortam sunmaları diyebilirim. Kariyer merkezleri öğrencilerin yüz yüze gittiği bir süreçte kendilerine nasıl bir katkı mesela bölümlerinin hangi alanda kendilerini geliştirmek istedikleri dair kendilerini yönlendirmesi gerekir diye düşünüyorum. Mesela ben hangi kurumlara daha uygun olabilirim ya da benim karakteristik özelliklerim hangi firmaya daha uygun. Ya da ben nasıl başvuru yapmalıyım bu konuda bence rol oynamalıdır. Yani yön gösterip, destek olmalıdır. (Kullanıcı 10)

Öğrenci ve Mezunlara Yönelik Katkı teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite idari personel olan, idari personel kategorisindeki Kullanıcı 11, Kullanıcı 12, Kullanıcı 13, Kullanıcı 14 ve Kullanıcı 15 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Daha önce bahsettiğim bu danışmanlık hizmetlerini sunabilir hem de dediğim gibi teorik olan bilgiyi sektöre dönüştürmek adına firmalarla iş birlikleri kurabilir, firmaları okula getirebilir. Okulda bizimle buluşturabilir. Öğrenci ve mezunların kariyerlerini geliştirecekleri ölçüde etkinlikler ve faaliyetler göstermesi beklenir. Birçok okulda ve belediyede

kariyer fuarlarını görmek mümkün. Bu anlamda üniversiteden kariyer fuarı beklenebilir. Tabi ki bununla ilgilenen birimde kariyer merkezi olacağını düşünüyorum. Bu şekilde kariyer fuarları ile sektörü bize getirebilir. İş ve staj imkânı sunarak ve tabi danışmanlıklar sağlayarak bu noktada fayda sağlayabilir. Bana bu şekilde dokunması beni mutlu eder; hayatıma büyük ölçüde etki eder. Öğrenci ve mezun birbirinden farklıdır. Çünkü öğrenci zaten öğrencilik dönemi olduğu için biraz daha vakti vardır onun ama halihazırda mezunsa eğer bu anlamda biraz vakti geçirmiş oluyor. Çünkü mezun oldukları için onların iş bulma, iş arama durumları tabi ki daha fazla önem arz ediyor. Bu anlamda mezunlara yönelik ve mezunlardan böyle bir başvuru geldiği zaman belki bu önceliklendirilebilir. Onun dışında öğrencilerden yine gelen faaliyetler olursa onlar zamanının çoğunu neredeyse okulda geçirdikleri için ve temelde teorik bilgiye odaklandıkları için aslında bunu biraz daha sektöre ısındırıcı bilgiler sağlayabilir. Bu anlamda artık sektör temsilcilerini okula getirip, mezun ve öğrencilerle buluşturup veya bizi direk oraya götürüp şirket firma gezileri gibi etkinlikler düzenlemeleri olabilir. (Kullanıcı 11)

Kullanıcı 12, kariyer merkezinin öğrencilere ve mezunlara iş bulma konusunda destek olmasını, iletişimi sürdürerek ve iş birliği imkanlarını değerlendirmesi gerektiğini aşağıdaki sözlerle anlatmaktadır:

Yani en öncelik tabi ki bana sevebileceğim bir iş bulması. Yani benim isteğim bu olur. Mevcut konjonktürde biraz daha tabi insanlar birçok mecraları da kullanabiliyor. Birçok kariyer platformu var artık, LinkedIn ve kariyer net gibi. Onun dışında ilan siteleri var. İşkur'un kendi sitesi var devletin kendi sitesi var. Burada aslında bunu ayrıştırabiliriz. Kesinlikle sevebileceği bir iş ve kendi bölümüyle ilgili yani sonuçta en büyük üniversite mezunlarının en büyük şikâyeti şuydu. Kendi bölümümle ilgili bir işe giremedim bu işe girmek zorunda kaldım işte şuradan mezunum ama 5 yıldır bu mesleği yapıyorum vesaire gibi. Yani bunun biraz daha önüne geçilmesi ve aslında gerçekten o bölümde okuyan öğrenci arkadaşımızın gerçekten istediği bir bölümde, istediği bir departmanda, istediği bir şirkette çalışabilmesini sağlayabilmek. Bu da aslında biraz markalarla iş birliği markadan kastım şirketler, firmalar, holdingler, topluluklar olur. Aslında iş birliği yapıp mesela buraya doğrudan ve direkt insan kaynağı sağlayabilirler ve bunu yapan yerler var diye biliyorum. Tabi ki okullarının da sıralamasına göre iş yerleri de ona göre davranıyor. Bence her üniversitenin bir iş yeriyle ve firmayla bir bağı olması lazım. Öğrenci ve mezunlar hem tecrübe kazanıp hem iş hayatına hazırlanabilir. Aslında bu tarz şeyler güzel olabilir diye düşünüyorum. İş hayatında ilk yıllar insanın biraz mental bir desteğe ihtiyacı oluyor. İş hayatı hiçbir zaman okul gibi olmuyor. Burada sadece iş odaklı değil biraz da böyle kendini kişisel olarak hem de biraz daha gelişime yönelik desteklerde bulunabilir. Kişisel gelişim tarafında yine öğrencinin sektörel ve ilgisine

göre yine kendini geliştirebilecek kaynaklar öğrenciyle iletişim kurularak desteklenebilir. İlk birkaç yıl sonrasında artık yavaş yavaş aslında bir yerden sonra kariyer merkezinde işini bulup bir yerde çalışıp 3-4 yıldır da o işe devam eden insanın artık kariyer merkezine geri verme zamanı bile geliyor olabilir. Bu sefer de o kişinin birine ihtiyacı olduğunda yine kariyer merkezine yani bir yere kadar yardım ettiğimiz öğrenci bir yerden sonra bize bir iş imkanıyla geri dönüş sağlanması durumunda bu da bizimle iletişimi koparmamak sayesinde olabilir. Öğrenci öncelikle ihtiyacı staj ya da iş olacaktır. Ama mezun belki biraz daha acil ve öncelikli olacaktır. Staj belki çok düşünmeyecek ama dediğim gibi o zaman aralığı biraz daha ilerledikten sonra mezun bence bir tık daha aslında önemli burası için. Eğer ki kariyer merkezinde işi bulduysa zaten bir yerden sonra kariyer merkezine de faydası dokunacaktır. Çünkü ben işimi buradan buldum şimdi bir sonraki arkadaşım da buradan bulsun deyip orada bir iş ilanı yayınlama ya da bu kariyer merkezi iş birliği yapma şansı olabilir. Daha çok kişi daha çok imkân sağlama olasılığı olabilir o yüzden kesinlikle mezun öğrenciyle iletişimin koparılması gerekiyor. (Kullanıcı 12)

Kariyer merkezi tüm paydaşlarla iç içe olmalıdır. Yani bütün topluluğu koordine etmesini beklerim. Öğrenciyle, şirketlerle, dış paydaşlarla aynı zamanda üniversitenin yönetimiyle iç içe olmalı ve bütün bağlantıları koordine etmelidir. Planlamayı bunun üzerine kurgulayabilir. Kariyer merkezi de artık ömür boyu eğitim diye bir sloganımız var ya ömür boyu eğitimin yanında gelen bir şey yani bir öğrenci üniversiteye başladıktan sonra mezun olduktan sonra aslında kariyer merkeziyle ilişkisini koparmamalı. Daha doğrusu kariyer merkezi öğrencisi ya da mezunu ile ilişkisini koparmamalı. Kendi merkezlerinde kendi işlerinde öğrencilerle bir araya getirerek kullanabilmeli. Mezun olduktan sonra mezununu bırakmamalı. Ömür boyu kariyer merkezli mezunu ve öğrenci etkileşim halinde sahip çıkmalı. (Kullanıcı 13)

İş hayatına ilk adım atılacağı için iş bulma veya işe girmek sürecinde desteklerini beklerim. CV hazırlama sürecinde de yardım etmelerini isterim. Kısa eğitimler ile de öğrencileri önceden işe hazırlamak veya bilgilendirmek güzel olabilir. Öğrenci hangi alanda kendini görmek istiyorsa o alan ile ilgili bilgi verilmeli. Öğrencilerin bu süreçte yanında bulunup destek verilmesi gerektiğini düşünüyorum. (Kullanıcı 14)

Bir üniversitenin kariyer merkezinden beklentilerim tabi ki öğrencilerle ilgili kapsamlı destek sağlamasıdır. Bu iş arama olabilir; iş arama süreçlerindeki rehberlik. Staj ve iş fırsatlarının sunulması olabilir. Özgeçmiş ve mülakat becerilerinin geliştirmesi olabilir. Dediğimiz gibi networkler öğrencilerle paylaşarak farklı fırsatların değerlendirilmesini sağlaması olabilir. Biz idari personel olarak vermiş olduğumuz hizmetler; esasında bütün kurumu ilgilendiren hizmetlerdir. Dolayısıyla bir anlamda

bizim idari olarak yürüttüğümüz süreçlerde ve bu süreç içerisinde bulunan personelimiz de bir kariyer yolculuğu içerisinde olan insanlar. Dolayısıyla biz kendi işimizle ilgili kariyer merkezinden özellikle adaylar isteriz. Adayların kendi birimimizde çalışması konusunda yönlendirmelerini de bekleriz. Kariyer merkezi öğrencinin gelişimi noktasında öğrencilik hayatı boyunca tabi öncelikle kariyer merkezinin öğrencilere kendisini iyi tanıtması gerekir. Kariyer merkezi ne yapar, öğrencinin nasıl bir faydasına işler yapar bunları iyi tanıtması gerekir. Daha sonra da öğrenci kendi mesleğiyle, kendi öğrendiği alanıyla, eğitim gördüğü alanla ilgili gelecekte neler bulabileceğini, nasıl iş fırsatlarıyla karşılaşacağını en kolay kariyer merkezinden edinebilir. Kendi imkanlarıyla edindiği bilginin yanı sıra kariyer merkezindeki danışmanların desteğiyle daha doğru bilgiye daha hızlı bir şekilde ulaşabilir. Dolayısıyla öğrencilerin kariyer merkezine erişimi, ulaşımı önemlidir. (Kullanıcı 15)

Öğrenci ve Mezunlara Yönelik Katkı teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite akademik personel olan, akademik personel kategorisindeki Kullanıcı 16, Kullanıcı 17, Kullanıcı 18, Kullanıcı 19 ve Kullanıcı 20 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir:

Etkinlikler düzenlemeli ve etkinlikler ile sektörel anlamda bağlantı kuracağı öğrencileri bir araya getirebilmelidir. Workshoplar, seminerler, sempozyumlar olabilir. Burada kariyer merkezi organizasyonları öne çıkıyor. Tabi ki öğrencinin istekli olması lazım, benim gözümde en önem şey bu. Öğrenci hali hazırda okuduğu için belki de net olarak iş ve kariyer yolunu çizmediği için deneme süresinde olduğu için ona biraz çeşitlilik sağlayabilirler. Fakat mezun için tabi ki sonrasında iş değiştirebilir ancak mezun olduğunda para kazanmaya başlamak için hareket alanın daha da daralıyor. Mentörlük olarak nokta atışı yapılması gerekiyor. Şunu bence deklare etmek gerekiyor. Bazı öğrencilerin beklentisi ben bu okulda okuyorsam bana iş bulacaklar, bunun bu olmadığını başından itibaren öğrencinin kendi çabasıyla bir şeylerin gerçekleştirebileceğini ve onların sadece rehberlik edebileceğinin iki taraflı olarak fark edilmesi lazım. (Kullanıcı 16)

Kullanıcı 17, kariyer merkezinin temel beklentisinin alanında yetişmiş, öğrencilere ve mezunlara örnek teşkil edecek, iletişimi güçlü ve iş ahlakına sahip personelleri istihdam etmesini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Kariyer merkezinden temel beklentimiz her şeyden önce alanında iyi yetişmiş elemanları istihdam etmesi. Öğrencilere örneklik yapacak şahısları çalıştırması, alanında yetkin konuda iyi bir network kurmuş hangi alanda çalışıyorsa dediğim gibi orada değişik ofisler mevcut. Her

bir ofisteki kişi o alanın yetkin kişilerinden olmalı. Örneğin diyelim ki stajı yönetiyorsa değişik kurumlarla çok iyi irtibat kurup öğrencileri en iyi staj yani stajı çok başarılı şekilde yapabilme imkanını onlara sağlamalı. Bir iş görüşmesine, bir iş dünyasını tanımaya, iş dünyasıyla mülakata ve CV hazırlama gibi özelliklere yine öğrencilere rol modellik yapma yani kariyer merkezinin hangi birimi olursa olsun öğrencilere rol modellik yapacak vasıflarda olması gerekir. Özellikle mezunlar biriminde çalışan kariyer merkezindeki arkadaşların da hayatın içinde değişik sorunlarla karşılaşan veya değişik başarılar yakalamış olan arkadaşları tespit edip hem onların gelişmesine katkıda bulunup hem de o arkadaşları, mezunları üniversite bağlantılarını kurup buradaki gençler ve öğrenciler için onların liderlik yapması gerekiyor. Yani geleceklere örneklik teşkil etmesi açısından da önemli katkı sağlar. Kısaca kariyer merkezi nitelikli, alanı seven, iyi iş ahlakına sahip, nezaket sahibi, iletişimi güçlü olan, beden dilini iyi kullanan kişileri istihdam etmelidir. Haliyle temel görevlerinin öğrenci ve mezunun kariyer fırsatlarını geliştirmek, kariyer imkanlarını artırmak olduklarını sürekli hatırlamalıdır. Öğrenciyi alanının gerekleriyle yani gerekli bilgi ve becerileriyle mezun olmasına, eksiklerinin mezuniyetten önce giderilmesine, genele değil mümkünse kişiye yönelik tespitler de yapıp kişisel eksikliklerin veyahut da kişisel kabiliyetlerine dikkate alarak onlara gelişme imkanları sağlanması, öğrencinin gerek dil becerileri gerek sosyal becerileri, iletişim becerileri, bilgisayar okur yazarlığı becerileri, çağın önem verilen konuları konusundaki becerilerini öğrencilere teşvik etmeleri ve onlara o becerileri kazanma yolunda aracılık yapmaları haliyle en çok istenen hususlardan biridir. Benzer faaliyetleri de mezunlara yönelik olarak yapmalarını bekleriz. Her şeyden önce üniversitede mezunların üniversite aidiyetinin artması, sürekli hale gelmesi konusunda katkı vermelerini bekleriz. Bir diğer yön ise kariyer merkezi az önce birkaç örnek verdim. Üniversitenin pek çok birimiyle iyi ilişkiler kurup o ilişkilerden öğrencilerini ve mezunlarını kariyer noktasında yararlandırmak olabilir. Sürdürülebilir kalkınma merkezi olabilir. Değişik başkanlıklar, bilgi teknolojileri vesaire olabilir. Sürekli Eğitim Merkezi olabilir. Uzaktan eğitim merkezi olabilir. Yani kariyer esasen diğer merkezlerle de öğrenciler arasında bir network kurmaya, bir ilişi kurmaya ve bunu sürdürebilir hale gelmeye katkıda bulunabilir. (Kullanıcı 17)

Kariyer merkezi rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunmalıdır. Mülakat, özgeçmiş ve kariyer danışmanlığı hizmeti vermelidir. Staj ve iş arama sürecinde nasıl başarılı olunması gerektiğine dair workshoplar planlayarak eğlenceli hale getirmeli ve öğrenci ve mezunlara sunmalıdır. Kariyer becerilerini geliştirmek adına eğitim ve atölyelerle desteklemelidir. İş ve staj fuarları düzenlemeli, işverenlerle öğrenci ve mezunları bir araya getirecek organizasyonlar düzenlemeliler. Sosyal medya ve web sitesini aktif kullanarak duyuru ve etkinlik alanlarını aktif kullanmalarını beklerim. Kariyer ile ilgili kaynaklara, makalelere, başarı

hikayelerine ve iş deneyimlerine yer verilmelidir. Kariyer gelişiminin sağlanması konusunda arka planda öğrenci doldurulmalıdır. (Kullanıcı 18)

Kariyer merkezinden beklenti noktasında, aktif bir merkez olarak karşımıza çıkması gerekiyor. Çeşitli eğitimler ve eğlenceli etkinlikler ile öğrenci ve mezunlara hitap edilmeli diye düşünüyorum. Etkin ve şekillendirici bir rol oynamalıdır. (Kullanıcı 19)

Bir kere çok iyi bir şekilde sosyal medyayı iyi kullanıp kariyer olanakların çocuklara çok iyi aktarmasını isterim. İkincisi çok iyi bir CV staj havuzu isterim sektörle iş birliği sağlama. Üçüncüsü staj programlarının uygulamasını isterim. Dördüncüsü ise sürekli bilgilendirme yaparak öğretim üyelerini bilgilendirmesini isterim. Bu anlamda kariyer fuarı çok önemli benim için. Bir de ben şunu görüyorum ki bizim öğrencilerin yabancı dil eksikliği var. Kariyer merkezi bunu bir şekilde ciddiye alıp yapabilirse orada da destekleyici olmasını beklerim. Kariyer gelişimlerinde katalizör yol gösterici olmalı. Onlara iş imkânı sunan, yol gösteren rol oynamalı. Ve tabi ki ufuk açıcı olması lazım bu noktada. Kariyer merkezi muhakkak ve muhakkak öğretim üyelerinden de tecrübe desteği alması lazım. (Kullanıcı 20)

6. Etkili Özgeçmiş Oluşturma Stratejileri ve Destek

Etkili Özgeçmiş Oluşturma Stratejileri ve Destek teması altında dört ayrı kategori incelenmiştir. Yapılan 20 derinlemesine görüşme, kendi içerisinde 5 öğrenci, 5 mezun, 5 idari personel ve 5 akademik personelden oluşmaktadır. Kariyer merkezi öğrenci ve mezunun kariyer yolculuğunda kariyer planlamasına yardımcı olan ve bu süreçte rehberlik eden bir birimdir. Genel olarak kariyer merkezleri, kariyer danışmanlığı, iş ve staj arama, etkinlik gibi konularda destek olmaktadır.

Etkili Özgeçmiş Oluşturma Stratejileri ve Destek teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversitede okuyan, öğrenci kategorisindeki Kullanıcı 1, Kullanıcı 2, Kullanıcı 3, Kullanıcı 4 ve Kullanıcı 5 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kariyer Merkezi, öğrencilere ve mezunlara özgeçmişlerini hazırlarken kullanabilecekleri örnek özgeçmiş ve şablon hazırlayarak başlangıç noktası oluşturabilir. Öğrencilere ve mezunlara bireysel danışmanlık hizmeti sunabilir. Danışmanlar, özgeçmişlerini gözden geçirerek öğrencilere geri bildirimler ve iyileştirme önerileri sunabilir. Hangi bilgilerin özgeçmişte yer alması gerektiği ve bu bilgilerin nasıl düzenlenmesi gerektiği konusunda rehberlik sağlayabilirler. Genelde

üniversite 1 ve 2. sınıftaki öğrenciler bu özgeçmiş ve CV hazırlama konusunda çok fazla bilgiye sahip olmuyorlar. İlk kez üniversitede bu gibi şeylerle tanışmış oluyorlar. Ben dahil mesela şu an özgeçmişim yok. Burada istediğim tutum içtenlik ve samimiyet olur. Açık ve net bir şekilde aslında iletişim kurmasını beklerim. Bilmediğimiz ve sıfırdan öğreneceğimiz için karşımızdaki insanın bizimle daha net konuşması, bir şeyleri net anlatması, bizim de anlamamız açısından daha iyi olur. (Kullanıcı 1)

CV süreci bence çok önemli bir adım. Çünkü şirketlere başvururken çeşitli alanlardaki bilgi birikimimizi ve yaptığımız işleri göstermemiz için ilk fırsatımız özgeçmişimiz aslında. Bunu düzgün şekilde göstermekte zorlanabilir. Çünkü çok çeşitli kaynaklarda çok farklı özgeçmiş çeşitleri var. Bu konuda da hangisinin hangi sektörde ne şekilde doğru olduğunu bence kariyer merkezleri en iyi şekilde bize aktarabilir. CV oluştururken bize destek verebilirler. Kariyer merkezinden bir görevliyle belki bir araya gelip bir CV oluşturma semineri düzenlenebilir veya CV yazma etkinliği gibi mesela bize nasıl yazılacağı, nelerin önemli olduğu, nelerin yanlış veya doğru olduğunu güzel şekilde aktarırlarsa biz de aynı şekilde güzel CV'ler hazırlayıp güzel işlere başvurup çok daha iyi sonuçlar alabiliriz. (Kullanıcı 2)

Kullanıcı 3, kariyer merkezinin öğrencilere özgeçmiş hazırlama konusunda eğitim vermesi ve özgeçmişlerini inceleyerek doğruları ve yanlışları üzerinde konuşup yanlışları düzeltmesi gerektiğini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Öncelikle özgeçmiş nasıl hazırlanmalı konusunda eğitim vermelidir. Daha sonrasında öğrencilerin CV'sini inceleyerek doğruları ve yanlışları üzerinde konuşulup yanlışlar düzeltilmelidir. Benim daha önce CV'mde düzeltilme yapılmıştı. İlk olarak e-posta ile düzeltme sağlanmıştı. Ardından nasıl düzeltmem gerektiği konusunda e-posta ile geri dönüş yapmışlardı. Farklı bir zamanda da yüz yüze danışmanlık almıştım. Kariyer merkezinde çalışan personelle CV'im de güncellemeler yapmıştık. (Kullanıcı 3)

Genel olarak özgeçmiş oluşturma seminerleri düzenleyebilir. Öncelikle daha sonra bu alanda daha fazla sorusu olan öğrenciler için birebir de olabilir. Biz mesela hazırladığımız CV'leri onları götürdüğümüzde CV'leri düzenleyebilmeliler, öğütler verebilir. (Kullanıcı 4)

Çok destek sağlamalıdır. Çünkü öğrenciler yani iş dünyasından uzak insanlar, henüz adım atmamışlar. Çeşitli düzenlemeler yapmalılar. Sadelik esas olmalı, anlaşılabilirlik esas olmalıdır. Kolay bir şekilde olmalı diye düşünüyorum. Düzen konusunda biraz yardımcı olmaları ve yönlendirmeleri düzgün yapmaları gerekiyor. (Kullanıcı 5)

Etkili Özgeçmiş Oluşturma Stratejileri ve Destek teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversiteden mezun olan, mezun kategorisindeki Kullanıcı 6, Kullanıcı 7, Kullanıcı 8, Kullanıcı 9 ve Kullanıcı 10 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kariyer merkezi öğrencilere ve mezunlara etkili CV'ler, özgeçmişler oluşturmali ki bu çok önemli. İş başvurularını öne çıkarmalarında yardımcı olsun. Bu yüzden özgeçmiş hazırlamanın önemli olduğunu düşünüyorum. Bu sayede kariyer hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırmaktadır. (Kullanıcı 6)

Kariyer Merkezi özgeçmişimizi, beceri ve tecrübelerimizi kısa, açık ve doğru bir şekilde hazırlanmasında yardımcı olmalıdır. Bir şirkete ya da iş görüşmesine gönderilecek CV'de karşı tarafın bizleri görmedikleri aday için iş görüşmesine davet etmeleri için firmaya ya da sektöre etkin bir özgeçmiş sunulmasına yardımcı olmalıdır. (Kullanıcı 7)

Özgeçmiş ile ilgili kapak yazısı olabilir. Ön yazı ile kendimi en yalın bir biçimde nasıl ifade edebilirim. Özgeçmişte gerçekçi bilgilerle ama işvereni etkileyecek bir şekilde nasıl özgeçmiş hazırlarım gibi konularda destek sağlayabilirler diye düşünüyorum. (Kullanıcı 8)

Kesinlikle örnek bir CV taslağı atılmalı. Çünkü ister istemez öğrencilerde CV nasıl oluşturmaları gerektiği konusunda bilgi eksiklikleri çok fazla oluyor. Bu yüzden öncelikle bir örnek CV atılması gerektiğine inanıyorum. Bunun dışında CV oluştururken nelere dikkat edilmeli, iş alımı konusunda çoğu öğrenci deneyimsiz olduğu için hani ne yazarsa daha göze çarpabilir, hangi bilgiyi eklerse daha fazla göze çarpabilir bunlar hakkında genel bir bilgi verilmesi gerektiğine inanıyorum. Çünkü herhangi bir tecrübesiz kişilerde tabi ki işe alan kişi tarafından da problemler olabilir. Bundan kaynaklı daha göze çarpıcı bir CV hazırlaması konusunda yardımcı ve destek olmaları gerektiğini düşünüyorum. (Kullanıcı 9)

Özgeçmiş oluşturma konusunda bence bir taslak olmalıdır. Kariyer merkezinin taslağı olmalı ve bu taslağa göre de benim kendi CV'mi düzenlemem gerekmektedir. Bundan sonraki süreçte de onların beni yönlendirmesi lazım. Yani şu şekilde yetkinlikler kısmında mesela benim kendi özelliklerimle eşleşiyor mu ya da ben oraya neler yazmalıyım neler yazmamalıyım bu konuda beni uyarması gerekir ya da yönlendirmesi gerekir. Kendi karakterimin uyumuşması gerekmekte özgeçmişin yoksa hiçbir şekilde profesyonel olmaz. (Kullanıcı 10)

Etkili Özgeçmiş Oluşturma Stratejileri ve Destek teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite idari personel olan, idari personel kategorisindeki Kullanıcı 11, Kullanıcı 12, Kullanıcı 13, Kullanıcı 14 ve Kullanıcı 15 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Bu konuda özellikle insan kaynakları direktörlerinin verdiği yorumlara bakarak bir yorumda bulunabilirim. Çoğu özgeçmiş neredeyse 5-6 saniyede okunuyor ve geçiliyor. Ben geçenlerde böyle bir veriye rastlamıştım. Dolayısıyla 5-6 saniyede harcanmayacak bir özgeçmiş oluşturması benim açımdan daha iyi olur. Çünkü insan kaynakları açısından zaten herhangi bir ilana çok fazla sayıda başvuru geliyor ve bu çok fazla sayı başvurunun arasından ister istemez benim sıyrılmam gerekiyor. Özgeçmiş olarak ilk başta kişilerle ve şirketlerin insan kaynakları ile iletişim kurduğumuz için bu anlamda beni iyi ifade eden bir özgeçmişin olması önem arz ediyor. Bu anlamda da kariyer merkezinin bana destek sağlaması açıkçası beni mutlu eder. Oluşturacağımız doğru bir CV ve CV formatıyla bu şekilde başvurmam şansımı artırır diye düşünüyorum. (Kullanıcı 11)

Kullanıcı 12, CV taslağının aynı formatta olması ve CV danışmanlığının önemi hakkında bilgi ve tecrübelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Mevcutta birçok bunu yapan web sitesi var ama aynı formatta yani öğrencinin kendi bilgilerini girip bunu bir CV formatında çıktısını alabileceği bir yapı bence çok güzel olur. Mevcut da mesela kariyer net gibi böyle birkaç web sitesinde var. Dediğim gibi o CV'yi indirip başvuracağı yerlere yine o CV'yi gösterebilir. Bunun dışında kariyer danışmanlarına bu CV'yi danışabilir. Yani ben böyle bir şey hazırladım uygun mu diyerek neleri eklemem gerekiyor neleri çıkarmam gerekiyor diye danışabilir. CV hazırlarken sadece uzun uzun yazmak da değil biliyorsunuz bazıları kısa ve öz tutulmak zorunda yani zorunluluktan ziyade her şeyin kısa ve öz olması gerekiyor. Yeni mezun 4 sayfalık bir CV hazırlayan arkadaşlarımız da var 3-4 yıllık iş hayatı olup yarım sayfa CV hazırlayan arkadaşlar da var. Bunun bir dengesini ve idealini aslında birebir yani o CV'yi gösterip danışabilecekleri, karşılıklı ekleme ve çıkarma yapabilecekleri bir şey güzel olur. (Kullanıcı 12)

Burada öğrencinin profesyonel hayata atılmasındaki ilk adım çok önemli. Doğru bir CV oluşturup doğru bir özgeçmiş oluşturup doğru firmalarda başlamak kariyerine ilk adımını atmasını sağlamak, öğrenci için en önemli şey. Bir öğrenci mezun olabilir ama tecrübesi olmadığı için doğru yerde tecrübe kazanması çok önemli. Bunun için de kariyer merkezinin o öğrenciyi doğru yerde tecrübe kazandırıp doğru bir şekilde işe yönlendirmesi çok önemli. Dediğim gibi yani CV hazırlanması konusunda nasıl destek olabilir bir kere bir CV'nin hazırlanması önemli. İnsan kaynaklarının bunu nasıl karşılayacağı çok önemli. Doğru bir CV hazırlamasına, standart bir CV prosedürü oluşturulmalı ve o CV prosedüründen sonra hem CV konusunda hem mülakat konusunda destek olmalı. Firmalar mülakata çok önem veriyor öğrencinin kendinin nasıl ifade etmesi gerektiğini öğrenciye anlatmalı. (Kullanıcı 13)

Özgeçmiş içerisinde nelerin eklenip eklenilmemesi, özgeçmiş nasıl oluşturulmalı konularında yardımcı olunmasını gerekli. Özgeçmiş eklenmesi gereken aldığı eğitimlerin ne kadar faydalı olduğu da bilgilendirilmeli. Gerekirse bu eğitimlerin alınabileceği yerlerde tavsiye etmeli. (Kullanıcı 14)

Hayatlarında hiç özgeçmiş hazırlamamış öğrenciler için kariyer merkezi güzel örnekler fırsatlar sunacaktır. Özgeçmiş hazırlama aslında işe ilk adımın ilk basamağı oluyor. Dolayısıyla kariyer yolculuğunda CV hazırlamanın önemli bir yeri var. Nasıl hazırlanacağını, hangi cümlelerin daha etkili olacağını, hangilerinin olumsuz olacağını kariyer merkezi detaylı bir şekilde öğrencilere anlatabilir. (Kullanıcı 15)

Etkili Özgeçmiş Oluşturma Stratejileri ve Destek teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite akademik personel olan, akademik personel kategorisindeki Kullanıcı 16, Kullanıcı 17, Kullanıcı 18, Kullanıcı 19 ve Kullanıcı 20 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir:

Bence öncelikle taslak çok önemli. Ama taslak dışında şu anlamda birebir olmak gerekiyor. Şekil ve düzen olarak istenen düzende CV oluşturmuş olabilir. Ama CV danışmanının bileceği bir iş, alakasız bulduğu şeyler konusunda bireysel olarak yönlendirmek ve göz atmak önemli. Ya da CV güzel ama şunu da ekleyebiliriz diyerek yönlendirmesi gerekiyor. (Kullanıcı 16)

Kariyer merkezinin en önemli faaliyetlerinden birisi bu. Güzel örneklerle, değişik örneklerle hatta farklı işlere göre CV'de farklılık arz eden durumları da ele alarak farklı sektörlerle göre düzenlemeliler. Önem verilen konuları ele alarak genel bir CV becerisiyle birlikte başvurulacak işe göre öne çıkarılacak hususlar belirlenerek, referanslara yönelik neleri özellikle öne çıkaracağını belirlemeli. Yani bir açıdan özelleştirilmiş hem kişiye yönelik hem de başvurulacak alanlara yönelik başka sektörlerle yönelik hatta şöyle bir imkân da belki sağlanabilir. Genel bir CV imkanından sonra belki gerçekten bir iş durumunda aynı zamanda kariyer merkezi o CV'nin güncellenme aşamasında da kişiye bize tekrar müracaat edebilirsiniz demesi ve başvurulacak alana göre, başvurulacak kuruma göre CV'ye gerekirse bazı bilgilerin daha bir öne çıkarılması daha farklı şekilde anlatılması da sağlanabilir. Bireyselleştirilmiş, özelleştirilmiş hem kişi özelinde hem başvurulacak kurum özelinde bazı farklılıkların sağlanmasını başarmaları günümüzde günümüzün anlayışına uygun bir faaliyet olur. (Kullanıcı 17)

CV sürecinde önce danışmanlık vermeli. Özgeçmiş şablonu incelenmeli ve öğrenci ya da mezunun bu şablon doldurulması istenmelidir. Doldurduktan sonra ikinci bir danışmanlık verilip eksik ya da gerekli olan kısımlar ile ilgili düzeltme yapılmalıdır. Ardından ilgili şirkete

gönderilecek formata getirilip öğrencinin başvurması konusunda yardımcı olunmalıdır. (Kullanıcı 18)

Birebir destek sağlamalıdır. (Kullanıcı 19)

Kariyer gelişimlerinde katalizör yol gösterici olmalı. Onlara iş imkânı sunan, yol gösteren rol oynamalı. Ve tabi ki ufuk açıcı olması lazım bu noktada. Kariyer merkezi muhakkak ve muhakkak öğretim üyelerinden de tecrübe desteği alması lazım. (Kullanıcı 20)

7. Öğrenci ve Mezunların İhtiyaçlarına Göre Danışmanlık

Öğrenci ve Mezunların İhtiyaçlarına Göre Danışmanlık teması altında dört ayrı kategori incelenmiştir. Yapılan 20 derinlemesine görüşme, kendi içerisinde 5 öğrenci, 5 mezun, 5 idari personel ve 5 akademik personelden oluşmaktadır. Kariyer merkezi öğrenci ve mezunun kariyer yolculuğunda kariyer planlamasına yardımcı olan ve bu süreçte rehberlik eden bir birimdir. Genel olarak kariyer merkezleri, kariyer danışmanlığı, iş ve staj arama, etkinlik gibi konularda destek olmaktadır.

Öğrenci ve Mezunların İhtiyaçlarına Göre Danışmanlık teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversitede okuyan, öğrenci kategorisindeki Kullanıcı 1, Kullanıcı 2, Kullanıcı 3, Kullanıcı 4 ve Kullanıcı 5 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Mesela benim aklıma gelen bu sorulara cevap olarak bana destek sağlayabileceğini düşünüyorum. Bu sorulardan bazıları şunlar; Kariyer hedeflerimi belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak için nasıl bir plan yapabilirim? İş arama sürecimde etkili bir özgeçmiş nasıl hazırlarım? Özgeçmişimde hangi bilgiler ve deneyimler ön plana çıkmalıdır? İş mülakatlarına hazırlanırken nelere dikkat etmeliyim? gibi birçok soruya kariyer merkezleri sayesinde cevap bulabilirim. (Kullanıcı 1)

Öncelikle üniversiteye ilk başladığımızda kafamız çok karışık olabiliyor ve ne yapacağımızı ne şekilde bir kariyer yolu izleyeceğimizi bilemeyebiliyoruz. Böyle durumlarda kariyer merkezlerinin ve oradaki çalışanların bize yol gösterici olması bizim için çok önemli. Mesela nasıl CV hazırlarız? Nasıl bir iş bulabiliriz? Nasıl bir staj bulabiliriz? ve devamında da kariyerimizi doğru bir şekilde nasıl ilerletebiliriz bence bu konular bize çok güzel destek olabileceklerini düşünüyorum. Biraz daha yakın ve samimi davranarak bize aynı şekilde bir abi ve abla edasıyla yol gösterici olabilirler. Aynı zamanda da bizi kariyerimizde takıldığımız, tıkanıldığımız noktalarda destekleyerek mesela belki şunu şu şekilde

yapabilirsin, şu şekilde düşünüp şöyle davranabilirsin şeklinde bize daha tecrübeli insanlar olarak büyük tavsiyesi verebilirler. (Kullanıcı 2)

Kullanıcı 3, kariyer merkezinin öğrencilere yönelik kapsamlı destek sağlamasını, staj fırsatlarına erişim konusunda rehberlik yapmasını, her fakülte için ayrı bir danışman atanması ve danışmanların fakülteye özel eğitimler ve sektörel seminerler düzenlemesini, öğretim görevlileri ve işverenlerle iş birliği yaparak öğrencilere fakülte bazında rehberlik etmenin de öğrencilerin kariyer gelişimine olumlu katkı sağlayacağına yönelik düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Bir üniversitenin kariyer merkezi benim için bulunduğu üniversite öğrencilerine sektör bilgisi vermeli. İş ve staj fırsatları konusunda destek olmalı. Öğrencilere iş ve staj yeri nasıl bulunabilir bu konu hakkında bilgilendir yapmalı. İş ilanı veren platformlar hakkında bilgi verici seminerler vermeli. Bu platformları nasıl daha etkili kullanabileceğimizi anlatmalı. CV konusunda da yardımcı olmalı. CV danışmanlığı vermeli. Ek olarak ben kariyer merkezinde her fakülte için ayrı bir danışman olmasını isterdim. Danışman fakültelere göre eğitimler ve sektör bazında seminerler vermesini isterdim. Öğretim görevlileri ve iş verenler ile iş birliği içerisinde olup fakülte bazında rehberlik etmenin daha faydalı olabileceğini düşünüyorum. (Kullanıcı 3)

Öğrencilere kariyer planlaması konusunda yardımcı olabilirler. CV hazırlama, özgeçmiş hazırlama oluşturabilirler. Çünkü genelde öğrenciler bu konuda çok eksik oluyorlar. Kariyer merkezleri de kendileri iş dünyasına daha yakın olduğu için öğrencilere bu konuda rehberlik yapabilirler. Aynı zamanda mülakat simülasyonları da düzenleyebilirler bu sayede öğrenci gireceği mülakatlara daha tecrübeli bir şekilde eksiklerini bilerek hazırlanabilir. (Kullanıcı 4)

Şimdi hayalimdeki bir meslek varsa eğer bu konuda ben ne kadar kendimi geliştirebilirim yeterli miyim değil miyim bu konuda çeşitli önerilerde bulunmasını isterim. Mesela CV ile ilgili CV'mi nasıl geliştirebileceğim dair çeşitli bir öneri isterim. Mülakatlardaki beden dili, konuşma, yetkinlik ile ilgili sorularda, cevaplarda kesinlikle kendimi geliştirmek için yardım isterim. (Kullanıcı 5)

Öğrenci ve Mezunların İhtiyaçlarına Göre Danışmanlık teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversiteden mezun olan, mezun kategorisindeki Kullanıcı 6, Kullanıcı 7, Kullanıcı 8, Kullanıcı 9 ve Kullanıcı 10 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Geçenlerde de hem kendimden hem de arkadaşım üzerinden örnek vermek istiyorum. Ben de buranın öğrencisiydim. Kariyer merkezinde CV hazırlamakta özgeçmiş hazırlarken bana çok destek olmuşlardı. Onun

dışında geçenlerde bir arkadaşım için gitmiştik. Kendisi CV hazırlayarak iş başvurusunda bulunmuştu ve ret almıştı. Onun için bir kariyer merkezine danışalım bize yardımcı olsunlar CV'mde ne gibi eksiklikler var ne gibi şeyleri eklemeliyiz diye bilgi alalım dedik ve CV'mize baktıklarında zaten bu CV ile nasıl iş görüşmesi ya da iş başvurusunda bulundunuz dediler. Biz de yardım amaçlı kariyer merkezine gitmiştik bize danışmanlık sundular ve gerçekten güzel bir CV hazırladık çok destek oldular. Çok içten ve samimiydiler. Beraber gittiğimizde gerçekten güler yüzle bizi karşıladılar ve hep beraber oturup CV hazırlamada bize destekte bulundular, yardımcı oldular. Genel olarak bu şekilde destek vermelerini isterim. (Kullanıcı 6)

Bireyin gelişim süreçlerinde kendileri ile ilgili farkındalık geliştirmelerini sağlamalarını, doğru karar vermelerini, plan yapmalarını, bilgi, beceri, yetenekleri doğrultusunda doğru ve etkin şekilde yönlendirme yapmalarını sağlamalıdır. CV danışmanlığı, kariyer danışmanlığı, mülakat danışmanlığı konularında destek vermelerini beklerim. (Kullanıcı 7)

İş fırsatları, mentörlük olabilir. İş fırsatından ziyade mesela işi buldu ondan sonrası için de destek sağlanabilir. Hani o alanda ilerlemek vesaire olsun bu konularda deneyimli insanlardan mentörlük, fikir alma vesaire konularında destek sağlayabilirler. (Kullanıcı 8)

Kullanıcı 9, üniversiteden mezun oluncaya dek okuduğu bölümün iş ve staj fırsatlarının sınırlı olduğunu bildiğini ve iş konusunda kariyer merkezinin kendisini oldukça iyi bir şekilde yönlendirdiğini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Şu şekilde örnek vermek istiyorum. Ben tıbbi sekreterlik okumuştum kendi bölümümle alakalı hem hastanede hasta bakım olsun ve birden fazla kısım var ama ilk üniversiteye girdiğimde bunlar dışında arşivlemede vesaire bulunabileceğimi de bilmiyordum. Kariyer merkezi beni daha fazla bu alanlara yönlendirdi. Aslında evet bu bölümü okudun ama şu kısımları da hastane içinde yapabilirsin gibi bir açıklama yapmışlardı. Yine bu şekilde mezun olmadan öğrencilere yani bu bölümü okuduktan sonra şu alanlardan ilerleyebilirsiniz gibi bir açıklama yapılabilir. Bu açıklamalarda bağlantılı olarak öğrencilerin önceden araştırma yapmaları için birkaç firma önerilebilir. Ya da bunun dışında iş sonrası süreçlerle alakalı psikolojinin de önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü bir anda öğrencilik hayatı bitiyor ve gerçekten o iş dünyasına giriş yapıyorsun ve bir anda ne oldum da oluyorsun. Adaptasyon süreci ile ilgili de bir destek verilebilir. (Kullanıcı 9)

Şöyle ben üniversitelerin kariyer merkezlerinin açıkçası öğrencilerin mezun olduktan sonraki süreçlerde destek olmasını isterim ve tamamen tam zamanlı bir işe yerleştirmelerini isterim. Mülakat konusunda olabilir. Çünkü biliyorsunuz şu anda çok fazla iş görüşmeleri vesaire

gerçekleştiriyoruz. Staj anlamında da olsun stajyerlik anlamında ya da normal tam zamanlı da bu yönde de bir simülasyon vesaire gibi bir önerim olabilir. (Kullanıcı 10)

Öğrenci ve Mezunların İhtiyaçlarına Göre Danışmanlık teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite idari personel olan, idari personel kategorisindeki Kullanıcı 11, Kullanıcı 12, Kullanıcı 13, Kullanıcı 14 ve Kullanıcı 15 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Öncelikle mülakat konusunda destek olmalarını isterim. Çünkü ben mülakatlarda heyecanlanan bir insanım. Dolayısıyla mülakatlarda neler olacağını bilemediğim zamanlar oluyor. Nasıl cevap versem daha iyi olur ya da mülakatların altın sırları nelerdir, mülakatları nasıl geçeriz gibi konularda bana destek olurlarsa çok iyi olur. Onun dışında yine özgeçmiş ve kariyer yolculuklarında destek olmalarını isterim. Özgeçmiş olarak özgeçmiş hazırlama aşamasında destek olabilir. Ben zamanında özgeçmiş oluştururken zor yollardan bunu elde etmiştim. Özgeçmiş oluşturma aşamasını daha da kolaylaştırarak bana sunması beni mutlu eder. Bu anlamda böyle bir hizmeti beklerim. Onun haricinde yine mülakatlar ve kariyer yolculuğu içinde temelde bilinçlendirme çalışması öncesinde çalışmaların provalarını yaparak mülakat esnasına önceden hazır olmamı sağlayabilir. Bu çerçevede danışmanlık hizmetlerini beklerim. (Kullanıcı 11)

Kullanıcı 12, sektördeki yaşamış olduğu mülakat simülasyon deneyimlerini aşağıdaki sözlerle anlatmaktadır:

Aslında şöyle öncelikle zaten bunları veriyor diye düşünüyorum. Bir öğrencinin nasıl CV hazırlaması gerektiğini, sertifikalarını, bilgilerini, yetkinliklerini ve bunları nasıl bir formatta yapması gerektiği konusunda destek olmalılar. Biraz da şöyle kariyer ve mülakat danışmanlığı tarafında da mesela mülakatlar aslında çok önemli. Çünkü yine kendi yaşadıklarım arasından bir şey söyleyeyim. Mesela bazı firmalarla görüşürken simülasyon diye bir sürece de sokuyorlar sizi. Oradaki sizinle görüşen insan kaynakları görevlisi sizin iş arkadaşınızmış gibi bir rol yapıp sizinle o işle ilgili veya bir olayla ilgili, bir durumla ilgili 3-4 farklı plan uyguluyorsunuz. Çok zorlu bir iş arkadaşı rolü yapabiliyor. Kavga ettiğiniz bir iş arkadaşı veya başkası ile kavgalı bir iş arkadaşı. Yani aslında bu tarz süreçlerde bulundum. Bunlar insanı en çok geren ve aslında CV’de birebir de bir iş görüşmesi artık belli klasikler üzerinden gidiyor. Bu tarz böyle yeni farklı uygulamaları, metotları, insan kaynakları metotlarını uygulayan yerleri de öğrencilere biraz anlatabilir, gösterebilirler. Özellikle simülasyon benim çok zorlandığım bir şey olmuştu. Daha önce 3 farklı uygulama yaptık. Bir tanesinde hiçbir işi, sürece uygun yapmayan

bir iş arkadaşımızla tartıştık. Süreci kendi istediği gibi yürüttüğü için benim ekibimin iş süresi ve vakti uzuyordu. Bu da iş yükü oluşturunuyordu ekstra. Bunu çözmek için böyle canlı, bayağı birebir güzel oldu. Yani çok gerilimli ama güzel. Çünkü farklı bir uygulama olduğu için kesinlikle geri adım atmıyor. Siz sürekli ikna etmek zorundasınız. Daha önce mesela tecrübem olsaydı çok rahat hissederdim ama o an gerçekten insanda farklı bir gerilim oluyor ve zaten süreç bittiğinde ilk defa deneyimledik. Onun da üzerine konuştuk, ilginçti. Buna hazırlıklı olmak çok önemli bence o yüzden. Hatta daha önce mesela bir de toplu görüşme olmuştu grup mülakatı mesela bunlar da önemli. Bazı yerler grup mülakatı yapıyor. 8-10 kişi oturuyor böyle ekip kuruyorsun işte veya denizde kalacaksınız ne yapacaksınız falan yani çok güzel şeyler var. Çok önceden girdiğim bir süreci o da ilginçti. Çok ön plana çıkmak isteyenlerin elendiği mesela değişik bir şeydi. Bu tarz farklı insan kaynakları uygulamalarında bulundurulması bence çok faydalı olur. En azından böyle bir görüşmeye girecek insan o heyecanı atar ne yaşayacağını bilir ya sonuçta bu da bir sınava hazırlık gibi. (Kullanıcı 12)

Öğrenci olarak baktığın zaman eğer ben bir öğrenci isem bir kariyer merkezinden şunu hedefleyebilirim, daha önce dediğim gibi profesyonel hayata geçiş sürecinde beni yönlendirmesini, doğru hedefe ulaşmasını ama bir personel olarak da kendi kariyerimde gelişmeleri katkılarını değerlendirebilirim. Aynı zamanda mezun için ve öğrenci için belirttiğim gibi kariyer planlamasını aslında üniversite ilk başladığı günden beri takip etmeli. Bir öğrencinin aslında en önemli kariyer planlaması ilk üniversiteye başladığı süreçte seçtiği bölümle başlıyor. Doğru bölümü seçmesi demek hayatına yön vermesi demek. Yani sevdiği işi yapması demek. Bir kariyer merkezinin en önemli noktası aslında dediğim gibi üniversite de ilk bölüm seçerken daha öğrenci üniversiteye başlamadan kariyer merkezinde planlayıp bunu doğru bölümü seçmeli daha sonra ileride sevip sahipleneceği işi yapması için çok önemli. (Kullanıcı 13)

Birçok öğrencinin ilk deneyimi olacağı için staj veya işe hazırlıkları için yardımcı olunmasını ve işleyiş hakkında bilgilendirilmesi isterim. İlerlemek istediğim alanda veya hangi yönde nasıl ilerlemek konusunda tavsiyeleri de duymak isterim. (Kullanıcı 14)

Kariyer danışmanlar tabi kendilerine çizilen, tarif edilen bilgiler çerçevesinde danışanlara hizmet vermekle birlikte kendi deneyimlerini de katarak danışanlara tecrübelerini paylaşabilirler. Bu noktada özellikle kariyer merkezleri farklı sektörlerde networkler oluşturduğu takdirde öğrencilerimiz ya da mezunlarımız artık kime hizmet veriyorsa bu uzmanlarla birlikte kendilerini çok daha iyi hissedeceklerdir. Kariyer yolculuklarında mutlaka danışmanların tecrübelerinden de faydalanacaklardır. (Kullanıcı 15)

Öğrenci ve Mezunların İhtiyaçlarına Göre Danışmanlık teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite akademik personel olan, akademik personel kategorisindeki Kullanıcı 16, Kullanıcı 17, Kullanıcı 18, Kullanıcı 19 ve Kullanıcı 20 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Şimdi şöyle, ben eğer hiçbir fikri olmayan ne yapacağından emin olmayan bir öğrenciysem benim fikrimi ya da ne istediğimi açığa çıkarmak için belli aralıklar ile görüşmeler olabilir. Psikolojik testler yapılabilir ve burada kariyer merkezinde psikologların da görevi önemi. Kişilik envanterleri olabilir ya da farklı kişilik testleri üzerinden yapılabilir. Çalışma koşulları ile ilgili bilgilendirme yapılabilir, öncelikle bunu beklerim. Diğeri ise mesela ben başvuru yapacak bir öğrenciyim ve bana CV hazırlama konusunda yardımcı olacak, belki rehberlik edecek, benim donanımlarıma göre olmazsa olmaz dediğimiz bir eğitim var ise beni yönlendirecek, benim için CV'ye uygun doğru bağlantılar sağlayacak bir destek beklerim. (Kullanıcı 16)

Tabi bize dediğinizde bizim tabi hitap ettiğimiz öğrenci kitlesini düşünüyorum. Kendi açımızdan esasen öğretim üyelerine, öğretim elemanlarına kariyer merkezi öğrencilere değişik danışmanlık imkanları sunarak öğrencilere hizmet fırsatları sunarak haliyle bizi o konuda bilgilendirerek bizlerin alanını kendilerine yani ilğimizi o yönde çekiyorlar. Öğrencilere sundukları her hizmet dolaylı olarak öğretim elemanını da ilğilendiriyor. Değişik faaliyetlerine katılarak bizim de omuzumuz genişliyor. Kendi üzerimden konuşursam katıldığım birkaç faaliyetlerinde bunlardan birisi değişik temalı fuarlar ve yine bir faaliyetlerinde de sürdürülebilirlik konusunda bir faaliyetlerine katıldım. Buraya baktığınızda bir öğretim elemanının, bir öğretim üyesinin öğrencisini değişik alanlardan destekleyen veya öğrencisinin değişik ihtiyaçları konusunda kariyer merkezi haliyle öğretim elemanlarıyla ilişkide olacak. Bu ilişki esasen öğretim elemanının da hem network' ünü geliştiriyor hem de öğrenciyle daha yakın bir temas kurma imkânı sağlıyor. Ayrıca sadece öğrenciyle değil mezunlarla da öğretim üyesini tekrar bir araya getiriyor. Ve öğrenciye katkıyı devam ettirmesi yönüyle öğretim üyesinin bu eğitim alanındaki iştıyakını, muhabbetini, sevgisini artırmaya katkıda bulunuyor. Yani kısaca bir canlılık sağlıyor, ilgi artışı sağlıyor ve motivasyon sağlıyor. (Kullanıcı 17)

Danışmanlar, kariyer basamağında ilerleyen öğrenci ve mezunlara ilk olarak hangi sektörde çalışmak istediğini sormalı ve kişinin talebine göre kendisini yönlendirmelidir. Burada öğrencinin beceri ve deneyimlerini gözden geçirmeli ve süreç için hazırlamalıdır. CV hazırlama konusunda verilecek eğitim planlamalarını yapmalı ve sabırlı davranarak öğrencinin iş ve staj istihdamı hususunda sonuna kadar yanında olmalıdır. Şirketler ile öğrencileri ve mezunları bir araya getirerek daha aktif bir şekilde yol

almaları sağlayabilirler. Aynı zamanda burada kurulan iletişim çok önemli. Doğru ve etkili kurulan iletişim, öğrenci veya mezunu rahatlatacak ve stresin en aza indirilmesi konusunda yardımcı olacaktır. (Kullanıcı 18)

Seminer ve panellerin düzenlenmesi, CV hazırlama, mülakat hazırlanma süreçlerinin anlatılması ve iş ve staj ilanları için bir bilgi bankası sağlanması, diğer mezunlarla iletişimin sağlanabilmesi. (Kullanıcı 19)

Danışmanların aşamalı olarak çalışmasını isterim. Sektörel Network oluşturma, sektördeki insanlarla iyi bir Network, öğrencileri buraya kanalize etme, akademi sektör iş birliğini gerçekleştirme, öğrencilere kariyer kapısı açma noktasında fakültelerde iş birliği yapması lazım. Öğretim üyelerine gelip öğretim üyelerinin öğrencinin kariyerinde neler sunuyor, neler sunmuyor ve öğretim üyesinin network genişliği nedir onu kariyer merkeziyle güçleri birleştirme noktasına gelmesini isterim. Öğretim üyelerinin kariyer merkezinden haberi yok, kariyer merkezlerinin de öğretim üyelerinden haberi yok. (Kullanıcı 20)

8. Etkili İletişim ve Geri Bildirim Süreci

Etkili İletişim ve Geri Bildirim Süreci teması altında dört ayrı kategori incelenmiştir. Yapılan 20 derinlemesine görüşme, kendi içerisinde 5 öğrenci, 5 mezun, 5 idari personel ve 5 akademik personelden oluşmaktadır. Kariyer merkezi öğrenci ve mezunun kariyer yolculuğunda kariyer planlamasına yardımcı olan ve bu süreçte rehberlik eden bir birimdir. Genel olarak kariyer merkezleri, kariyer danışmanlığı, iş ve staj arama, etkinlik gibi konularda destek olmaktadır.

Etkili İletişim ve Geri Bildirim Süreci teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversitede okuyan, öğrenci kategorisindeki Kullanıcı 1, Kullanıcı 2, Kullanıcı 3, Kullanıcı 4 ve Kullanıcı 5 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir.

Kullanıcı 1, bir üniversite kariyer merkezinin öğrenciler ve mezunlar için kolay erişilebilir iletişim kanalları sağlaması gerektiğinden ve bu kanallar arasında telefon, e-posta ve web sitesi gibi çeşitli seçenekler bulunmasının iletişim sürecinin etkin bir şekilde yönetilmesini kolaylaştıracağını aşağıdaki sözlerle anlatmaktadır:

Kolay erişilebilir iletişim kanallarının bulunması önemlidir. Bu kanallar arasında telefon, e-posta, web sitesi olabilir. Özellikle öğrencilerin ve mezunların kariyer süreçleri hakkında önemli bir destek almak için iletişim kurduklarında hızlı yanıt almakta bu noktada önemli. Bazen bir şey öğrenmek için gidiyoruz ama cevabını alabilmemiz 2-3 haftayı

bulabiliyor. Bunun olmaması daha iyi olur bizim için. Öğrencilerin ve mezunların ihtiyaçlarına saygı gösterilmesi ve empati kurulması çok önemlidir. Her öğrencinin veya mezunun ihtiyaçları farklı olabileceğinden, iletişim süreci bu ihtiyaçlar doğrultusunda şekillendirilebilir. Öğrencilerin ve mezunların iletişim kurduklarında aldıkları destek hakkında geri bildirim verme imkânı da sunulmalıdır. Bu geri bildirimler, Kariyer Merkezi'nin hizmetlerini iyileştirmesi, öğrencilere ve mezunlara daha iyi destek sağlaması açısından önemlidir. Belki kendilerinde göremedikleri eksiklikleri öğrencilerin onlara verdiği geri bildirimler sayesinde onlar da öğrenebilir bu şekilde farklı yollar geliştirebilir. Bu da öğrenciler için daha iyi olur. (Kullanıcı 1)

Daha samimi bir iletişim kurulması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü samimiyet, iletişim konusu çok önemli ve kariyer merkezindeki çalışanların öğrencilerle daha samimi ve daha içten bir iletişim kurması kesinlik önemli bir rol oynuyor. Bu sayede öğrenciler soru sormaya ve bir şeyler danışmaya daha açık hale gelebilirler. Çünkü çok çeşitli öğrenciler var sonuçta insanlar utanabilir, çekinebilir ama kariyer merkezi daha kucaklayıcı daha samimi şekilde yaklaşırsa öğrencilere bu sayede öğrencilerin çeşitli sorular sorma, bir şeyler öğrenme isteğinin de daha artacağını ve kariyer merkezlerinin işlevinin daha yaygınlaşacağını düşünüyorum. (Kullanıcı 2)

Kariyer merkezi ulaşılır olmalıdır. Sadece e-posta adresiyle iletişim kurulmamalıdır. Kariyer merkezine ait bir web sitesinde bir sanal robot olabilir. Bu robot cevapları otomatik olarak verebilir. Eğer sorular kapsamlı ise öğrenciyle randevu oluşturarak görüşme sağlanabilir. Bu randevular online ya da yüz yüze olabilir. Randevuyu otomatik olarak robot vermelidir. Arka planda randevuları kayıta tutan dinamik bir site olmalıdır diye düşünüyorum. (Kullanıcı 3)

Öğrencilerle samimi ve içten bir iletişim kurulmasını beklerim. Onun dışında geri bildirimler hızlı olursa iyi olabilir. (Kullanıcı 4)

Önce kendilerine ait çağrı merkezinin olmasını isterim. Çünkü onların toplantıları oluyor ve telefona bakan kimse olmayacağından çağrı merkezi olması gerekiyor. Kendi web siteleri, WhatsApp destek hatları bence olmalı. Çünkü yoğun bir trafikleri varsa en azından web sitelerinde ulaşılabilirlikleri iyi olmalı diye düşünüyorum. Belli aralıklarla üniversitelerde öğrencilerle bir araya gelmeli. Kariyer merkezi grubu oluşturabilir, her hafta veya her 15 günde bir toplantı düzenleyebilirler. Okullarda var olan kulüplerden olabilir, kariyer kulübü olmalı bence ve bu oluşturulacak kariyer kulübünde örnek olacak şekilde bölümlerin iyi puanlı, başarılı öğrencileri örnek gösterilmeli. Onların önderliğinde çeşitli öğrencilere de duyurular yapılmalıdır. (Kullanıcı 5)

Etkili İletişim ve Geri Bildirim Süreci teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversiteden mezun olan, mezun kategorisindeki Kullanıcı 6, Kullanıcı 7, Kullanıcı 8, Kullanıcı 9 ve Kullanıcı 10 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir:

Güler yüzlü olmalarını beklerim. Onun dışında e-posta yoluyla iletişime geçebilirler. (Kullanıcı 6)

Kariyer Merkezi ile iletişim kurma ve geri bildirim konusunda telefonla bilgi verilmesi, ulaşılmadığı takdirde sms ve e-posta ile yolu ile iletişim kurulmasını sağlanmalıdır. (Kullanıcı 7)

Web sitesi ve e-posta üzerinden genelde bu süreçler yürür ama bir sistem olsa mesela bir web sitesi, daha kolaylık sağlayacaktır. (Kullanıcı 8)

Öncelikle daha hızlı bir reaksiyon almalarını isterim. Çünkü o anın heyecanıyla hızlanmak istiyoruz. Daha hızlı bir şekilde sonuç almak istiyoruz. Hem CV oluşturma olsun hem staj olsun hem de normal iş imkanları olsun. Dediğim gibi eğitim süreci bittikten sonra işe alışma adaptasyon süreci, bundan sonraki yaşam, bundan sonraki adaptasyon süreci olmalı. Bunlarla alakalı hızlı bir reaksiyon almak isteriz. Bundan dolayı da kariyer merkezinin daha etkin daha hızlı bir rol oynaması gerektiğine inanıyorum. Geri bildirim açısından da şu şekilde, öğrenciler zaten kariyer merkezine görüşmeye gidiyor. Telefonda dahi iletişim kurulmuyor. O yüzden geri dönüşlerin de yüz yüze yapılması bir öğrenci için daha iyi olacağına inanıyorum. (Kullanıcı 9)

Öncelikli olarak iletişim kurma anlamında ben yüz yüze olarak bahsedeceğim. Yüz yüze olarak uzlaşmacı ve kesinlikle güler yüzlü olmalılar. Çünkü sonuç olarak bütün öğrenciler kariyer merkezine gidiyor ve tamamen oradan olumlu bir şekilde ayrılmalarını isterim. Geri bildirim konusunda da tabi ki de çok fazla öğrenci gittiği için geç dönüş yapabilirler. Ama bu yönde de hızlı bir şekilde ulaşmayı her zaman tercih ederim ya da bir sorum olduğunda direkt arayıp sorabilmek isterim aslında. (Kullanıcı 10)

Etkili İletişim ve Geri Bildirim Süreci teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite idari personel olan, idari personel kategorisindeki Kullanıcı 11, Kullanıcı 12, Kullanıcı 13, Kullanıcı 14 ve Kullanıcı 15 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir:

Açıkçası sosyal mecralardan olmasını isterim. Çünkü vaktimizin neredeyse büyük bir kısmını sosyal mecralarda geçiriyoruz. Artık bu 21. yüzyılın alışkanlığı haline geldi. Bu noktada ilanların, danışmanlıkların, etkinliklerin buradan paylaşıyor olması beni mutlu eder ve sürekli gözümün önünde olmuş olur. Değerli vaktimi de verimli kullanmış olarak,

vaktimin değerini harcamış olmam. Bu noktada sosyal medya üzerinden ve tabi ki kurumsal e-posta üzerinden bir iletişim kurulması beni mutlu eder. (Kullanıcı 11)

Açıkçası herkesin kendi kişisel tercihi üzerinden yani şu an kariyer merkezleri her şekilde öğrenciyle iletişime geğebiliyor. E-posta olur, görüşme olur, zoom toplantısı olur, yeri gelir bir telefon görüşmesi de olur. Bu kişinin kendi tercihi ama ben dediğim gibi süreçlere göre değişebilir. Mesela benim CV'mi danışacak görüntülü bir görüşme benim için daha güzel olur. CV'nin üzerinden gidebileceğim ya da birebir görüşme daha güzel olabilir. Onun dışında iş imkanları ve benzeri durumlar için e-posta ve telefonla haberleşmek güzel olur diye düşünüyorum. Açıkçası ben her yönden, her yoldan iletişim kurması ve öğrencinin de tercihine göre tabi ki burada bu şekilde ilerlemesi gerektiğini düşünüyorum. (Kullanıcı 12)

Burada geri bildirim çok önemli. Kariyer merkezinin gerçekten olumlu veya olumsuz yön, yani olumlu derken şunu kastediyorum dönüşümleri nasıl oluyor dediğimiz gibi konuştuğumuz bütün süreçlerde öğrenci için çalışma yapılıyor. Bu öğrenci neticesinde CV'si oluşturuluyor, planlamaları yapılıyor ve aynı zamanda staj yeri olsun iş imkanları olsun bunlar hedefleniyor. Sonuç olarak kaç öğrenciden ne kadar verim alınıyor hangisi gerçekten istenilen performansa ulaşılıyor bunların geri bildirim olarak ölçülmesi çok önemli. (Kullanıcı 13)

Anlık geri bildirim isterim. Arama ya da mesaj yoluyla iletişim kurulabilir. Öğrencilerin direk mesaj atabileceği, sorular sorabileceği Kariyer Merkezi destek hattı tarzında bir yerde olabilir. (Kullanıcı 14)

Kariyer merkeziyle geri bildirim sağlama önemli tabi ki. Hızlı ve etkili iletişime erişimin olması gerekir. Öncelikle öğrencilerin kariyer merkezi ile ilgili bir beklentileri ve talepleri olduğu zaman akıllarına ilk web sayfası gelecektir. Bu web sayfası üzerinden hızlı bir şekilde görüşlerini ilgili yere iletebilmesi gerekir. Ayrıca kariyer merkezinin sunmuş olduğu hizmetlerden kariyer merkezi için memnuniyetini bu geri bildirim mekanizmalarıyla ifade edebileceği gibi iyileştirme önerilerini de iletebilir. (Kullanıcı 15)

Etkili İletişim ve Geri Bildirim Süreci teması altındaki araştırmaya katılan ve üniversite akademik personel olan, akademik personel kategorisindeki Kullanıcı 16, Kullanıcı 17, Kullanıcı 18, Kullanıcı 19 ve Kullanıcı 20 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir:

E-posta üzerinden iletişim kurulmasını beklerim. Çünkü profesyonel hayata yönlendiren bir birimin profesyonel yaklaşması gerekir. Yüz yüze görüşmeler içinse randevu oluşturmayı beklerim. (Kullanıcı 16)

Kullanıcı 17, geri bildiriminin öneminden, iş birliği içinde bulunulan kişi ve kurumlarla ilişkilerin gerçekleştirilmesinden, geri bildirim mekanizmasının rutin bir şekilde faaliyet göstermesini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedir:

Geri bildirim günümüzün her alanında çok önem vermemiz gereken bir husus. Bir iş yaptık o iş az önce söyledim bir süreç mantığıyla yaptık haliyle ilişkide olduğumuz, birlikte çalıştığımız, bize katkı veren bizden yararlanan bizim yarar sağladığımız kişilere katkımız olacak. Bu da ancak geri bildirimle sağlanır. Kariyer merkezinde staja gönderdiğiniz kişinin size geri bildirim vermesi ilişkide bulunduğunuz bir staj kurumunun size geri bildirim vermesi sizin de zaman zaman bu geri bildirimleri üniversitenizin değişik birimlerine vermeniz karşılıklı bir etkileşim içinde çok büyük yarar sağlar. Tabi ki bu geri bildirimi verebilmek için de bizim anketler dahil değişik araçları kullanmamız gerekiyor. Bunu bir meleke haline getirip yani bizim temel işlerimiz haline getirirsek bu geri bildirim mekanizması oturur. Tabi bunu böyle bir rutin olarak değil de gerçekten iyi planlanmış bir geri bildirim yani bir staj grubuna göre veya staja giden bir kişiye göre özelleşmiş bir geri bildirim olarak düşünebiliriz. Geri bildirimi hayatın ve kariyer merkezinin diğer tüm birimlerinde örneğin bir fuar yaptık fuarı planladık ettik uyguladık. Fuarın sonuçta bir çıktısı olacak, o çıktının bir en azından kendi dosyamızda kendimize yönelik bir geri bildirimiyle birlikte yıllık faaliyetlerimiz içerisinde işte zaten üniversitede artık yüksek öğretim kalite kurulunun ilkeleri gereği her bilim kendi faaliyetlerinin bir sene geriye yönelik olarak değerlendiriyor bir öz değerlendirme yapıyor. Kendi birim değer raporunu yapıyor bu tip ortamları da bir geri bildirim fırsatı bilip iyi değerlendirmek gerekiyor. Geri bildirim alacağız, geri bildirim vereceğiz. Geri bildirim alan geri bildirim vermeli. Yani kariyer merkezinde bunun bu şekilde karşılıklı olarak işlemesi gerekiyor. (Kullanıcı 17)

Samimi ve içten olunmasını ve tarafıma hızlı bir şekilde geri dönüş yapılmasını beklerim. (Kullanıcı 18)

E-posta ve sosyal medya mecralarının aktif kullanılması ile iletişim sürecinin hızlanacağını düşünüyorum. (Kullanıcı 19)

Kariyer merkezi binlerce öğrenciye hitap ettiği için ya bölüm bazlı ya fakülte bazlı ya da sınıf bazlı kariyer danışmanlığı sistemi olması lazım. Onların orada mentörlük vermesi lazım ve kariyer merkezi hem LinkedIn'dan hem de yaptığı mülakat simülasyonları ile etkinlikler ve fuar sonrası anket mutlaka yapması gerektiğini düşünüyorum. Hatta sosyal medya analiz programlarından olumsuz dönüşleri alması lazım. (Kullanıcı 20)

Kullanıcılar, kariyer merkezi hizmetlerine ilişkin düşüncelerini genel olarak ifade etmişlerdir. Yapılan derinlemesine görüşmelerin ardından, kullanıcıların önerileri ve geri bildirimleri dikkate alınarak kariyer merkezi web sitesinin tasarımı rehber alınmıştır. Bu süreç, kullanıcı memnuniyetini artırmayı ve kariyer merkezi hizmetlerine daha etkin erişimi sağlamayı hedeflemiştir.

3.4.1 Kullanılabilirlik Testine Yönelik Bulgular

Çalışmada kullanıcı (deneysel) temelli kullanılabilirlik testi uygulanmıştır. Bu testin uygulanmasının sebebi, diğer testlerle karşılaştırıldığında en gerçekçi verileri vermesi ve gerçek kullanıcılar seçilerek, gerçek arayüz ile belirli gerçek ortamlarda testin gerçekleştirilmesi ve test sonucu elde edilecek verileri analiz etmesidir.

Çalışmada İstanbul Medipol Üniversitesi'nden öğrenci, mezun, idari personel ve akademik personel kategorisindeki kullanıcıların web sitesi erişilebilirliği kullanıcı temelli kullanılabilirlik testi ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran en önemli özellik, eğitim kurumuna ait olan web sitesinin öğrencilere ve diğer paydaşlara daha iyi hizmet sunma amacı güderek, web sitelerinin kullanıcı deneyimini artırmak ve bilgiye daha etkin bir şekilde erişimlerini sağlamak için kapsamlı bir yaklaşım benimsemesidir. Aynı zamanda, modern web tasarım standartlarına uyumu teşvik ederek, eğitim kurumlarının dijital varlıklarını günümüz teknolojik beklentilere uygun hale getirme konusunda rehberlik etmektedir.

Çalışma 1 Nisan 2024 ile 5 Nisan 2024 tarihleri arasında İstanbul Medipol Üniversitesi Güney Kampüste gerçekleştirilmiştir. Çalışma için dört kriter oluşturularak persona sayısı beş kişi belirlenmiştir. Persona için öncelikle kriterler oluşturularak öğrenci, mezun, idari personel ve akademik personel olarak hazırlanmıştır. Kullanıcıların özellikleri birbirinden farklıdır. Bu nedenle kullanılabilirlik test süreleri de değişkenlik göstermektedir. Test süreleri ortalama 4 ile 17 dakika arasında değişmiştir.

Kullanılabilirlik testinin amacı; İstanbul Medipol Üniversitesine ait tasarlanan web sitesinin, üniversitede okuyan, üniversiteden mezun olan, üniversitede idari personel olarak çalışan ve üniversite akademik personeli tarafından kullanımını, başka bir ifadeyle web sitesinin erişilebilirlik durumunu anlamak ve araştırmaktır. Bu amaçla bu uygulamaların kullanılabilirliğini ölçmek, kullanıcıların uygulamalara katılımını

değerlendirmek ve deneyimlerini gözlemlemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Test yirmi kullanıcı ile gerçekleştirilmiş ve kullanıcılar şu kriterler doğrultusunda belirlenmiştir. On bir kadın ve dokuz erkek kullanıcı, 18-65 yaş aralığı, lise, üniversite ve doktora mezunları arasındaki kullanıcılar ile üniversitede okuyan, mezun olan, idari ve akademik personel üzerinden seçilmiştir.

Tablo 1’de kullanılabilirlik testi kullanıcı kategorileri yer almaktadır. Kullanıcı 1, Kullanıcı 2, Kullanıcı 3, Kullanıcı 4, Kullanıcı 5 öğrenci kategorisini ifade etmektedir. Kullanıcı 6, Kullanıcı 7, Kullanıcı 8, Kullanıcı 9, Kullanıcı 10 mezun kategorisini ifade etmektedir. Kullanıcı 11, Kullanıcı 12, Kullanıcı 13, Kullanıcı 14, Kullanıcı 15 idari personel kategorisini ifade etmektedir. Kullanıcı 16, Kullanıcı 17, Kullanıcı 18, Kullanıcı 19, Kullanıcı 20 ise akademik personel kategorisini ifade etmektedir.

Tablo 2. Kullanılabilirlik Testi Kullanıcı Kategorileri

	Öğrenci	Mezun	İdari Personel	Akademik Personel
Kullanıcı 1	x			
Kullanıcı 2	x			
Kullanıcı 3	x			
Kullanıcı 4	x			
Kullanıcı 5	x			
Kullanıcı 6		x		
Kullanıcı 7		x		
Kullanıcı 8		x		
Kullanıcı 9		x		
Kullanıcı 10		x		
Kullanıcı 11			x	
Kullanıcı 12			x	
Kullanıcı 13			x	
Kullanıcı 14			x	
Kullanıcı 15			x	
Kullanıcı 16				x
Kullanıcı 17				x
Kullanıcı 18				x
Kullanıcı 19				x
Kullanıcı 20				x

Kullanılabilirlik testleri, İstanbul Medipol Üniversitesi Güney Kampüste, Lenovo marka intel core i5 işletim sistemine sahip bilgisayar tarafından yapılmıştır. Test esnasında Iphone 11 ile testler kamera ile kayıt altına alınmıştır.

Kullanılabilirlik testleri için üniversiteye ait tek bir Kariyer Merkezi web sitesi tasarlanmış olup, test için 10 görev belirlenmiştir. Kariyer Merkezi Web Sitesi için " Web sitesine kaydolarak giriş yapınız ", " CV şablonunu bulup indiriniz ", " Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz ", " Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız ", " Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına gidiniz ", " Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına tıklayınız ", "Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları görüntüleyiniz ", " Bilgi talep formunu doldurunuz ", " Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz " ve " 2. kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz " görevleri belirlenmiştir.

Tablo 3. Kullanılabilirlik Testi Tüm Kategoriler

	GÖREV 1		GÖREV 2		GÖREV 3		GÖREV 4		GÖREV 5	
	Web sitesine kaydolarak giriş yapınız		CV şablonunu bulup indiriniz		Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz		Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız		Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına gidiniz	
	Saniye	Adım	Saniye	Adım	Saniye	Adım	Saniye	Adım	Saniye	Adım
Kullanıcı 1	79	17	18	4	15	3	14	4	111 x	9 x
Kullanıcı 2	63	10	24	5	15	2	10	4	11	4
Kullanıcı 3	27	5	41	14	17	5	23	9	28	6
Kullanıcı 4	39	8	61	8	21	3	7	3	31	4
Kullanıcı 5	77	14	85	17	14	3	35	4	25	8
Kullanıcı 6	95	16	125	16	7	2	37	5	21	4
Kullanıcı 7	142	18	121	17	28	5	51	5	61	20
Kullanıcı 8	83	7	20	5	10	2	33	7	7	3
Kullanıcı 9	45	14	20	6	13	2	20	4	8	5
Kullanıcı 10	75	8	51	7	35	5	73	7	94 x	9 x
Kullanıcı 11	30	7	23	5	7	3	18	4	8	4
Kullanıcı 12	63	7	55	8	19	5	20	4	20	8
Kullanıcı 13	37	7	136	14	16	2	144 x	22 x	24	9
Kullanıcı 14	30	6	14	3	10	2	26	5	19	3

Kullanıcı 15	49	9	50	8	21	3	19	4	20	6
Kullanıcı 16	32	4	40	5	10	4	50	6	30	5
Kullanıcı 17	60	8	331	50	13	4	94	14	36	11
Kullanıcı 18	95	14	63	11	31	3	44	9	27 x	3 x
Kullanıcı 19	95	8	155	17	21	4	26	4	54	6
Kullanıcı 20	62	8	82	5	12	2	30	5	33	12
Öğrenci Ort.	57	10,8	45,8	9,7	16,4	3,2	17,8	4,8	41,2	6,2
Mezun Ort.	88	12,6	67,4	10,2	18,6	3,2	42,8	5,6	38,2	8,2
İdari Personel Ort.	41,8	7,2	55,6	7,6	14,6	3	45,4	7,8	18,2	6
Akademik Personel Ort.	68,8	8,4	134,2	17,6	17,4	3,4	48,8	7,6	36	7,4
Genel Ort.	63,9	9,75	75,75	11,275	16,75	3,2	38,7	6,45	33,4	6,95
	GÖREV 6		GÖREV 7		GÖREV 8		GÖREV 9		GÖREV 10	
	Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına tıklayınız		Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları görüntüleyiniz		Bilgi talep formunu doldurunuz		Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz		2. kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz	
	Saniye	Adım	Saniye	Adım	Saniye	Adım	Saniye	Adım	Saniye	Adım
Kullanıcı 1	12	2	7	4	141 x	7 x	35	5	18	4
Kullanıcı 2	31	4	63	15	32	3	11	2	11	3
Kullanıcı 3	23	6	10	1	39	12	7	4	14	9
Kullanıcı 4	23	5	26	7	51	6	63	3	11	2
Kullanıcı 5	14	4	30	7	69	12	10	2	15	3
Kullanıcı 6	18	4	14	6	60	7	30	2	16	3
Kullanıcı 7	91 x	4 x	74	15	68 x	3 x	15	2	16	5
Kullanıcı 8	12	4	6	4	25	4	10	2	14	3
Kullanıcı 9	12	4	97	12	81 x	3 x	8	2	8	3
Kullanıcı 10	38	4	50	9	54 x	5 x	15	2	22	4
Kullanıcı 11	13	5	10	5	92	9	22	3	12	2

Kullanıcı 12	19	3	32	14	44	4	10	3	10	3
Kullanıcı 13	10	3	7	3	83 x	11 x	7	2	52	5
Kullanıcı 14	17	2	45	5	47	9	29	3	10	3
Kullanıcı 15	36	5	11	6	62	7	27	4	15	3
Kullanıcı 16	80	4	20	5	40	8	30	3	15	5
Kullanıcı 17	66	16	15	6	244	29	59	6	35	4
Kullanıcı 18	111	9	105	20	100 x	4 x	26	6	56	5
Kullanıcı 19	22	9	60	11	106	14	12	2	23	4
Kullanıcı 20	6	2	10	5	67	6	30	2	20	3
Öğrenci Ort.	20,6	4,2	27,2	6,8	66,4	8	25,2	3,2	13,8	4,2
Mezun Ort.	34,2	4	48,2	9,2	57,6	4,4	15,6	2	15,2	3,6
İdari Personel Ort.	19	3,6	21	6,6	65,6	8	19	3	19,8	3,2
Akademik Personel Ort.	57	8	43,6	9,4	111,4	12,2	26,2	3,8	29,8	4,2
Genel Ort.	32,7	4,95	35	8	75,25	8,15	21,5	3	19,65	3,8

Kariyer Merkezi Web Sitesi üzerinde kullanılabilirlik testi görevleri beş kullanıcı ile gerçekleştirilmiştir. Yukarıdaki tablo da öğrenci kategorisindeki kullanıcıların Kariyer Merkezi Web Sitesi üzerinde yaptığı on görev ve detaylı bilgiler görünmektedir. Her görev için süre ve adım sayısı ele alınmıştır. Tablo da beş kullanıcı, Kullanıcı 1, Kullanıcı 2, Kullanıcı 3, Kullanıcı 4, Kullanıcı 5 olarak isimlendirilmiştir. Kullanıcıların temel ortalaması ise "Genel (ort.)" olarak isimlendirilmiştir. Görevlerin gerçekleştirilmesi için belli bir süre ve adıma ihtiyaç vardır. Süre ve adım sayısı için tüm kullanıcıların genel ortalamasıdır. Kullanılabilirlik testlerine yönelik bulgular sırasıyla öğrenci, mezun, idari personel ve akademik personel olarak kategorilere ayrılarak yorumlanmıştır.

Kullanılabilirlik testi Öğrenci kategorisinde görevi gerçekleştiren kullanıcıların görev ortalamaları aşağıda ifade edilmektedir:

Birinci görev olan " Web sitesine kaydolarak giriş yapınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Birinci görev olan " Web sitesine kaydolarak giriş yapınız " görevini Kullanıcı 1'in tamamlayabildiği süre 79 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 17 adımdır. Kullanıcı 2'nin tamamlayabildiği süre 63 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 10 adımdır. Kullanıcı 3'ün tamamlayabildiği süre 27 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 4'ün tamamlayabildiği süre 39 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Kullanıcı 5'in tamamlayabildiği süre 77 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 14 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 57 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 10.8 adımdır. Öğrenci kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 3'ün süresi 27 saniye, adım sayısı 5'tir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 1'in süresi 79 saniye, 17 adımdır.

İkinci görev olan " CV şablonunu bulup indiriniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. İkinci görev olan " CV şablonunu bulup indiriniz " görevini Kullanıcı 1'in tamamlayabildiği süre 18 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 2'nin tamamlayabildiği süre 24 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 3'ün tamamlayabildiği süre 41 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 14 adımdır. Kullanıcı 4'ün tamamlayabildiği süre 61 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Kullanıcı 5'in tamamlayabildiği süre 85 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 17 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 45,8 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 9.7 adımdır. Öğrenci kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 1'in süresi 18 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 5'in süresi 85 saniye, 17 adımdır.

Üçüncü görev olan " Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Üçüncü görev olan " Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 1'in tamamlayabildiği süre 15 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 2'nin tamamlayabildiği süre 15 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 3'ün tamamlayabildiği süre 17 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı

5 adımdır. Kullanıcı 4'ün tamamlayabildiği süre 21 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 5'in tamamlayabildiği süre 14 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 16,4 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 3.2 adımdır. Öğrenci kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 5'in süresi 14 saniye, adım sayısı 3'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 4'ün süresi 21 saniye, 3 adımdır.

Dördüncü görev olan " Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Dördüncü görev olan " Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız " görevini Kullanıcı 1'in tamamlayabildiği süre 14 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 2'nin tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 3'ün tamamlayabildiği süre 23 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 9 adımdır. Kullanıcı 4'ün tamamlayabildiği süre 7 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 5'in tamamlayabildiği süre 35 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 17,8 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 4.8 adımdır. Öğrenci kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 4'ün süresi 7 saniye, adım sayısı 3'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 5'in süresi 35 saniye, 4 adımdır.

Beşinci görev olan " Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına gidiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayamadıkları görülmektedir. Beşinci görev olan " Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına gidiniz " görevini Kullanıcı 1'in tamamlayamadığı süre 111 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 9 adımdır. Kullanıcı 2'nin tamamlayabildiği süre 11 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 3'ün tamamlayabildiği süre 28 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Kullanıcı 4'ün tamamlayabildiği süre 31 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 5'in tamamlayabildiği süre 25 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 41,2 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 6.2 adımdır. Öğrenci kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 2'nin

süresi 11 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 1'in süresi 111 saniye, 9 adımdır.

Altıncı görev olan " Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına tıklayınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Altıncı görev olan " Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına tıklayınız " görevini Kullanıcı 1'in tamamlayabildiği süre 12 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 2'nin tamamlayabildiği süre 31 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 3'ün tamamlayabildiği süre 23 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Kullanıcı 4'ün tamamlayabildiği süre 23 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 5'in tamamlayabildiği süre 14 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 20.6 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 4.2 adımdır. Öğrenci kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 1'in süresi 12 saniye, adım sayısı 2'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 2'nin süresi 31 saniye, 4 adımdır.

Yedinci görev olan " Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Yedinci görev olan " Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 1'in tamamlayabildiği süre 7 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 2'nin tamamlayabildiği süre 63 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 15 adımdır. Kullanıcı 3'ün tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 1 adımdır. Kullanıcı 4'ün tamamlayabildiği süre 26 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 7 adımdır. Kullanıcı 5'in tamamlayabildiği süre 30 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 7 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 27,2 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 6.8 adımdır. Öğrenci kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 1'in süresi 7 saniye, adım sayısı 1'dir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 2'nin süresi 63 saniye, 15 adımdır.

Sekizinci görev olan " Bilgi talep formunu doldurunuz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Sekizinci görev olan " Bilgi talep formunu

doldurunuz " görevini Kullanıcı 1'in tamamlayamadığı süre 141 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 7 adımdır. Kullanıcı 2'nin tamamlayabildiği süre 32 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 3'ün tamamlayabildiği süre 39 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 12 adımdır. Kullanıcı 4'ün tamamlayabildiği süre 51 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Kullanıcı 5'in tamamlayabildiği süre 69 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 12 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 66,4 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 8 adımdır. Öğrenci kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 2'nin süresi 32 saniye, adım sayısı 2'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayamayan Kullanıcı 1'in süresi 141 saniye, 7 adımdır.

Dokuzuncu görev olan " Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Dokuzuncu görev olan " Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 1'in tamamladığı süre 35 saniye, görevi tamamladığı adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 2'nin tamamlayabildiği süre 11 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 3'ün tamamlayabildiği süre 7 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 4'ün tamamlayabildiği süre 63 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 5'in tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 25.2 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 3.2 adımdır. Öğrenci kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 3'ün süresi 7 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayamayan Kullanıcı 4'ün süresi 63 saniye, 3 adımdır.

Onuncu görev olan " 2. kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Onuncu görev olan " 2. kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 1'in tamamlayabildiği süre 18 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 2'nin tamamlayabildiği süre 11 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 3'ün tamamlayabildiği süre 14 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 9 adımdır. Kullanıcı 4'ün tamamlayabildiği süre 11 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 5'in tamamlayabildiği süre 15 saniye, görevi tamamlayabildiği

adım sayısı 3 adımdır. Beş kullanıcının görevi t tamamladıkları ortalama süre 13.8 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 4.2 adımdır. Öğrenci kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 4'ün süresi 11 saniye, adım sayısı 2'dir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 1'in süresi 17 saniye, 4 adımdır.

Kullanılabilirlik testi Mezun kategorisinde görevi gerçekleştiren kullanıcıların görev ortalamaları aşağıda ifade edilmektedir:

Kariyer Merkezi Web Sitesi üzerinde on görev ve detaylı bilgiler görünmektedir. Her görev için süre ve adım sayısı ele alınmıştır. Tablo da beş kullanıcı, Kullanıcı 6, Kullanıcı 7, Kullanıcı 8, Kullanıcı 9, Kullanıcı 10 olarak isimlendirilmiştir. Kullanıcıların temel ortalaması ise "Genel (ort.)" olarak isimlendirilmiştir. Görevlerin gerçekleştirilmesi için belli bir süre ve adıma ihtiyaç vardır. Süre ve adım sayısı için tüm kullanıcıların genel ortalamasıdır.

Birinci görev olan " Web sitesine kaydolarak giriş yapınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Birinci görev olan " Web sitesine kaydolarak giriş yapınız " görevini Kullanıcı 6'nın tamamlayabildiği süre 95 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 16 adımdır. Kullanıcı 7'nin tamamlayabildiği süre 142 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 18 adımdır. Kullanıcı 8'in tamamlayabildiği süre 83 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 7 adımdır. Kullanıcı 9'un tamamlayabildiği süre 45 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 14 adımdır. Kullanıcı 10'un tamamlayabildiği süre 75 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 88 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 12.6 adımdır. Mezun kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 9'un süresi 45 saniye, adım sayısı 14'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 7'nin süresi 142 saniye, 18 adımdır.

İkinci görev olan " CV şablonunu bulup indiriniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. İkinci görev olan " CV şablonunu bulup indiriniz " görevini Kullanıcı 6'nın tamamlayabildiği süre 125 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 16 adımdır. Kullanıcı 7'nin tamamlayabildiği süre 121 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 17 adımdır. Kullanıcı 8'in tamamlayabildiği süre 20

saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 9'un tamamlayabildiği süre 20 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Kullanıcı 10'un tamamlayabildiği süre 51 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 7 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 67,4 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 10.2 adımdır. Mezun kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 8'in süresi 20 saniye, adım sayısı 5'tir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 6'nın süresi 125 saniye, 16 adımdır.

Üçüncü görev olan " Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Üçüncü görev olan " Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 6'nın tamamlayabildiği süre 7 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 7'nin tamamlayabildiği süre 28 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 8'in tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 9'un tamamlayabildiği süre 13 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 10'un tamamlayabildiği süre 35 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 18,6 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 3.2 adımdır. Mezun kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 6'nın süresi 7 saniye, adım sayısı 2'dir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 10'un süresi 35 saniye, 5 adımdır.

Dördüncü görev olan " Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Dördüncü görev olan " Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız " görevini Kullanıcı 6'nın tamamlayabildiği süre 37 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 7'nin tamamlayabildiği süre 51 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 8'in tamamlayabildiği süre 33 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 7 adımdır. Kullanıcı 9'un tamamlayabildiği süre 20 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 10'un tamamlayabildiği süre 73 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 7 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 42,8 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 5.6 adımdır. Mezun kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 9'un

süresi 20 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 10'un süresi 73 saniye, 7 adımdır.

Beşinci görev olan " Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına gidiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayamadıkları görülmektedir. Beşinci görev olan " Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına gidiniz " görevini Kullanıcı 6'nın tamamlayabildiği süre 21 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 7'nin tamamlayabildiği süre 61 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 20 adımdır. Kullanıcı 8'in tamamlayabildiği süre 7 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 9'un tamamlayabildiği süre 8 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 10'un tamamlayamadığı süre 94 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 9 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 38,2 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 8.2 adımdır. Mezun kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 8'in süresi 8 saniye, adım sayısı 5'tir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 10'un süresi 94 saniye, 9 adımdır.

Altıncı görev olan " Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına tıklayınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayamadıkları görülmektedir. Altıncı görev olan " Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına tıklayınız " görevini Kullanıcı 6'nın tamamlayabildiği süre 18 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 7'nin tamamlayamadığı süre 91 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 8'in tamamlayabildiği süre 12 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 9'un tamamlayabildiği süre 12 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 10'un tamamlayabildiği süre 38 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 34,2 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 4. adımdır. Mezun kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 8 ve Kullanıcı 9'un süresi 12 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayamayan Kullanıcı 7'nin süresi 91 saniye, 4 adımdır.

Yedinci görev olan " Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Yedinci görev olan " Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları

görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 6'nın tamamlayabildiği süre 14 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Kullanıcı 7'nin tamamlayabildiği süre 74 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 15 adımdır. Kullanıcı 8'in tamamlayabildiği süre 6 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 9'un tamamlayabildiği süre 97 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 12 adımdır. Kullanıcı 10'un tamamlayabildiği süre 50 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 9 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 48,2 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 9.2 adımdır. Mezun kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 8'in süresi 6 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 9'un süresi 97 saniye, 12 adımdır.

Sekizinci görev olan " Bilgi talep formunu doldurunuz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayamadıkları görülmektedir. Sekizinci görev olan " Bilgi talep formunu doldurunuz " görevini Kullanıcı 6'nın tamamlayabildiği süre 60 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 7 adımdır. Kullanıcı 7'nin tamamlayamadığı süre 68 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 8'in tamamlayabildiği süre 25 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 9'un tamamlayamadığı süre 81 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 10'un tamamlayamadığı süre 54 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 5 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 57,6 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 4.4 adımdır. Mezun kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 8'in süresi 25 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayamayan Kullanıcı 9'un süresi 81 saniye, 3 adımdır.

Dokuzuncu görev olan " Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Dokuzuncu görev olan " Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 6'nın tamamladığı süre 30 saniye, görevi tamamladığı adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 7'nin tamamlayabildiği süre 15 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 8'in tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 9'un tamamlayabildiği süre 8 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 10'un tamamlayabildiği süre 15 saniye, görevi

tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 15,6 saniye, görevi tamamlayabildikleri ortalama adım sayısı 2 adımdır. Mezun kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 9'un süresi 8 saniye, adım sayısı 2'dir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 6'nın süresi 30 saniye, 2 adımdır.

Onuncu görev olan " 2. kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Onuncu görev olan " 2. kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 6'nın tamamlayabildiği süre 16 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 7'nin tamamlayabildiği süre 16 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 8'in tamamlayabildiği süre 14 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 9'un tamamlayabildiği süre 8 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 10'un tamamlayabildiği süre 22 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 15,2 saniye, görevi t tamamladıkları ortalama adım sayısı 3.6 adımdır. Mezun kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 9'un süresi 8 saniye, adım sayısı 3'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 10'un süresi 22 saniye, 4 adımdır.

Kullanılabilirlik testi İdari Personel kategorisinde görevi gerçekleştiren kullanıcıların görev ortalamaları aşağıda ifade edilmektedir:

Kariyer Merkezi Web Sitesi üzerinde on görev beş farklı kullanıcı tarafından yerine getirilmiştir. Tablo 4'te idari personel kategorisindeki kullanıcıların Kariyer Merkezi Web Sitesi üzerinde yaptığı on görev ve detaylı bilgiler görünmektedir. Her görev için süre ve adım sayısı ele alınmıştır. Tablo da beş kullanıcı, Kullanıcı 11, Kullanıcı 12, Kullanıcı 13, Kullanıcı 14, Kullanıcı 15 olarak isimlendirilmiştir. Kullanıcıların temel ortalaması ise "Genel (ort.)" olarak isimlendirilmiştir. Görevlerin gerçekleştirilmesi için belli bir süre ve adıma ihtiyaç vardır. Süre ve adım sayısı için tüm kullanıcıların genel ortalamasıdır.

Birinci görev olan " Web sitesine kaydolarak giriş yapınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Birinci görev olan " Web sitesine kaydolarak giriş yapınız " görevini Kullanıcı 11'in tamamlayabildiği süre 30 saniye, görevi

tamamlayabildiği adım sayısı 7 adımdır. Kullanıcı 12'nin tamamlayabildiği süre 63 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 7 adımdır. Kullanıcı 13'ün tamamlayabildiği süre 37 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 7 adımdır. Kullanıcı 14'ün tamamlayabildiği süre 30 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Kullanıcı 15'in tamamlayabildiği süre 49 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 9 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 41,8 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 7.2 adımdır. İdari personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 9'un süresi 30 saniye, adım sayısı 6'dır. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 12'nin süresi 63 saniye, 7 adımdır.

İkinci görev olan " CV şablonunu bulup indiriniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. İkinci görev olan " CV şablonunu bulup indiriniz " görevini Kullanıcı 11'in tamamlayabildiği süre 23 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 12'nin tamamlayabildiği süre 55 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Kullanıcı 13'ün tamamlayabildiği süre 136 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 14 adımdır. Kullanıcı 14'ün tamamlayabildiği süre 14 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 15'in tamamlayabildiği süre 50 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 55,6 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 7.6 adımdır. İdari personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 14'ün süresi 14 saniye, adım sayısı 3'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 13'ün süresi 136 saniye, 14 adımdır.

Üçüncü görev olan " Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Üçüncü görev olan " Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 11'inn tamamlayabildiği süre 7 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 12'nin tamamlayabildiği süre 19 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 13'ün tamamlayabildiği süre 16 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 14'ün tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 15'in tamamlayabildiği süre 21 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları

ortalama süre 14,6 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 3 adımdır. İdari personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 11'in süresi 7 saniye, adım sayısı 3'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 15'in süresi 21 saniye, 3 adımdır.

Dördüncü görev olan " Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayamadıkları görülmektedir. Dördüncü görev olan " Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız " görevini Kullanıcı 11'in tamamlayabildiği süre 18 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 12'nin tamamlayabildiği süre 20 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 13'ün tamamlayamadığı süre 144 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 22 adımdır. Kullanıcı 14'ün tamamlayabildiği süre 26 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 15'in tamamlayabildiği süre 19 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 45,4 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 7.8 adımdır. İdari personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 11'in süresi 18 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayamayan Kullanıcı 13'ün süresi 144 saniye, 22 adımdır.

Beşinci görev olan " Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına gidiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Beşinci görev olan " Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına gidiniz " görevini Kullanıcı 11'in tamamlayabildiği süre 8 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 12'nin tamamlayabildiği süre 20 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Kullanıcı 13'ün tamamlayabildiği süre 24 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Kullanıcı 14'ün tamamlayabildiği süre 19 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 15'in tamamlayabildiği süre 20 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 18,2 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 6 adımdır. İdari personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 11'in süresi 8 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 13'ün süresi 24 saniye, 9 adımdır.

Altıncı görev olan " Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına tıklayınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Altıncı görev olan " Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına tıklayınız " görevini Kullanıcı 11'in tamamlayabildiği süre 13 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 12'nin tamamlayabildiği süre 19 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 13'ün tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 14'ün tamamlayabildiği süre 17 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 15'in tamamlayabildiği süre 36 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 19 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 3.6 adımdır. İdari personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 13'ün ve süresi 10 saniye, adım sayısı 3'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayabilen Kullanıcı 15'in süresi 36 saniye, 5 adımdır.

Yedinci görev olan " Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Yedinci görev olan " Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 11'in tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 12'nin tamamlayabildiği süre 32 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 14 adımdır. Kullanıcı 13'ün tamamlayabildiği süre 7 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 14'ün tamamlayabildiği süre 45 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 15'in tamamlayabildiği süre 11 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 21 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 6.6 adımdır. İdari personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 13'ün süresi 7 saniye, adım sayısı 3'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 14'ün süresi 45 saniye, 5 adımdır.

Sekizinci görev olan " Bilgi talep formunu doldurunuz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayamadıkları görülmektedir. Sekizinci görev olan " Bilgi talep formunu doldurunuz " görevini Kullanıcı 11'in tamamlayabildiği süre 92 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 9 adımdır. Kullanıcı 12'nin tamamlayabildiği süre 44 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 13'ün

tamamlayamadığı süre 83 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 11 adımdır. Kullanıcı 14'ün tamamlayabildiği süre 47 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 9 adımdır. Kullanıcı 15'in tamamlayabildiği süre 62 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 7 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 65.6 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 8 adımdır. İdari personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 12'nin süresi 44 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 11'in süresi 92 saniye, 9 adımdır.

Dokuzuncu görev olan " Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Dokuzuncu görev olan " Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 11'in tamamladığı süre 22 saniye, görevi tamamladığı adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 12'nin tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 13'ün tamamlayabildiği süre 7 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 14'ün tamamlayabildiği süre 29 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 15'in tamamlayabildiği süre 27 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 19 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 3 adımdır. İdari personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 13'ün süresi 7 saniye, adım sayısı 2'dir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 14'ün süresi 29 saniye, 3 adımdır.

Onuncu görev olan " 2. kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Onuncu görev olan " 2. kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 11'in tamamlayabildiği süre 12 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 12'nin tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 13'ün tamamlayabildiği süre 52 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 14'ün tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 15'in tamamlayabildiği süre 15 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 19,8 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 3.2 adımdır. İdari personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 12 ve Kullanıcı

14'ün süresi 10 saniye, adım sayısı 3'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 13'ün süresi 52 saniye, 5 adımdır.

Kullanılabilirlik testi Akademik Personel kategorisinde görevi gerçekleştiren kullanıcıların görev ortalamaları aşağıda ifade edilmektedir:

Kariyer Merkezi Web Sitesi üzerinde on görev beş farklı kullanıcı tarafından yerine getirilmiştir. Tablo 5'te akademik personel kategorisindeki kullanıcıların Kariyer Merkezi Web Sitesi üzerinde yaptığı on görev ve detaylı bilgiler görünmektedir. Her görev için süre ve adım sayısı ele alınmıştır. Tablo da beş kullanıcı, Kullanıcı 16, Kullanıcı 17, Kullanıcı 18, Kullanıcı 19, Kullanıcı 20 olarak isimlendirilmiştir. Kullanıcıların temel ortalaması ise "Genel (ort.)" olarak isimlendirilmiştir. Görevlerin gerçekleştirilmesi için belli bir süre ve adıma ihtiyaç vardır. Süre ve adım sayısı için tüm kullanıcıların genel ortalamasıdır.

Birinci görev olan " Web sitesine kaydolarak giriş yapınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Birinci görev olan " Web sitesine kaydolarak giriş yapınız " görevini Kullanıcı 16'nın tamamlayabildiği süre 32 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 17'nin tamamlayabildiği süre 60 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayabildiği süre 95 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Kullanıcı 19'un tamamlayabildiği süre 95 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Kullanıcı 20'nin tamamlayabildiği süre 62 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 68,8 saniye, görevi tamamlayabildikleri ortalama adım sayısı 8.4 adımdır. Akademik personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 16'nın süresi 32 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 18'in süresi 95 saniye, 14 adımdır.

İkinci görev olan " CV şablonunu bulup indiriniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. İkinci görev olan " CV şablonunu bulup indiriniz " görevini Kullanıcı 16'nın tamamlayabildiği süre 40 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 17'nin tamamlayabildiği süre 331 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 50 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayabildiği süre 63 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 11 adımdır. Kullanıcı 19'un

tamamlayabildiği süre 155 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 17 adımdır. Kullanıcı 20'nin tamamlayabildiği süre 82 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 134,2 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 17.6 adımdır. Akademik personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 16'nın süresi 40 saniye, adım sayısı 5'tir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 17'nin süresi 331 saniye, 50 adımdır.

Üçüncü görev olan " Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Üçüncü görev olan " Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 16'nın tamamlayabildiği süre 10 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 17'nin tamamlayabildiği süre 13 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayabildiği süre 31 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 19'un tamamlayabildiği süre 21 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 20'nin tamamlayabildiği süre 12 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 17,4 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 3.4 adımdır. Akademik personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 16'nın süresi 10 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 18'in süresi 31 saniye, 3 adımdır.

Dördüncü görev olan " Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Dördüncü görev olan " Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız " görevini Kullanıcı 16'nın tamamlayabildiği süre 50 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Kullanıcı 17'nin tamamlayabildiği süre 94 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 14 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayabildiği süre 44 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 9 adımdır. Kullanıcı 19'un tamamlayabildiği süre 26 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 20'nin tamamlayabildiği süre 30 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 48,8 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 7.6 adımdır. Akademik personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan

Kullanıcı 19'un süresi 26 saniye, adım sayısı 4'tür. Görevini en yavaş şekilde tamamlayabilen Kullanıcı 17'nin süresi 94 saniye, 14 adımdır.

Beşinci görev olan " Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına gidiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayamadıkları görülmektedir. Beşinci görev olan " Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına gidiniz " görevini Kullanıcı 16'nın tamamlayabildiği süre 30 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 17'nin tamamlayabildiği süre 36 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 11 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayamadığı süre 27 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 19'un tamamlayabildiği süre 54 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Kullanıcı 20'nin tamamlayabildiği süre 33 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 12 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 36 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 7.4 adımdır. Akademik personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 16'nın süresi 30 saniye, adım sayısı 5'tir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 19'un süresi 54 saniye, 6 adımdır.

Altıncı görev olan " Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına tıklayınız " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Altıncı görev olan " Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına tıklayınız " görevini Kullanıcı 16'nın tamamlayabildiği süre 80 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 17'nin tamamlayabildiği süre 66 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 16 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayabildiği süre 111 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 9 adımdır. Kullanıcı 19'un tamamlayabildiği süre 22 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 9 adımdır. Kullanıcı 20'nin tamamlayabildiği süre 6 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 57 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 8 adımdır. Akademik personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 20'nin 6 saniye, adım sayısı 2'dir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayabilen Kullanıcı 18'in süresi 111 saniye, 9 adımdır.

Yedinci görev olan " Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Yedinci görev olan " Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları

görsüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 16'nın tamamlayabildiği süre 20 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 17'nin tamamlayabildiği süre 15 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayabildiği süre 105 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 20 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayabildiği süre 105 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 20 adımdır. Kullanıcı 19'un tamamlayabildiği süre 60 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 11 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 43,6 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 9.4 adımdır. Akademik personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 20'nin süresi 10 saniye, adım sayısı 5'tir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 18'in süresi 105 saniye, 20 adımdır.

Sekizinci görev olan " Bilgi talep formunu doldurunuz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayamadıkları görülmektedir. Sekizinci görev olan " Bilgi talep formunu doldurunuz " görevini Kullanıcı 16'nın tamamlayabildiği süre 40 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 8 adımdır. Kullanıcı 17'nin tamamlayabildiği süre 244 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 29 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayamadığı süre 100 saniye, görevi tamamlayamadığı adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayabildiği süre 106 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 14 adımdır. Kullanıcı 19'un tamamlayabildiği süre 106 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 14 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 111,4 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 12.2 adımdır. Akademik personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 16'nın süresi 40 saniye, adım sayısı 8'dir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 17'nin süresi 244 saniye, 29 adımdır.

Dokuzuncu görev olan " Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Dokuzuncu görev olan " Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 16'nın tamamladığı süre 30 saniye, görevi tamamladığı adım sayısı 3 adımdır. Kullanıcı 17'nin tamamlayabildiği süre 59 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayabildiği süre 26 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 6 adımdır. Kullanıcı 19'un tamamlayabildiği süre 12 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Kullanıcı 20'nin tamamlayabildiği süre 30

saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 2 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 26,2 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 3.8 adımdır. Akademik personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 19'un süresi 12 saniye, adım sayısı 2'dir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 17'nin süresi 59 saniye, 6 adımdır.

Onuncu görev olan " 2. kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz " görevini tüm kullanıcıların tamamlayabildikleri görülmektedir. Onuncu görev olan " 2. kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz " görevini Kullanıcı 16'nın tamamlayabildiği süre 15 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 17'nin tamamlayabildiği süre 35 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 18'in tamamlayabildiği süre 56 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 5 adımdır. Kullanıcı 19'un tamamlayabildiği süre 23 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 4 adımdır. Kullanıcı 20'nin tamamlayabildiği süre 20 saniye, görevi tamamlayabildiği adım sayısı 3 adımdır. Beş kullanıcının görevi tamamladıkları ortalama süre 29,8 saniye, görevi tamamladıkları ortalama adım sayısı 4.2 adımdır. Akademik personel kategorisi içerisinde görevini en hızlı bir şekilde tamamlayan Kullanıcı 16'nın süresi 15 saniye, adım sayısı 5'tir. Görevini en yavaş şekilde tamamlayan Kullanıcı 18'in süresi 56 saniye, 5 adımdır.

Birinci görev için genel ortalama 63,9 çıkmıştır. Öğrenci ve idari personel genel ortalamasının altında kalırken, mezun ve akademik personel genel ortalamasının üzerinde performans sergilemişlerdir. İkinci görev için genel ortalama 75,75 çıkmıştır. Öğrenci, mezun ve idari personel genel ortalamasının altında kalırken, akademik personel genel ortalamasının üzerinde performans sergilemişlerdir. Üçüncü görev için genel ortalama 16,75 çıkmıştır. Öğrenci ve idari personel genel ortalamasının altında kalırken, mezun ve akademik personel genel ortalamasının üzerinde performans sergilemişlerdir. Dördüncü görev için genel ortalama 38,7 çıkmıştır. Öğrenci genel ortalamasının altında kalırken, mezun, idari ve akademik personel genel ortalamasının üzerinde performans sergilemişlerdir. Beşinci görev için genel ortalama 33,4 çıkmıştır. İdari personel genel ortalamasının altında kalırken, öğrenci, mezun ve akademik personel genel ortalamasının üzerinde performans sergilemişlerdir. Altıncı görev için genel ortalama 32,7 çıkmıştır. Öğrenci ve idari personel genel ortalamasının altında kalırken, mezun ve akademik personel genel ortalamasının üzerinde performans sergilemişlerdir. Yedinci görev için

genel ortalama 35 çıkmıştır. Öğrenci ve idari personel genel ortalamanın altında kalırken, mezun ve akademik personel genel ortalamanın üzerinde performans sergilemişlerdir. Sekizinci görev için genel ortalama 75,25 çıkmıştır. Öğrenci, mezun ve idari personel genel ortalamanın altında kalırken, akademik personel genel ortalamanın üzerinde performans sergilemişlerdir. Dokuzuncu görev için genel ortalama 21,5 çıkmıştır. Mezun ve idari personel genel ortalamanın altında kalırken, öğrenci ve akademik personel genel ortalamanın üzerinde performans sergilemişlerdir. Onuncu görev için genel ortalama 19,65 çıkmıştır. Öğrenci ve mezun genel ortalamanın altında kalırken, idari ve akademik personel genel ortalamanın üzerinde performans sergilemişlerdir.



SONUÇ

Sonuçlar açıkça gösteriyor ki, web sitesi kalitesi bir çalışma alanı olarak hala geniş bir alanı kapsamaktadır ve farklı bilgi alanları arasında sürekli bir diyalog devam etmektedir. Ancak, alanın hala ortak bir terminoloji geliştirmemiş olması, bu terminolojiyi oluşturma çabalarını engelleyen bir eksiklik olarak görülmektedir ve kendi disiplini olarak tanımlama süreci devam etmektedir. Teknolojik ilerlemelere ve kullanıcıların teknik becerilerinin artmasına rağmen, web sitelerinin performanslarını ve kullanıcı deneyimini artırabilen değerlendirme araçlarına hala ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaç, özellikle web sitelerinin belirli bir sektöre ait olduğu durumlarda daha belirgindir. Çünkü içerik, işlevler ve hizmetler özel gereksinimlerle karakterize edilir. Bu nedenle, web sitesi kalitesi alanında her web sitesi türü için özel boyutlar, parametreler ve göstergeler tanımlamak ve analiz etmek önemlidir. Ancak bunun çok yönlü bir yaklaşım benimsemesi de kritik önem taşır. Yani, değerlendirme aracı teknik ve işlevsel gereksinimlerin yanı sıra web sitesinin stratejik hedefleri ve kullanıcı deneyimine odaklanmalıdır. Bu çalışma, çok geniş bir yelpazede uygulanabilen web sitesi kalitesinin değerlendirilmesi için yeni ve kapsamlı yaklaşımların geliştirilmesine yönelik bir model önermektedir. Ayrıca, ortak bir kavramsallaşmanın benimsenmesinde bir ilk adım olarak da hizmet vermektedir. Bu, bilgi paylaşımını, yeniden kullanımını ve farklı disiplinlerden gelen diğer web sitesi kalite araştırmacıları ve profesyonelleri tarafından önerilen araçların karşılaştırılmasını teşvik etmelidir. (Morales-Vargas, 2023)

Bir web uygulamasının hangi özelliklerinin duygusal tepkilere neden olduğunu belirlemek çevrimiçi görev için gerekli olan bilişsel süreçleri etkilemektedir. Daha önceki sonuçlarımız duyguların üç kaynak tarafından uyarıldığını göstermektedir. Bunlar; psikodilbilimsel anlama sorunları, arayüz tasarımı sorunları, beklentiler ve öncekiler gibi kullanıcıdan kaynaklanan sorunlardır. Mevcut makale verileri, kullanıcıların durumlarına özel olarak odaklanarak yeniden incelenmiştir. Web uygulaması özelliklerine göre daha önce yapılan vurgulardan ziyade, duygusal tepkilere neden olup olmadığı konusunda kullanıcıların psikolojik durumları vurgulanmıştır. Uygulamayla etkileşimde bulunulurken süreçler, yeni gelenleri daha

fazla kişiyle karşılaştırmaktadır. Deneyimli kullanıcıların duygusal ve bilişsel kavramların keşişimindeki farklılıkları vurgulaması, kişinin çevrimiçi bir başvuruyla ilk kez karşılaştığı zamanki süreçlerin aksine uygulamaya aşinalık kazandırmaktadır. (Park, Freeman, Schallert, & Steinhardt, 2017)

Ayrıca, kullanıcı arayüzü (UI) geliştirmesinin bir sonraki geliştirme aşamasında önemli bir odak noktası olması gerektiği belirtilmiştir. Temel ölçüm araçları, ölçek çubuğu ve açıklamalar gibi özelliklerin otomatik olarak eklenmesi ve kullanıcıların verileri görselleştirmek için katmanları seçerken daha kolay anlaşılabilir olması da öneriler arasındadır.

Daha önceki çalışmaların sonuçları, kentsel bilgi platformuna erişimi kolaylaştırmayı amaçlayan kısa şehir bilgisi, veri seti ve veri platformu gibi kentsel konulardaki spesifik bilgileri sağlamak için kullanılmıştır. Kullanıcıların kentsel bilgilendirme platformuna yönelik diğer bakış açıları, kentsel bilişim veri setinin beş ana perspektifi olan ulaşım, arazi kullanımı, çevre, altyapı ve sosyoekonomik katmanlarını içermektedir.

Ancak, pandemi nedeniyle platform tasarımı ve test sürecinde zorluklar yaşanmıştır. COVID-19 nedeniyle çevrimiçi katılımın sağlanmasında zorluklar yaşandı ve bu, iletişim ve e-katılım yoluyla önemli bir engel haline geldi. Bu zorluklar, internet bağlantısı, donanım kullanılabilirliği ve çift yönlü bağlantının kısıtlanması gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Gelecekteki çalışmalar, kentsel bilgilendirme platformunun oluşturulması için kentsel algoritma ve pratik çözümlerin kullanılması konularına odaklanmalıdır. Ayrıca, mevcut veri kümesinin kentsel gelecekteki veri kullanımına değer katacak şekilde nasıl kullanılabileceği üzerine çalışmalar yapılmalıdır. (Raungratanaamporn & Iamtrakul, 2022)

İşlevselliğin değerlendirilmesi, bir cihaz tarafından hangi özelliklerin sağlanması gerektiğinin belirlenmesinin yanı sıra cihazın performansının, güvenilirliğinin ve dayanıklılığının değerlendirilmesini de içerebilir. Kullanıcı yorumlarının analizi, genel olarak yanıt verenlerin işlevleri takdir ettiğini ortaya çıkarmaktadır. Daha önce elektronik cihazlar tarafından sağlanmakta ancak gereksiz işlevlere karşı hoşgörölü olmamaktaydı. Ayrıca yorumlar, kullanıcıların bazı cihazların ihtiyaç duyacakları belirli işlevlere sahip olmadığını düşündüklerini de belirtmiştir. Bu, pazar konumu için

tasarımın önemli olduğunu ve tasarımcıların kullanıcıların ne yapmak istediklerine dair geniş bir açıklama isteme zahmetine katlanılması ve kendileri için ek özellikler eklemek yerine belirli bir ürün ortaya çıkarılmasının daha uygun olacağı ön görülmüştür. Tabi ki bunun bir şey olmadığını belirtmek gerekir. Kullanıcıların tam olarak hangi özelliklere sahip olduğuna önceden karar vermesi zor olacaktır. Elektronik cihazların gelişimi bir dereceye kadar tasarımcıların "dene ve bir faydası olup olmadığını görme" girişimiyle yönetilir. (McNamara & Kirakowski, 2006)

Kullanılabilirliğin değerlendirilmesi, kullanıcı yorumları, şeffaflık, öğrenilebilirlik ve kılavuzlar, kılavuzlar ve açık ve bilgilendirici bilgiler aracılığıyla kullanıcılara sunulan destek gibi konuları öne sürmektedir. Cihaz geri bildirimi özel dikkat gerektiren alanlardır ve kullanılabilirlik mühendisliğinin tüm "geleneksel" meşguliyetleri kullanılabilirliğin ölçümü aşağıdakilere dayanmalıdır:

Kullanılabilirliğin, ISO 9241-11'de de belirtildiği gibi, kullanımdaki kalite olarak tanımlanması, bir ürünün belirli kullanıcılar tarafından belirli hedeflere etkili, verimli ve memnuniyetle ulaşmak için kullanılması örnek olarak verilebilir. Çok sayıda köklü kullanılabilirlik değerlendirme yöntemi vardır ve uyarılmalıdır. Değerlendiricilerin bunların hangi başarı ile uygulanabileceğini belirlemeleri gerekecektir. Yeni teknolojiye herhangi bir güvenle kullanılmadan önce uygulanmaktadır. (McNamara & Kirakowski, 2006)

Deneyimin değerlendirilmesi, bu HCI içinde nispeten yeni bir araştırma alanı olduğundan, değerlendiriciler için iyi geliştirilmiş değerlendirme yöntemleri değildir. Bazıları savunuyor kullanılabilirlik yapısını daha öznel boyutları kapsayacak şekilde genişletirken, diğerleri bunu şöyle adlandırıyor: Kullanılabilirlikten farklı tamamen yeni yapıların yaratılması için ilginç bir şekilde, çoğu yaklaşım deneyimi ürün özelliklerine bağlı olarak karakterize etme eğilimindedir. Yöntem, Hassenzahl, Beu ve Burmester tarafından anlayışlı bir şekilde tasarım indirgemeciliği olarak adlandırılmıştır. Daha uygun bir yaklaşım olan McCarthy ve Wright'ın Felt-Life çerçevesi tasarıma karşı çıkmaktadır. Kullanılabilirlik profesyonellerinin bir deneyim tasarlamakla değil, deneyim için tasarlamakla ilgilenmeleri gerektiğini öne sürüyorlar. Teknolojideki ilerlemeler insan ve teknoloji arasındaki ilişkiyi değiştirmekte ve ayak uydurmak zorundayız. Neyi ölçtüğümüze ve onu nasıl ölçmemiz gerektiğine dair net

bir anlayış olmalı. Olmadan bu anlayışla değerlendiriciler tasarımcılara bu konuda yardımcı olacak çok az rehberlik sunabilirler. Kullanıcıyı gerçekten destekleyen teknolojinin yaratılması önemlidir. (McNamara & Kirakowski, 2006)

Araştırma kapsamında İstanbul Medipol Üniversitesi Kariyer Merkezine ait bir web site tasarımı geliştirilip, bu web sitesinin öğrenci, mezun, idari personel ve akademik personel tarafından kullanılabilirliği ve erişilebilirliği araştırılmıştır. Öncelikle İstanbul Medipol Üniversitesine ait tasarlanmak istenen web sitesi önerisi için Türkiye’de UYAP sıralamasına giren üniversiteler listelenmiştir. Bu üniversiteler arasında ilk 20’de olan üniversitelerin Kariyer Merkezlerine ait web siteleri incelenmiştir. İncelenen tüm sitelerin ardından güncel bir site haritası çıkarılmıştır. Üniversitelerin kariyer merkezi web sitelerine eklenen menü ve içerikleriyle ilgili site haritası çıkarılmıştır. Daha sonra tüm bu içerikler sunum haline getirilerek Web Komisyonuna sunulmuştur. Komisyon toplantısında alınan onay sonrasında üniversite kariyer merkezi ile web sitesi tasarımına başlanmıştır.

Kariyer merkezi ile yapılan görüşmeler neticesinde örneklem olarak belirlenen İstanbul Medipol Üniversitesi öğrenci, mezun, idari personel ve akademik personel kategorisindeki kullanıcılarla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Derinlemesine görüşme soruları, on sorudan oluşmaktadır. Bu sorular kapsamında üniversitede bulunan kariyer merkezi ile ilgili nelerin yapılması gerektiği ve nelerin beklendiğine dair düşünceler öğrenilmiştir. Daha sonra kullanıcılar kategorilere ayrılmıştır. Kategori öğrenci, mezun, idari personel ve akademik personeli kapsamaktadır. Yaş aralığı ise 18-65 olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında kullanıcılar bilgisayar kullanma yetkinliğine sahip kişilerdir. Eğitim seviyeleri ise lise, önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora olarak ayrılmaktadır.

Web sitelerini değerlendirmek için web sitesi kalite çalışmaları farklı metodolojiler kullanmaktadır. Bu metodolojiler, deneysel ve yarı deneysel yaklaşımların yanı sıra tanımlayıcı ve gözlemsel yöntemleri içermektedir. Ayrıca, ilişkisel veya korelasyonel paradigma da kullanılabilir. Bu tür değerlendirmeler hem öznel hem de nesnel yaklaşımları içeren niteliksel veya niceliksel perspektifleri benimseyebilmektedir. Benzer şekilde, katılımcı ve doğrudan yöntemlerden biri kullanılabilir veya kullanıcı görüşlerini kaydetmek için katılımcı olmayan dolaylı yöntemlerden biri olan

internet analizine başvurulmaktadır. Katılımcı yöntemlerde kullanıcı deneyimi (UX) çalışmaları, bir web sitesinin kullanımından önce kullanım sırasında ve sonrasında oluşabilecek tercihler, algılar, duygular ve fiziksel ile psikolojik tepkileri incelemektedir. Bu tür çalışmalarda en sık kullanılan teknikler, kullanılabilirlik gibi araçların kullanıldığı testlerdir. Bu testler arasında A/B testleri ve görev analizleri bulunurken, gözlem yöntemleri arasında etnografik gözlem, sesli düşünme protokolleri ve günlük çalışmaları yer almaktadır. Anketlerle ilgili olarak anketler röportajlar ve odak grupları gibi yöntemler kullanılmaktadır. Ayrıca, biyometrik yöntemlerle göz izleme, psikometrik testler ve fizyolojik reaksiyon testleri gibi ölçümler yapılmaktadır. (Rosala, Krause, 2020; akt. Morales-Vargas, 2023)

Web sitesi kalitesi, tüketicilere katkı sağlama yeteneği ile belirlenen beklentileri karşılayan bir dizi ölçülebilir özellik tarafından tanımlanan Morales-Vargas ve diğerleri tarafından önerilen bir tanım oluşturur. Son zamanlarda, "Bir web sitesinin gereksinimleri karşılama yeteneği" terimi, kullanıcılar ve sahipleri için önemli bir faktör olarak vurgulanmıştır. (Morales-Vargas, 2023, s. 96)

Bir üniversite web sitesinin evrensel tasarım ilkelerini (universal design principles) kullanarak ve kullanıcı deneyimi (UX) kavramını ele alarak kullanıcıların ihtiyaçlarına, beklentilerine ve becerilerine uygun bir şekilde tasarlanmasını sağlamak önemlidir. Evrensel tasarım ilkeleri, erişilebilirlik standartları ve kullanıcı deneyimi prensipleri ele alınarak, örnek bir kariyer merkezi web sitesi tasarımı geliştirilmiştir. Bu kapsamda bir üniversite kariyer merkezinin, kullanıcı ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik analiz yaparak öğrencilerin, mezunların ve diğer kullanıcıların kariyer merkezi web sitesinden beklentilerini, ihtiyaçlarını ve zorluklarını anlayarak, kullanıcı dostu bir web sitesi tasarımının nasıl tasarlanabileceği konusunda rehber sağlayacak bir web sitesinin olması gerekmektedir. Araştırma, kullanıcıların web sitesi ile etkileşimini ortaya çıkarmak ve geniş bir kullanıcı kitlesine erişilebilir bir deneyim sunmak amacıyla tasarımın sürekli iyileştirilmesine yönelik önerileri ele almaktadır. Araştırmanın önemi ise eğitim kurumlarının web sitelerinin kullanıcı dostu, erişilebilir ve etkili bir şekilde tasarlanmasıyla ilgili genel bilgi birikimine katkı sağlaması, öğrencilere ve diğer paydaşlara daha iyi hizmet verilmesini desteklemesi ve modern web tasarım standartlarına uyumu teşvik etmesi nedeniyle tercih edilmiştir. Bu amaçla belirli kriterler doğrultusunda web sitesi tasarlanmıştır. Tasarımı yapılan Kariyer

Merkezi web sitesi kullanıcılar tarafından kullanılabilirlik testi uygulanarak analiz edilmiştir. Bu araştırma erişilebilirlik problemlerini tanımlamakla kalmamış, bu erişilebilirlik problemlerine olası çözümler sunmaya çalışmıştır. Buradaki amaç, İstanbul Medipol Üniversitesi Kariyer Merkezine ait bir web sitesini, kullanıcılar açısından daha erişilebilir hale getirmektir.

Web sitesinde yirmi kullanıcı ile on görev gerçekleştirilirken erişilebilirlik sorunlarının olduğu gözlemlenmiştir. Bu sorunlar ve çözüm önerileri:

Kullanılabilirlik testi sırasında birinci görev olan, "Web sitesine kaydolarak giriş yap" görevinde, web sitesindeki Giriş Yap/Kayıt Ol butonu sorunsuz çalışmaktadır. Ancak, kullanıcılar web sitesine girmek istediklerinde karşılaştıkları ekranın Giriş yap butonunu görmekteyizler. Bu ekranın altında ise Kayıt Ol butonu yer almaktadır. Kullanıcılar, ilk açılan ekranın hemen başında E-posta ve Şifre alanlarını doldurarak giriş yap butonuna tıkladıklarında, web sitesine girememektedirler. Bu durum, Kayıt Ol butonunun ekran üzerinde küçük bir şekilde görünmesi ve butona tıkladıklarında sadece giriş yap kısmının görünmesi nedeninden kaynaklanmaktadır. Bu sorunu çözmek için, Giriş Yap ve Kayıt Ol butonlarına tıklandığında aynı ekran üzerinde sol tarafta Kayıt Ol ve sağ tarafta Giriş Yap alanının çıkması gerekmektedir. Bu düzenleme, kullanıcıların siteye kaydolup giriş yapma sürecini hızlandırarak karışıklığın önüne geçecektir. Bu görev sonucunda yirmi kullanıcının genel kullanılabilirlik ortalaması 63,9'dur.

Kullanılabilirlik testi sırasında ikinci görev olan, "CV şablonunu bulup indiriniz" görevinde, web sitesindeki CV şablonu butonu yalnızca Anasayfada bulunmaktadır. Kullanıcılar, CV şablonunu hızlıca bulmak için genellikle menüyü tercih etmektedirler. Bu nedenle, CV şablonunu aramak için Özgeçmiş Danışmanlığı veya Sık Sorulan Sorular sayfalarını kullanmaktadırlar. Bazı kullanıcılar, web sitesindeki Slider üzerindeki arama butonunu kullanarak CV şablonunu aramaya çalışmaktadırlar. Ancak, Anasayfayı detaylı şekilde incelemeyen kullanıcılar için CV şablonunu menüde bulmak oldukça zor olmaktadır. Bu nedenle, CV şablonu butonunun Header alanına eklenmesi, kullanıcıların daha kolay erişebilmesini sağlayacak ve web sitesinin kullanımını daha da kolaylaştıracaktır. Bu görev sonucunda yirmi kullanıcının genel kullanılabilirlik ortalaması 75,75'tir.

Kullanılabilirlik testi sırasında üçüncü görev olan, "Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz" görevinde, web sitesindeki mezun kart başvuru ekranı menüde bulunan Mezun sekmesinin altında ve Anasayfada kutu tasarımı içerisinde yer almaktadır. Bu nedenle bu görev esnasında bir erişilebilirlik problemine saptanmamıştır. Bu görev sonucunda yirmi kullanıcının genel kullanılabilirlik ortalaması 16,75'tir.

Kullanılabilirlik testi sırasında dördüncü görev olan "Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız" görevinde, Sürdürülebilirlik sayfası Anasayfanın en altında bulunmaktadır. Kullanıcıların çoğu, Sürdürülebilirlik sayfasını menüde aramaktadır. Özellikle öğrenci ve mezun alanlarını içeren menü seçeneklerini kullanarak sayfaya erişmeyi tercih etmektedirler. Anasayfadaki Sürdürülebilirlik sayfası, "Detaylı bilgi için tıklayınız" butonuyla daha fazla ayrıntıya yönlendirilmektedir. Ancak, kullanıcılar, bu sayfanın daha kolay erişilebilir ve pratik bir konumda olmasını tercih etmektedir. Bu nedenle, Sürdürülebilirlik sayfasının Footer alanı dediğimiz alt bilgi bölümüne eklenmesi, kullanımı kolaylaştıracaktır. Ayrıca, menü içerisinde sadece Sürdürülebilirlik menüsünün açılması ve tüm içeriğin bu menü altında toplanması, kullanıcıların erişimini kolaylaştıracaktır. Bu görev sonucunda yirmi kullanıcının genel kullanılabilirlik ortalaması 38,7'dir.

Kullanılabilirlik testi sırasında beşinci görev olan "Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına git" görevinde, web sitesinde İngilizce çeviri sayfası Header alanında bulunmaktadır. İngilizce 'ye çevirme işlemi, "Dünya" modelinde bir ikon ile sağlanmaktadır. Bu ikon, Anasayfanın en üst kısmında yer almasına rağmen erişim konusunda bazı zorluklar yaşanmaktadır. Web sitesine giren kullanıcılar genellikle ilk olarak İngilizce/Türkçe çeviri seçeneğini aramaktadır. Ancak, Dünya ikonunu görmeyen kullanıcılar, sayfanın çevirisinin olmadığını düşünmekte ve nasıl çeviri yapacaklarını anlamaya çalışmaktadırlar. İkonun üzerine geldiklerinde, fare imlecinin ikonun her alanına isabet etmediğini fark etmektedirler. İkon üzerine tıkladıklarında, sayfa çevrilmemekte ve kullanıcılar ikonun anlamını anlamadıkları için Header alanından uzaklaşmaktadırlar. Bu nedenle, web sitesinin İngilizce/Türkçe çeviri seçeneği üst kısmında TR/EN yazılarıyla belirtilerek üst menüye eklenmesi gerekmektedir. Ayrıca, TR/EN bayrak renklerinin kullanılmasıyla birlikte ikonsuz bir

tasarım, çeviri kullanımını artırabilir ve erişilebilirlik sorunlarını ortadan kaldırabilir. Bu görev sonucunda yirmi kullanıcının genel kullanılabilirlik ortalaması 33,4'tür.

Kullanılabilirlik testi sırasında altıncı görev olan "Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına git" görevinde, web sitesin Öğrenci menüsü altında İş ve Staj ilanları sekmesi yer almaktadır. Aynı zamanda Anasayfada tüm ilanların yer aldığı iş ve staj ilanlarının ayrı ayrı gözüktüğü tasarım alanı bulunmaktadır. Kullanıcılar istedikleri ilanı rahatça bulabilmektedirler. Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına rahatlıkla giriş yapıp, ilan ile ilgili detaylı bilgiye ulaşmaktadırlar. Bu nedenle bu görev esnasında bir erişilebilirlik problemine saptanmamıştır. Bu görev sonucunda yirmi kullanıcının genel kullanılabilirlik ortalaması 32,7'dir.

Kullanılabilirlik testi sırasında yedinci görev olan "Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları görüntüleyiniz" görevinde, web sitesinde Anasayfada bir arama butonu ve yanında "Konum" yazılı bir seçenek bulunmaktadır. Kullanıcılar genellikle bu arama butonunu genel arama amacıyla kullanmaktadır. Avrupa yakasında bulunan ilanları görüntülemek için, kullanıcılar daha uzun bir yolu tercih ederek iş ve staj ilanları sayfasına gitmekte ve oradan Avrupa yakasındaki ilanları aramaktadırlar. Arama butonunun yanında bulunan "Konum" kelimesini fark etmeyen kullanıcılar, sol tarafta yer alan arama butonunu tercih ederek istedikleri sonuca ulaşmakta zorlanmaktadırlar. Bu nedenle, direkt olarak Avrupa ve Anadolu yakasındaki ilanlar olarak ikiye ayrılması, web sitesinin kullanımını kolaylaştıracaktır. Bu görev sonucunda yirmi kullanıcının genel kullanılabilirlik ortalaması 35'tir.

Kullanılabilirlik testi sırasında sekizinci görev olan "Bilgi talep formunu doldurunuz" görevinde, Bilgi Talep Formu web sitesinin İletişim sekmesinde yer almaktadır. Kullanıcılar talep formunu genellikle Anasayfanın en altında veya en üst kısmında menüde aramaktadırlar. Talep formu, öğrenci veya mezunu ilgilendirebileceği düşüncesiyle, öğrenci ve mezun sekmeleri kontrol edilmiştir. Ancak, talep formunun adından dolayı bilgilendirici bir alanda olacağı düşünülmüştür. Oysaki, iletişim sayfasında bulunan ve kullanıcının talebini oluşturmaya yardımcı olan bir alandır. Bu nedenle, Bilgi Talep Formu yerine İletişim Formu ismi kullanılarak, formun iletişim sayfasının altında olduğu belirtilmelidir. Alternatif olarak, anasayfada sayfanın en altında belirgin bir şekilde bir sekme veya renkli tasarım ile gösterilebilir. Bu

şekilde tasarlanması, kullanıcıların taleplerini kolay ve rahat bir şekilde iletebilmesini sağlayacaktır. Bu görev sonucunda yirmi kullanıcının genel kullanılabilirlik ortalaması 75,25'tir.

Kullanılabilirlik testi sırasında dokuzuncu görev olan "Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz" görevinde, Galeri sayfası web sitesinde menü içerisinde bulunmaktadır. Kullanıcılar web sitesine girdiklerinde hızlı bir şekilde Hakkımızda seçeneğine tıklayarak kariyer merkezine ait görselleri görüntülemektedirler. Hızlı ve kolay erişim sayesinde bu görev esnasında bir erişilebilirlik problemine saptanmamıştır. Bu görev sonucunda yirmi kullanıcının genel kullanılabilirlik ortalaması 21,5'tir.

Kullanılabilirlik testi sırasında onuncu görev olan "2. Kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz" görevinde, kariyer merkezine ait haberler anasayfada üçlü liste görünüm haberler şeklinde yer almaktadır. Hem anasayfa hem de Hakkımızda menüsünün içerisinde yer alan Haberlere kolayca erişim sağlanmıştır. Menüden erişim sağlayamayan kullanıcılar, anasayfayı tercih etmektedirler. Bu nedenle bu görev esnasında bir erişilebilirlik problemine saptanmamıştır. Bu görev sonucunda yirmi kullanıcının genel kullanılabilirlik ortalaması 19,65'tir.

Bu sonuçlar neticesinde kullanılabilirlik testleri sonucunda bazı problemlere değinilmiş ve bu problemlere çözüm önerileri sunulmuştur. Bu çalışma web sitesindeki erişilebilirlik problemlerini çözüme kavuşturarak kullanıcı dostu bir tasarım oluşturulması için öneriler sunmaktadır. Web sitesinin masaüstü bilgisayar, dizüstü bilgisayar, tablet veya akıllı telefon gibi farklı ekran boyutları düşünülerek farklı cihazlara uyumlu hale getirilmesi planlanmıştır. Bu sayede web sitenin tasarımını daha kullanıcı dostu bir hale gelerek kullanıcının beklentilerine karşılık mobil uyumlu bir site haline gelmiştir. Web sitesinin farklı mobil cihazlarda ve tarayıcılarda testleri yapılarak nasıl görüldüğü kontrol edilmiştir. Mobil cihazlardan girişlerde kullanıcı deneyimini arttırmak adına renkli butonlar ve dokunmatik paneller ön plana çıkmıştır.

Düğme (buton), form ve bağlantıların kolayca erişilebilir hale getirilmesi, web sitesinin mobil cihazlarda kullanılabilirliğini arttırılmıştır. Mobil cihazlardan erişim sağlamak isteyen kullanıcılar, mobil arayüze hızlıca erişmek ve hızlı yükleme yapmak isteyeceklerdir. Hızın arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılarak, mobil cihazdan daha

hızlı bir erişim sağlanması hedeflenmiştir. Mobil görünümde iyileştirmeler yaparak kullanıcıların rahat gezinmesini sağlamak amacıyla menü ve gezinti öğeleri basitleştirilecektir. Engelli öğrenci ve kullanıcılar için daha etkili, verimli, memnuniyet odaklı kamera veya mikrofon özelliklerinin etkin kullanılacağı alanların oluşturulması erişilebilirlik düzeyini arttırmıştır. Zaman zaman belirli testler uygulayarak, içeriğin kalitesini artırma yönünde çalışmalar yaparak, kariyer merkezine ait web sitenin mobil versiyonu çalışmanın devamı niteliğinde olmuştur.

Web sitesinde Yapay Zekâ kullanılarak, kullanıcı deneyimini iyileştirecek özellikler eklenmesi düşünülmüştür. Sanal gerçeklik teknolojisinden yararlanılarak kariyer merkezine ait etkinlik konumlarının canlı olarak izlenmesi ve komutlarla ilerlenmesi sağlanabilir. Kullanıcıların etkileşimlerine önem verilerek, beklentilere göre web sitesi ve mobil arayüz tasarımı geliştirilerek kullanıcılara sunulabilir. Bu öneriler, web sitesinin farklı bir bakış açısıyla değerlendirilip, iyileştirilmesine yönelik fikirler sunmaktadır. Bu çalışmada masaüstü ve dizüstü bilgisayar uyumlu çalışılmıştır. Başka araştırmacıların araştırma yaparken mobil ve flat ekranlarda çalışmaları sonucunda farklı sonuçlar elde edileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Açiler, S. (2020, Haziran 23). *Nitel Araştırma Yöntemleri*.
<https://www.iienstitu.com/blog/nitel-arastirma-yontemleri> adresinden alındı
- Adobe. (2023, 11 30). *Adobe Creative Cloud*. Adobe Creative Cloud:
<https://creativecloud.adobe.com/learn/acrobat/web/customize-toolbar?locale=en> adresinden alındı
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2015, 4 6). *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı*. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı:
<https://www.facebook.com/AileBakanligi/?fref=ts> adresinden alındı
- Ambrose, G., & Harris, P. (2013). *Grafik Tasarımda Renk*. Literatür Yayıncılık.
- Ambrose, G., & Harris, P. (2014). *Grafik Tasarımda Tipografi, Çev. Bengisu Bayrak*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Aral, A. (2013, Eylül 05). *10 Mobil Prototip Hazırlama ve Test Aracı*.
<https://gelecegiyazanlar.turkcell.com.tr/blog/10-mobil-prototip-hazirlama-ve-test-araci> adresinden alındı
- Arıkan, A. (2008). *Grafik Tasarımda Görsel Algı*. Konya: Eğitim Akademi Yayınevi.
- Arntson, A. E. (2007). *Graphic Design Basics*. United States of America: Thomson Wadsworth.
- Arslan, S. (2020, Temmuz). *Renk Nedir? Renk Evrenleri Nelerdir?*
<https://mozartcultures.com/renk-nedir-renk-evrenleri-nelerdir/> adresinden alındı
- Artut, K. (2007). *Sanat Eğitimi Kuramları ve Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aslaksen, F., & Steinar Bergh, O. R. (1997). Universal Design: Planning and Design for All. *The Norwegian State Council on Disability*. Oslo: Cornell University ILR School.
- Atabey, Z. (2018). Görsel Tasarım ve Kültür: Bireyci ve Toplulukçu Kültürel Özelliklerin Dergi Reklamlarındaki Görsel Tasarım Öğelerine Yansımaları. İzmir.
- Atabey, Z. (2018). Görsel Tasarım ve Kültür: Bireyci ve Toplulukçu Kültürel Özelliklerin Dergi Reklamlarındaki Görsel Tasarım Öğelerine Yansımaları. İzmir.
- Babacan, M. (2015). *Nedir Bu Reklam?* İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bakanlığı, T. K. (tarih yok). *Kamu İnternet Siteleri Rehberi İnternet Sitelerinde Kullanılabilirlik*.

- Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi.
- Becer, E. (2008). *İletişim ve Grafik Tasarım*. Ankara.
- Becer, E. (2015). *İletişim ve Grafik Tasarım*. Dost Kitapevi.
- Becer, E. (2017). *Ambalaj Tasarımı*. Ankara: Dost Kitapevi Yayınları.
- Bevan, N. (1995). *Human Computer Interaction Standarts*. Human Computer Interaction Standarts: <http://www.usabilitynet.org/papers/hcistd95.pdf> adresinden alındı
- Bevan, N. (2000). ISO and Industry Standards for User Centred Design. UK.
- Bigalı, Ş. (1999). *Resim Sanatı*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Camcı, S. (2020). Mobil Uygulamalarda Kullanıcı Deneyimi ve Arayüz Tasarımı: E-Ticaret Uygulaması. Çankırı.
- Çağıltay, K. (2011). *İnsan Bilgisayar Etkileşimi ve Kullanılabilirlik Mühendisliği: Teoriden Pratiğe*. Ankara: ODTÜ Geliştirme Vakfı Yayıncılık.
- Çağıltay, K. (2018). *İnsan-Bilgisayar Etkileşimi ve Kullanılabilirlik Mühendisliği*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çağıltay, K. (2018). *İnsan-Bilgisayar Etkileşimi ve Kullanılabilirlik Mühendisliği*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çankaya, K. (2008). Sinemada Görsel Algılama. İzmir.
- Çeçen, F. (2019). Haber Sitelerinin Akıllı Telefonlarda Görüntülenen Sayfalarında Kullanıcı Deneyimi Tasarımının İncelenmesi. İstanbul.
- Çiçek, E., & İlhan, Ö. (2017). Fotoğraf-Sanat İlişkisi Bağlamında Görsel Tasarım Öğelerinin Sanat Eserini Oluşturmadaki Rolü. *Art-Sanat Dergisi* (7), s. 309-319.
- Dabner, D., Stewart, S., & Zempol, E. (2014). *Graphic Design*. John Wiley & Sons.
- Dalcı, M. (2015). Kullanıcı Deneyimi Araştırmaları Userspots UX Almanak 2015 (Süleyman Duman Content Editor and Design) Erişim Tarihi: 15 Ekim 2023.
- Delibaş, D. (2010). Tüketimde Ambalajın Önemi, Ambalaj Tercihinde Tüketicinin Tutumu ve Çevre Bilincinin Satın Almadaki Etkileri. İstanbul.
- Demirel, F. T. (2023). Araştırmalarda Kullanılan Yöntem ve Teknikler: Sosyoloji Araştırmaları Dergisi İçerik Analizi. *VECHE*, s. 32.
- Dey, I. (1993). *Qualitative Data Analysis: A User-Friendly Guide for Social Scientists*. London: Routledge Publications.

- Doku çalışması (bütünleme).* (tarih yok).
<https://nalantunc.wordpress.com/2017/06/11/175/> adresinden alındı
- Duyal, D. (2024). *Görsel Tasarım İlkeleri*. <https://duyalduygu.wordpress.com/gorsel-tasarim-ilkeleri/> adresinden alındı
- Eba. (2023, 11 30). *Eba*. Eba: <https://www.eba.gov.tr/> adresinden alındı
- Editör. (2020, Nisan 27). *Tipografi*.
- Eken, İ. (2017). Herkes İçin Erişilebilir İletişim, Görme Engelli Kullanıcıların Mobil Erişilebilirliği: Kullanılabilirlik Yaklaşımı İle Mobil Uygulamaların Analizi.
- Eken, İ. (2017, Aralık). Herkes İçin Erişilebilir İletişim, Görme Engelli Kullanıcıların Mobil Erişilebilirliği: Kullanılabilirlik Yaklaşımı İle Uygulamaların Analizi. İstanbul.
- Ercan, M. (2020). Hürriyet Mobil Haber Sitesinin Kullanıcı Deneyim Tasarımı Bağlamında İncelenmesi. Eskişehir.
- Erdal, G. (2009). *Etkili Ambalaj Tasarımı*. Dora Yayınları.
- Erdem, N. (2015). Kurumsal Kimlik Çalışmalarının Görsel Etkisi.
- Esmeray, F. (2014, Şubat). Açık Kaynak Kodlu Görüntü İşleme Uygulamaları. Elazığ.
- Fitss, P. M. (1954). The Information Capacity of the Human Motor System in Controlling the Amplitude of Movement. *Journal of Experimental Psychology*, 381-391.
- Gezer, Ü. (2019). Çağdaş Sanat ve Tasarım Eğitiminde Görsel Tasarım Öğeleri ve İlkeleri.
- Görsel Sanatlarda Renk Çemberi*. (tarih yok).
<https://oercommons.org/courseware/lesson/82424/overview> Erişim Tarihi: 31.03.2024 adresinden alındı
- Gülmez, F. G. (2016). Geleneksel Yerleşmelerde Mekansal Süreklilik Üzerine Bir Alan Çalışması: "Stratonikeia - Eskişehir Köyü". *Tasarım+Kuram*, 61-81.
- Gürses, E. A. (2006). Kütüphane Web Sitelerinde Kullanılabilirlik ve Kullanılabilirlik İlkelerine Dayalı Tasarım. Ankara.
- Hartson, H. R. (1998). Human-computer interaction: Interdisciplinary roots and trends. *The Journal of Systems and Software*.
- Haug, I. (2005, 11 10). *Designing User Friendly Interfaces Usable Machines*. Designing User Friendly Interfaces Usable Machines:
<http://www.usablemachine.com/files/booklet.html> adresinden alındı
- Heskett, J. (2013). *Tasarım (Çev. Uzun, E.)*. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.

- Hill, M. (2007). *Dünyadan Dünyaya*. <https://www.martin-hill.com/> adresinden alındı
- Hürriyet. (2015, 5 10). *Türkiye nüfusu yaklaşıyor*. Türkiye nüfusu yaklaşıyor: <http://www.hurriyet.com.tr/turkiye-nufusu-yaslaniyor-28966100> adresinden alındı
- İsmail, Y., & Duygu, A. G. (2016). Bir Tasarım İlkesi Olan Dengenin Seramik Sanatındaki Yeri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9/3.
- ISO-9241-11. (1998). Ergonomic requirements for office work with visual display terminals (vdts) part 11:Guidance on usability.
- Kabaş, A. U. (2020). Kullanıcı Deneyimi Kanunları, İlkeleri ve Etkileri (UX Design Laws, Principles & Effects) Erişim Tarihi: 09.01.2024.
- Kafalı, N. (2010). Bir Görsel İletişim Aracı Olan Fotoğrafta Belirginlik. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi* (8).
- Kalmık, E. (1950). *Renklerin Armoni Sistemleri*. İstanbul: Cumhuriyet Matbaası.
- Karagöl, S. (2015). Kullanıcı Deneyimi Araştırmaları Userspots UX Almanak 2015 (Süleyman Duman Content Editor and Design) Erişim Tarihi: 15 Ekim 2023.
- Karakalem Tonlama Çalışması*. (2018). Steemit: <https://steemit.com/tr/@ucmuharfli/karakalem-tonlama-calismasi-charcoal-toning-experiment> adresinden alındı
- Karampournioti, E., & Wiedmann, K.-P. (2022). Storytelling in online shops: . *Emerald Publishing Limited*, 229.
- Karampournioti, E., & Wiedmann, K.-P. (2022). Storytelling in online shops: . *Emerald Publishing Limited*, 231.
- Karataş, N. Y. (2023). Üniversitelerin Sosyal Medya Platformlarının Grafik Tasarım Açısından İncelenmesi. Konya.
- Kessler, E., & Knapen, E. G. (2006). Toward Human Centered Design, Two Case Studies. *Journal of Systems and Software*.
- Kılıç, H. (2015). 16-18. Yy Osmanlı Minyatürlerinin Tasarım İlkeleri Açısından Değerlendirilmesi ve Çağdaş Yorumları. Konya.
- Knemeyer, D., & Svoboda, E. (2006). User Experience - UX <https://www.interaction-design.org/literature/book/the-glossary-of-human-computer-interaction/user-experience-ux> Erişim Tarihi: 17 Ekim 2023.
- Köroğlu, N. S. (2018). Kumaş Cinslerinin ve Renk Trendlerinin Moda Olgusuna Etkisi. İstanbul.
- Kullanılabilirlik Testi*. (2020). <https://www.ioxdigital.com/rehberler/kullanici-testleri#Kullanilabilirlik-testi> adresinden alındı

- Lazar, J. (2007). Universal Usability: Designing Computer Interfaces for Diverse Users. J. W. Sons. içinde USA: 1-12.
- LinkedIn. (2023, 11 30). *LinkedIn*. LinkedIn: <https://www.linkedin.com/> adresinden alındı
- Lorentzen, L. (2012). Design For All. *Design For All Workshop* (s. 123). İstanbul: İMMİB 2012 Endüstriyel Tasarım Yarışmaları Fikir Atölyesi.
- Lowgren, J. (2008). *Interaction design*. Encyclopedia of Human Factors Interactions: <http://www.interaction-design.org> adresinden alındı
- Mangion, R. S., Garg, L., Garg, G., & Falzon, O. (2020). Emotional Testing on Facebook's User Experience.
- McNamara, N., & Kirakowski, J. (2006). Functionality, Usability and User Experience: Three Areas of Concern Interactions, 13(6). 26-28.
- Meb. (2023, 11 30). *Meb*. Meb: <https://www.meb.k12.tr/> adresinden alındı
- MEB Genelge. (2014). https://besiktas.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_10/20043712_besiktasme_mis_sagligiguvenligi_genelge.pdf. adresinden alındı
- MEB Genelge. (2018).
- Mellors, J. (2004). Design For All" *Teletronikk* Vol. 100 No. 1. Oslo.
- Microsoft. (2023, 11 30). *Microsoft Office*. Microsoft Office: <https://www.microsoft.com/> adresinden alındı
- Morales-Vargas, A. (2023). Website quality evaluation:. *Journal of Documentation*, s. 95.
- Murukannaiah, P. K., & Singh, M. P. (2014). *Understanding Location Based User Experience*. ComputingNow.computer.org. adresinden alındı
- Narang, B., Trivedi, P., & Dubey, M. K. (2017). Towards an Understanding of UX (User Experience) and UXD (User Experience. *International Journal of Advanced Research in Computer Science*, 2764.
- Nelson, R. P. (1989). *The Design of Advertising*. Dubuque, USA:: Brown Publishers.
- Netflix. (2023, 11 30). *Netflix*. Netflix: <https://www.netflix.com/tr/> adresinden alındı
- Nielsen, J. (1994). *Usability Engineering*. Academic Press.
- Nielsen, J. (1995, 4 6). *Ten Usability Heuristics*. Ten Usability Heuristics: <https://www.nngroup.com/articles/ten-usability-heuristics/> adresinden alındı
- Nielsen, J. (1995, 4 6). *Ten Usability Heuristics*. Ten Usability Heuristics: <https://www.nngroup.com/articles/ten-usability-heuristics/> adresinden alındı

- Nokta - Çizgi. (2024). <https://www.hobidunyasi.web.tr/temel-bilgiler/nokta-cizgi> adresinden alındı
- Nuhoğlu, R. (2006). Rengin Tüketici Satınalma Davranışlarına Etkisi. İstanbul.
- ODTÜ. (2024). <https://hci.cc.metu.edu.tr/tr/goz-izleme> adresinden alındı
- Olson, J., & Olson, G. (1990). The growth of cognitive modeling in HCI since GOMS. R. Baecker, J. Grudin, W. Buxton, & S. Greenberg içinde, *Readings in Human-Computer Interaction* (s. 603-625). New York: Morgan-Kaufman.
- Özbay, Ö. (2021). *Nitel Araştırma Sözlüğü*. Türk Eğitim Yayınları Ders Kitabı. Talebe Ders Kitapları Yayınları Serisi (E-kitap).
- Öztuna, H. Y. (2007). *Görsel İletişimde Temel Tasarım*. İstanbul: Tibyan Yayıncılık.
- Öztuna, Y. (2007). *Görsel İletişimde Temel Tasarım*. İstanbul: Tibyan Yayıncılık.
- Öztürk, Ş. (2015). Türk Kültüründe Renk Kavramı ve Renklerin Maddi Kültür Unsurlarına Yansıması. Kayseri.
- Park, J. J., Freeman, J. L., Schallert, D. L., & Steinhardt, M. M. (2017). How emotions contribute to. *Studies in Graduate and*, s. 169-188.
- Pratama, M. A., & Cahyadi, T. (2020). Effect of User Interface and User Experience on Application. *INCITEST*, 1.
- Pullin, G. (2012). *An introduction to Universal Design ideas Dwell*. <http://www.dwell.com/articles/An-Introduction--to-Universal-Design.html> adresinden alındı
- Raungratanaamporn, & Iamtrakul. (2022). Experimental towards User Experience and User Interface in . *Series: Earth and Environmental Science 1015*.
- Rauschenberger, & Wang. (2013; 2015).
- Rızvanoğlu, K. (2009). *Herkes İçin Web: Evrensel Kullanılabilirlik ve Tasarım*. İstanbul: Punto Yayınları.
- Rızvanoğlu, K. (2009). *Herkes İçin Web: Evrensel Kullanılabilirlik ve Tasarım*. İstanbul: Punto Yayınları.
- Sansarcı, E., & Ertan, G. (2017). *Görsel Sanatlarda Anlam ve Algı*. İstanbul: Milenyum Yayıncılık.
- Sarıkavak, N. K. (1997). *Tipografinin Temelleri*. Ankara: Doruk Yayıncılık.
- Shackel, B. (1997). Human-Computer Interaction - Whence and Whither? *Journal of the American Society for Information Science*, 48 (11).
- Sönmez, V., & Alacapınar, F. (2019). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık (7. Baskı).

- Sönmez, V., & Alacapınar, F. G. (2019). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayınları (7. Baskı).
- Şensöz, İ. (2023). Sivil Toplum Kuruluşlarının Dijital Ortamdaki Statik İçeriklerinin Görsel Tasarım Açısından İncelenmesi: İHH Örneği. İstanbul.
- Tarkun, E. T. (2000). Nitel Araştırmalar. *Öneri Dergisi*, s. 30.
- Telek, C. (2013, Ocak). Kullanılabilirlik Kavramı, Tasarım Süreci İçindeki Yeri ve Benzer Tasarım Yaklaşımları İle İlişkisi.
- Tepecik, A. (2002). *Grafik Sanatlar*. Ankara: Detay Sistem Ofset.
- Touloum, K., Idoughi, D., & Seffah, A. (2017). User Experience . *IT Pro*, 56.
- Turgut, E. (2013). *Grafik Dil ve Anlatım Biçimleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tübitak & Kalkınma, B. (tarih yok). Kamu İnternet Siteleri Rehberi İnternet Sitelerinde Kullanılabilirlik Erişim Tarihi:18.11.2023. Ankara. Tübitak, Kalkınma Bakanlığı. adresinden alındı
- Uçar, T. F. (2019). *Görsel İletişim ve Grafik Tasarım*. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Uçmak, V. (2013). Kullanıcı Deneyimi (User Experience) nedir?
<https://sanal.mobi/tr/Blog/26-kullanici-deneyimi-user-experience-nedir?>
Erişim Tarihi: 15 Ekim 2023.
- Vakilova, N. (2017). İç Mekan - Tipografi İlişkisinin Kapalı Otopark Mekanları Üzerinden İrdelenmesi.
- Vural, S. (2016). Bilgi Grafiği Tasarımında Etkileşimli Model Uygulaması. Ankara.
- Vural, S. (2016). Bilgi Grafiği Tasarımında Etkileşimli Model Uygulaması, Yayınlanmamış Sanatta Yeterlik Tezi, Hacettepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü Grafik Anasanat Dalı. Ankara.
- Wiedmann, E. K.-P. (tarih yok).
- Wikipedia. (2015, 4 6). *Wikipedia*. Wikipedia: <https://en.wikipedia.org> adresinden alındı
- Xmind. (2023, 11 30). *Xmind*. Xmind: <https://xmind.app/> adresinden alındı
- Yağcı, S. (2016). Üniversite Web Sitelerinin Kullanılabilirlik Sorunları Üzerine Bir Çalışma: Başkent Üniversitesi Web Sitesinin İncelenmesi. Ankara.
- Yazar, T. (2020, Kasın-Aralık). Sanat ve Teknoloji İlişkisinde Görsel İletişim Aracı Olarak Tipografi ve Eğitim Sürecindeki Uygulama Yaklaşımları. *International Journal of Interdisciplinary and Intercultural Art*, s. 266.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2003). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yolcu, E. (2004). *Sanat Eğitimi Kuramları ve Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

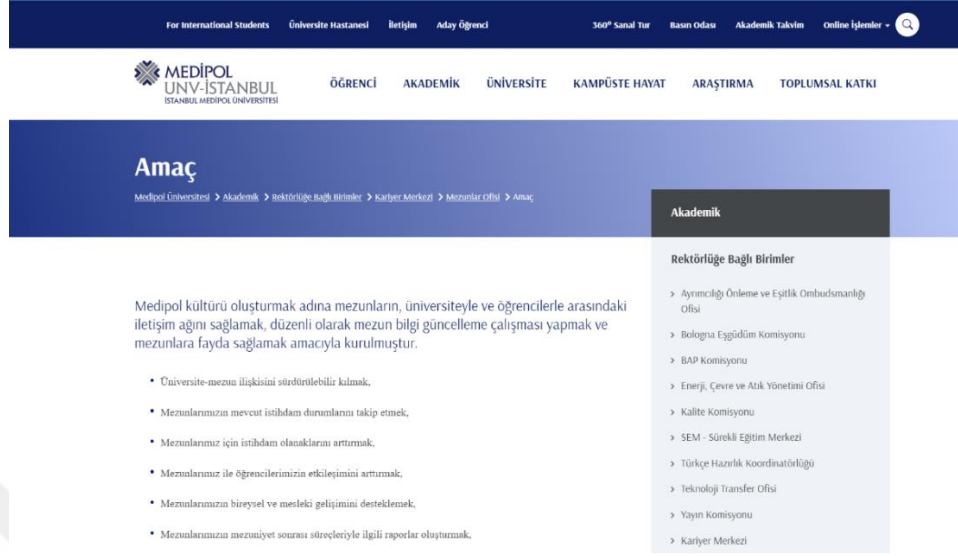
Zoom. (2023, 11 30). *Zoom*. Zoom: <https://zoom.us/> adresinden alındı

Zülfikar, H. (2022). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. TÜBİTAK Ansiklopedi: <https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/> Erişim Tarihi: 24.03.2024 adresinden alındı

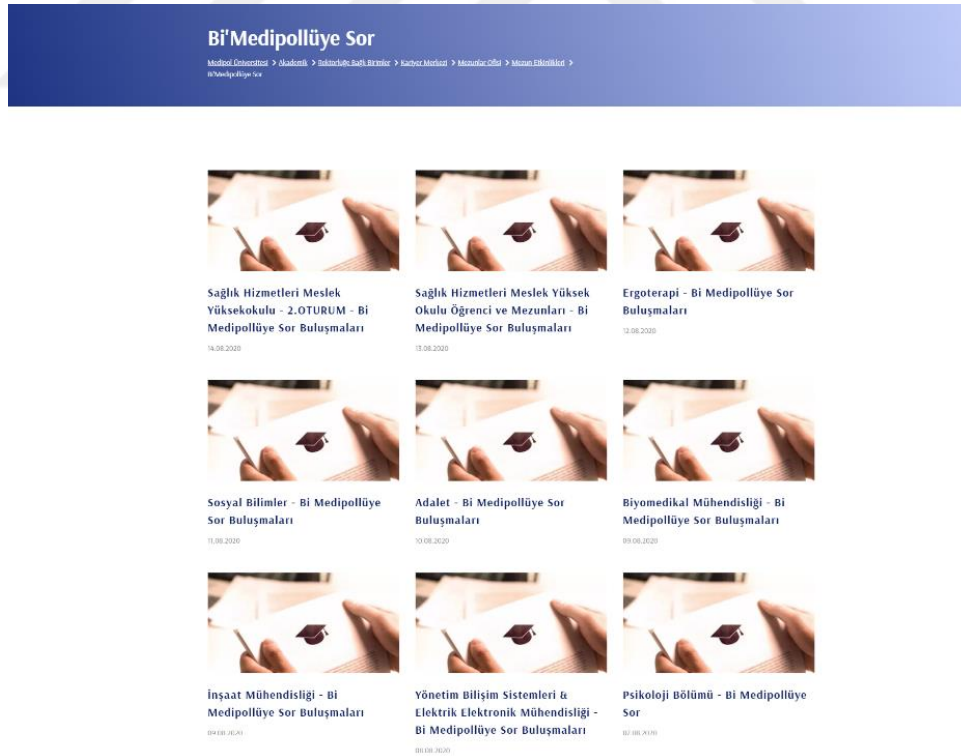


EKLER

EK 1: İstanbul Medipol Üniversitesi Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Tasarımı



Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Mezunlar Ofisi Amaç Sayfası



Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Mezunlar Ofisi Mezun Etkinlikleri Sayfası

Danışmanlıklar

[Medipol Üniversitesi](#) > [Üniversite](#) > [Genel Sekreterlik](#) > [Danışmanlıklar](#)

İstanbul Medipol Üniversitesi Kariyer Merkezi, öğrenci ve mezunların kariyerlerini planlamada ve iş fırsatlarını değerlendirmede destek olmak üzere hizmet vermekte olan bir birimdir. Bu kapsamda, Kariyer Merkezi öğrenci ve mezunlara özgeçmiş, mülakat ve kariyer danışmanlığı olmak üzere üç farklı hizmet sunmaktadır. Bu hizmetler sayesinde öğrenci ve mezunların iş, staj bulma süreçleri hız kazanmaktadır.

CV (TR) için [Tıklayınız.](#)

CV (EN) için [Tıklayınız.](#)

Özgeçmiş Danışmanlığı



Özgeçmiş bir kişinin kişisel, eğitimsel ve mesleki bilgilerini içeren bir dokümandır. Genellikle iş başvuruları sırasında veya profesyonel fırsatları değerlendirirken işverenlere sunulan bir belge olarak kullanılmaktadır. İşverenler, özgeçmiş taraması yaparak adayların uygunluğunu ve potansiyelini değerlendirmektedir.

Kariyer Merkezi'nden özgeçmiş danışmanlığı almak isteyen öğrenci ve mezunlar,

kariyermerkezi@medipol.edu.tr adresi üzerinden başvuru talebinde bulunmaktadır.

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Özgeçmiş Danışmanlığı Sayfası

Danışmanlıklar

[Medipol Üniversitesi](#) > [Üniversite](#) > [Genel Sekreterlik](#) > [Danışmanlıklar](#)

İstanbul Medipol Üniversitesi Kariyer Merkezi, öğrenci ve mezunların kariyerlerini planlamada ve iş fırsatlarını değerlendirmede destek olmak üzere hizmet vermekte olan bir birimdir. Bu kapsamda, Kariyer Merkezi öğrenci ve mezunlara özgeçmiş, mülakat ve kariyer danışmanlığı olmak üzere üç farklı hizmet sunmaktadır. Bu hizmetler sayesinde öğrenci ve mezunların iş, staj bulma süreçleri hız kazanmaktadır.

CV (TR) için [Tıklayınız.](#)

CV (EN) için [Tıklayınız.](#)

Özgeçmiş Danışmanlığı



Mülakat Danışmanlığı



Mülakat işverenlerin adayları daha yakından tanımak, yeteneklerini değerlendirmek ve en uygun adayı seçmek amacıyla kullanılan kritik görüşmedir. Hem işverenler hem de adaylar için büyük önem taşımaktadır. İşverenler, adayların işe uygunluğunu ve kurum kültürüne uygunluğunu değerlendirirken, adaylar da kendilerini en iyi şekilde ifade etme ve yeteneklerini sergileme fırsatı bulmaktadır.

Mülakatlar, iş başvurusunun sadece kâğıt üzerindeki bilgiye dayalı değil, aynı zamanda adayların iletişim becerileri, davranışları ve uyumu gibi önemli faktörlere dayalı olarak yapılmaktadır. Bu nedenle hem işverenlerin hem de adayların mülakat sürecine özen göstermeleri ve hazırlıklı olmaları son derece önemlidir.

Kariyer Merkezi'nden mülakat danışmanlığı almak isteyen öğrenci ve mezunlar,

kariyermerkezi@medipol.edu.tr adresi üzerinden başvuru talebinde bulunmaktadır.

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Mülakat Danışmanlığı Sayfası

[Medipol Üniversitesi](#) > [Üniversite](#) > [Genel Sekreterlik](#) > [Danışmanlıklar](#)

CV (TR) için [Tıklayınız.](#)

CV (EN) için [Tıklayınız.](#)

Kariyer Merkezi öğrenci ve mezunlara kariyer planlaması yaparken akıldandaki soru işaretlerini giderebilecek bir yol haritası sunmaktadır. Kariyer Danışmanları, öğrenci ve mezunların hedeflerini ve ilgi alanlarını analiz ederek, sektör ile alakalı, uzun ya da kısa vadeli kariyer hedeflerine ilişkin kapsamlı bir plan oluşturabilmek için onlara rehberlik etmektedir.

kariyermerkezi@medipol.edu.tr adresi üzerinden başvuru talebinde bulunmaktadır.

1 of 2

163

Etkinlikler

Medipol Üniversitesi > Akademik > Rektörlüğe Bağlı Birimler > Kariyer Merkezi > Etkinlikler



Akademik

Rektörlüğe Bağlı Birimler

- > Ayrımcılığı Önleme ve Eşitlik Ombudsmanlığı Ofisi
- > Bologna Eğitimi Komisyonu
- > BAP Komisyonu
- > Enerji, Çevre ve Atık Yönetimi Ofisi
- > Kalite Komisyonu
- > SEM - Sürekli Eğitim Merkezi
- > Türkçe Hazırlık Koordinatörlüğü
- > Teknoloji Transfer Ofisi
- > Yayın Komisyonu
- > Kariyer Merkezi

BUSINESS MEET UP >

KARIYER SOHBETLERİ >

MEDEP-MESLEKİ DERSLER PROGRAMI >

SEKTÖREL GELİŞİM AKADEMİLERİ >

MÜLAKAT SİMULASYONLARI >

KARIYER REHBERİM - GÖNÜLLÜ KOÇLUK PROGRAMI >

SAGLIK KARIYERİM >

BİGEL - BİREYSEL GELİŞİM >

ŞİRKET GEZİLERİ >

DİĞER >

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Etkinlikler Sayfası

Hakkımızda

Medipol Üniversitesi > Akademik > Rektörlüğe Bağlı Birimler > Kariyer Merkezi > Hakkımızda

Öğrenci ve mezunların, geleceğin iş dünyasının gerektirdiği yetkinlikleri kazanmalarına yardımcı olabilmek adına çalışmalar yürüten, kariyer yolculuklarında yol gösterici olacak deneyim ortamları sunmaktadır.

Birleşmiş Milletler tarafından 2015 yılında kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını tüm süreçlerinde benimseyen Kariyer Merkezi; Amaçlar için Ortaklıklar çatı amacı kapsamında insana yakışır iş ve Ekonomik Büyüme amacı doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmektedir.

Kariyer Merkezi, alanlarında öncü ulusal ve uluslararası kurum, kuruluş ve sivil toplum organizasyonları gibi dış paydaşları ile topluma ve İstanbul Medipol Üniversitesi iç paydaşlarına destek olmaktadır.

Akademik

Rektörlüğe Bağlı Birimler

- > Ayrımcılığı Önleme ve Eşitlik Ombudsmanlığı Ofisi
- > Bologna Eğitimi Komisyonu
- > BAP Komisyonu
- > Enerji, Çevre ve Atık Yönetimi Ofisi
- > Kalite Komisyonu
- > SEM - Sürekli Eğitim Merkezi
- > Türkçe Hazırlık Koordinatörlüğü
- > Teknoloji Transfer Ofisi
- > Yayın Komisyonu
- > Kariyer Merkezi

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Hakkımızda Sayfası

Görev ve Sorumluluklar

Mediopol Üniversitesi > Akademik > Rektörlüğe Bağlı Birimler > Kariyer Merkezi > Mezunlar Ofisi > Görev ve Sorumluluklar

Akademik

Rektörlüğe Bağlı Birimler

- > Ayrımcılığı Önleme ve Eşitlik Ombudsmanlığı Ofisi
- > Bologna Egğüdüm Komisyonu
- > BAP Komisyonu
- > Enerji, Çevre ve Atık Yönetimi Ofisi
- > Kalite Komisyonu
- > SEM - Sürekli Eğitim Merkezi
- > Türkçe Hazırlık Koordinatörlüğü
- > Teknoloji Transfer Ofisi
- > Yayın Komisyonu
- > Kariyer Merkezi

Mezun İlişkileri

- Mezunlarımızı görev yaptıkları kurumlarda ziyaret etmek,
- Mezun-Öğrenci buluşmaları gerçekleştirmek,
- Mezun buluşmaları gerçekleştirmek,
- Mezun röportajları, söyleşileri ve sosyal medya içerikleri oluşturmak,
- Mezun bülteni oluşturmak,
- Mezun kartı ile mezunlar için kampüs içi dışı faydalar üretmek,
- Mezunlara yönelik bireysel gelişim eğitimleri organize etmek,
- Mezun kariyer danışmanlığı sağlamak,
- Dösem ve Bölüm bazlı mezun eleliği sistemi geliştirmek,

Mezun Takibi ve Raporlama

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Mezunlar Ofisi Mezun İlişkileri Sayfası

Görev ve Sorumluluklar

Mediopol Üniversitesi > Akademik > Rektörlüğe Bağlı Birimler > Kariyer Merkezi > Mezunlar Ofisi > Görev ve Sorumluluklar

Akademik

Rektörlüğe Bağlı Birimler

- > Ayrımcılığı Önleme ve Eşitlik Ombudsmanlığı Ofisi
- > Bologna Egğüdüm Komisyonu
- > BAP Komisyonu
- > Enerji, Çevre ve Atık Yönetimi Ofisi
- > Kalite Komisyonu
- > SEM - Sürekli Eğitim Merkezi
- > Türkçe Hazırlık Koordinatörlüğü
- > Teknoloji Transfer Ofisi
- > Yayın Komisyonu
- > Kariyer Merkezi

Mezun İlişkileri

Mezun Takibi ve Raporlama

- Mezunların alanyla ilgili/alan dışı çalışma durumu, lisansüstü eğitime devam etme durumu, kendi işletmesi olup/olmaması, mezuniyet sonrası ilk işe giriş süresi, işsizlik durumunun takip etmek,
- Mezunların mezuniyet sonrası takibi için anket, arama, sms, e-posta çalışmaları gerçekleştirmek,
- Mezun takip sistemi programı üzerinden raporlar oluşturmak,
- Akreditasyon, Kalite, Stratejik Plan, Ulusal/Uluslararası Üniversite Sıralamaları, Vakıf Denetlemleri ve YÖK çalışmaları için mezun çalışmalarını raporlamak,

İstihdam Çalışmaları

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Mezun Takibi ve Raporlama Sayfası

Görev ve Sorumluluklar

Mediopol Üniversitesi > Akademik > Rektörlüğe Bağlı Birimler > Kariyer Merkezi > Mezunlar Ofisi > Görev ve Sorumluluklar

Akademik

Rektörlüğe Bağlı Birimler

- > Ayrımcılığı Önleme ve Eşitlik Ombudsmanlığı Ofisi
- > Bologna Egğüdüm Komisyonu
- > BAP Komisyonu
- > Enerji, Çevre ve Atık Yönetimi Ofisi
- > Kalite Komisyonu
- > SEM - Sürekli Eğitim Merkezi
- > Türkçe Hazırlık Koordinatörlüğü
- > Teknoloji Transfer Ofisi
- > Yayın Komisyonu
- > Kariyer Merkezi

Mezun İlişkileri

Mezun Takibi ve Raporlama

İstihdam Çalışmaları

- Mezunlarımızın istihdam durumlarını takip etmek,
- Mezunların iş hayatıyla etkileşimini sağlamak ve istihdam olanakları oluşturabilmek için gerekli çalışmaları yapmak,
- Adayların görevbileceği portaldan iş ve staj duyuru paylaşımları gerçekleştirmek,
- Mezunlar için çalışma olanakları oluşturmak,
- Mezunlar ile değişik sektörlerden çeşitli kuruluşları bir araya getiren tanıtım toplantıları düzenlemek, mezunların çeşitli alanlarda iş tanınları, iş hayatı, mesleklerdeki kariyer imkanları ile ilgili bilgi edinmelerini sağlamak, çalışan talebinde bulunan şirketlerle mezunlar arasında iletişim sağlamak,

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi İstihdam Çalışmaları Sayfası

Kariyer Danışmanlığı

Medipol Üniversitesi > Akademik > Rektörlüğe Bağlı Birimler > Kariyer Merkezi > Mezunlar Ofisi > Kariyer Danışmanlığı

Mezun olduktan sonraki süreçte iş ya da kariyer desteğine ihtiyacınız varsa bizimle iletişime geçebilirsiniz.

- İş ve meslek konusunda kararsızsan,
- İş hayatı ile ilgili adınızı netleştirmek istiyorsan,
- Genel olarak ayrı kaygı yaşıyorsan,
- Kariyer konusunda soruların varsa,
- Özgeçmişinde yazabileceğin birşey yok ne yapmam gerekiyor diyorsan,
- Bölümün ile ilgili hedeflerin varsa,
- Kariyer haritanı şekillendirmek istiyorsan,
- Kendini geliştirebilecek yeni yollar arıyorsan,

Bize ulaşmalısın. Kariyer danışmanlarımız ile birebir görüşme için randevu alabilirsin.

İletişim

Akademik

Rektörlüğe Bağlı Birimler

- > Ayrımcılığı Önleme ve Eşitlik Ombudsmanlığı Ofisi
- > Bologna Eşgüdüm Komisyonu
- > BAP Komisyonu
- > Enerji, Çevre ve Atık Yönetimi Ofisi
- > Kalite Komisyonu
- > SEM - Sürekli Eğitim Merkezi
- > Türkiye Hazırlık Koordinatörlüğü
- > Teknoloji Transfer Ofisi
- > Yayın Komisyonu
- > Kariyer Merkezi

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Kariyer Danışmanlığı Sayfası

International Student

Medipol Üniversitesi > Akademik > Rektörlüğe Bağlı Birimler > Kariyer Merkezi > International Student

International Student Studies & Career Office

What do we do?

+

International Students' Day

+

Student Meetings

+

English Medium Consulting

+

International Alumni Studies

+

Factory Visit

+

Akademik

Rektörlüğe Bağlı Birimler

- > Ayrımcılığı Önleme ve Eşitlik Ombudsmanlığı Ofisi
- > Bologna Eşgüdüm Komisyonu
- > BAP Komisyonu
- > Enerji, Çevre ve Atık Yönetimi Ofisi
- > Kalite Komisyonu
- > SEM - Sürekli Eğitim Merkezi
- > Türkiye Hazırlık Koordinatörlüğü
- > Teknoloji Transfer Ofisi
- > Yayın Komisyonu
- > Kariyer Merkezi

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi International Student Sayfası

Kariyer Elçileri

Medipol Üniversitesi > Akademik > Rektörlüğe Bağlı Birimler > Kariyer Merkezi > Kariyer Elçileri

Kimdir?

- Kariyer Ofisi temsilcisi gibi çalışır,
- Gelecek konusunda dertli olan kişidir,
- İş dünyası ve kariyer konularına ilgilidir,
- Kendini geliştirmek için çabalar,
- Okuduğu bölümle ilgili yeni iş fırsatları arayandır,
- Bölümüne kariyer farkındalığı kazandırmak ister,
- İletişimi iyi, aktif, girişken, ilgilidir,
- Öğrenmeye isteklidir,

Akademik

Rektörlüğe Bağlı Birimler

- > Ayrımcılık Önleme ve Eşitlik Ombudsmanlığı Ofisi
- > Bologna Egğüdüm Komisyonu
- > BAP Komisyonu
- > Enerji, Çevre ve Atık Yönetimi Ofisi
- > Kalite Komisyonu
- > SEM - Sürekli Eğitim Merkezi
- > Türkçe Hazırlık Koordinatörlüğü
- > Teknoloji Transfer Ofisi

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Kariyer Elçilerin Sayfası

Kariyer Merkezi

Medipol Üniversitesi > Akademik > Rektörlüğe Bağlı Birimler > Kariyer Merkezi

Şubat 2019'da faaliyetlerine başlayan Kariyer Merkezi, İstanbul Medipol Üniversitesi öğrencileri ve mezunlarının bireysel kariyer planlamalarına ve mesleki gelişimlerine destek sağlamakta; iş ve staj bulma süreçlerinde rehberlik hizmeti vermektedir.

HAKKIMIZDA	DANİŞMANLIKLAR	KARIYER ELÇİLERİ
KARIYER FUARI	SOSYAL MEDYA / İLETİŞİM	INTERNATIONAL STUDENT
PERSONEL	DUYURULAR	

Etkinlikler

Kariyer Söhbetleri

MEDEP

Devamını Göz

Mezunlar Ofisi

Ziyaret Et

Sosyal Medya / İletişim

Mezun Etkinlikleri

Akademik

Rektörlüğe Bağlı Birimler

- > Ayrımcılık Önleme ve Eşitlik Ombudsmanlığı Ofisi
- > Bologna Egğüdüm Komisyonu
- > BAP Komisyonu
- > Enerji, Çevre ve Atık Yönetimi Ofisi
- > Kalite Komisyonu
- > SEM - Sürekli Eğitim Merkezi
- > Türkçe Hazırlık Koordinatörlüğü
- > Teknoloji Transfer Ofisi
- > Yayın Komisyonu
- > Kariyer Merkezi

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Anasayfası

Kariyer Fuarı

Medipol Üniversitesi > Akademik > Rektörlüğe Bağlı Birimler > Kariyer Merkezi > Kariyer Fuarı

Akademik

Rektörlüğe Bağlı Birimler

- > Ayrımcılığı Önleme ve Eğitim Ombudsmanlığı Ofisi
- > Bologna Eğitim Komisyonu
- > BAP Komisyonu
- > Enerji, Çevre ve Atık Yönetimi Ofisi
- > Kalite Komisyonu
- > SEM - Sürekli Eğitim Merkezi
- > Türkçe Hızırık Koordinatörlüğü
- > Teknoloji Transfer Ofisi
- > Yayın Komisyonu
- > Kariyer Merkezi



Kariyer Fuarı

İncele

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Kariyer Fuarı Sayfası

Kariyer Sohbetleri

Medipol Üniversitesi > Akademik > Rektörlüğe Bağlı Birimler > Kariyer Merkezi > Etkinlikler > Kariyer Sohbetleri



Albaraka Türk Katılım Bankası |
Kariyer Sohbeti

28.11.2019



Türk Telekom AssisTT | Kariyer
Sohbeti

20.11.2019



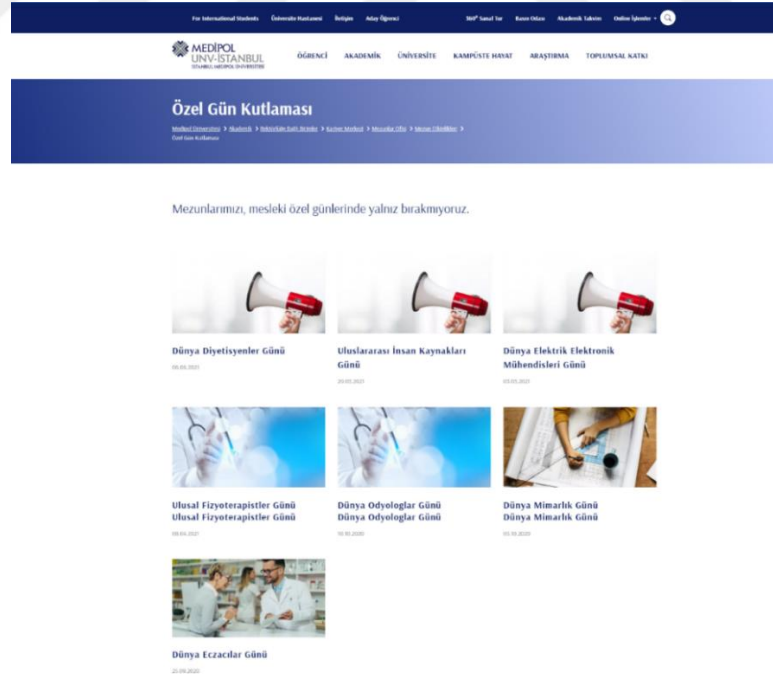
Turkcell | Kariyer Sohbeti

23.10.2019

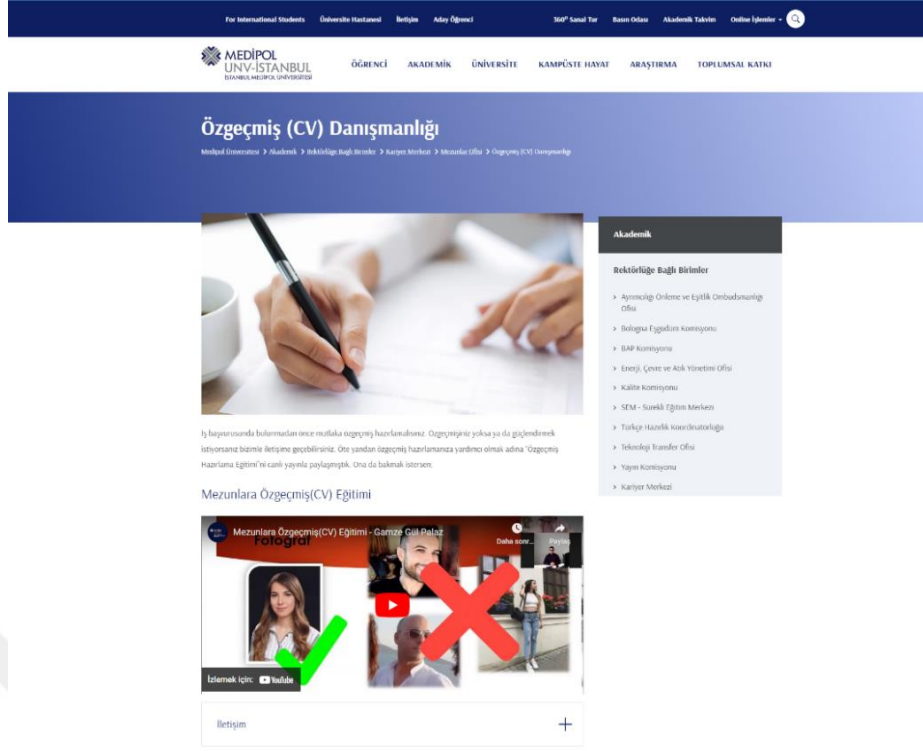
Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Kariyer Sohbetleri Sayfası



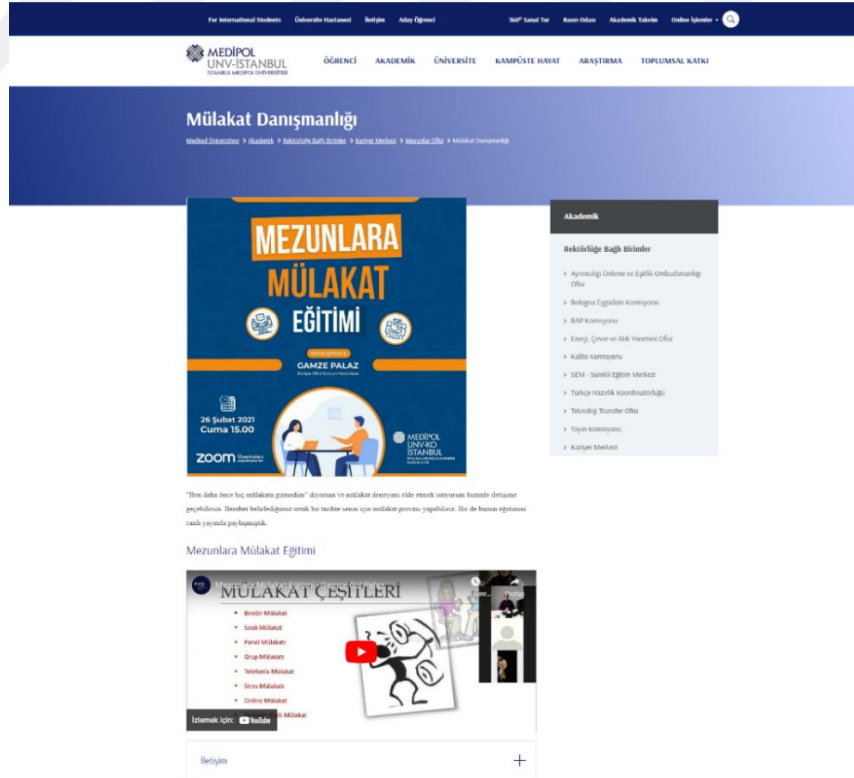
Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Mezun-Öğrenci Buluşmaları Sayfası



Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Özel Gün Kutlaması Sayfası



Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Özgeçmiş (CV) Danışmanlığı İç Sayfası



Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Mülakat Danışmanlığı İç Sayfası



Mezun Paneli: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon
10.01.2022

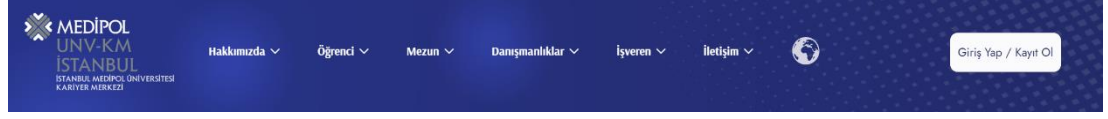


Mezun Paneli: Lojistik Yönetimi
23.11.2021

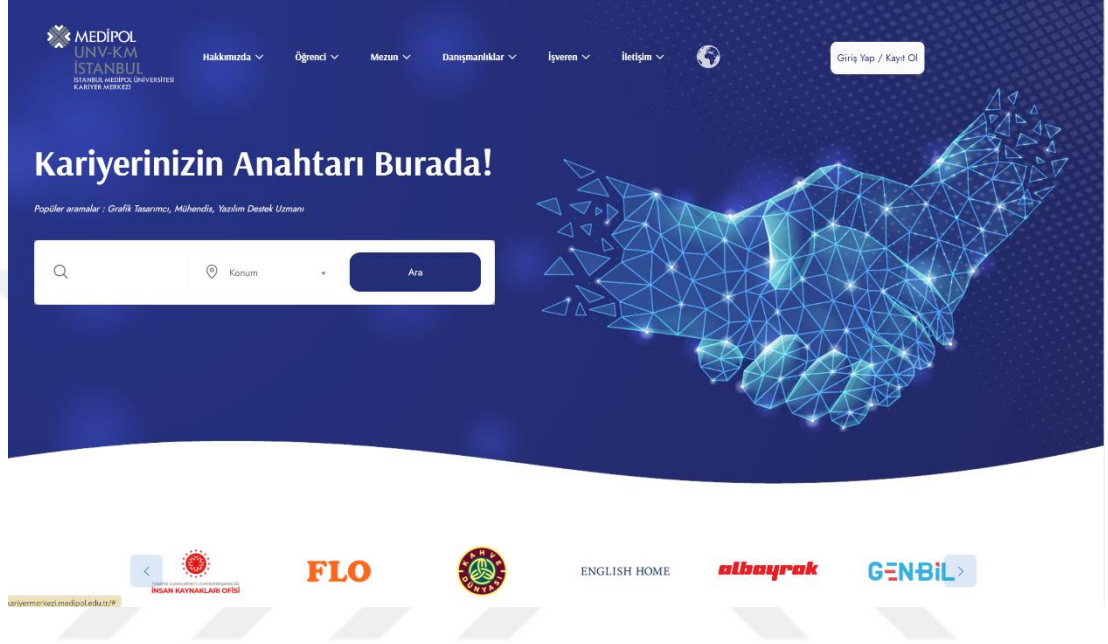
Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Mezun Paneli Sayfası

Kariyer Merkezi Eski Web Sitesi Sosyal Medya/İletişim Sayfası

EK 2: İstanbul Medipol Üniversitesi Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Tasarımı



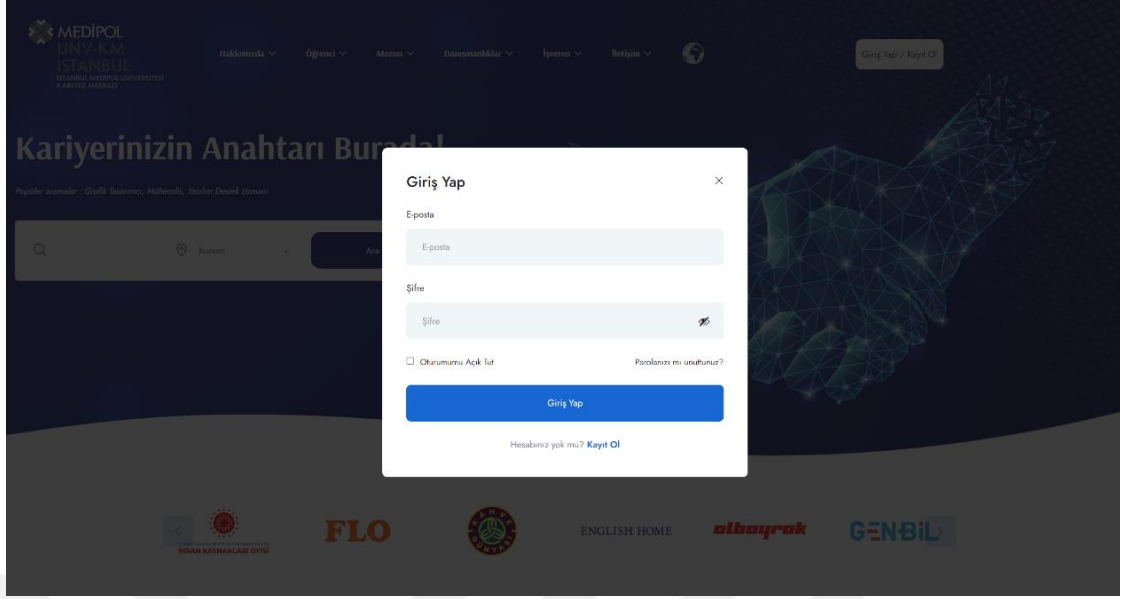
Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Header Anasayfa



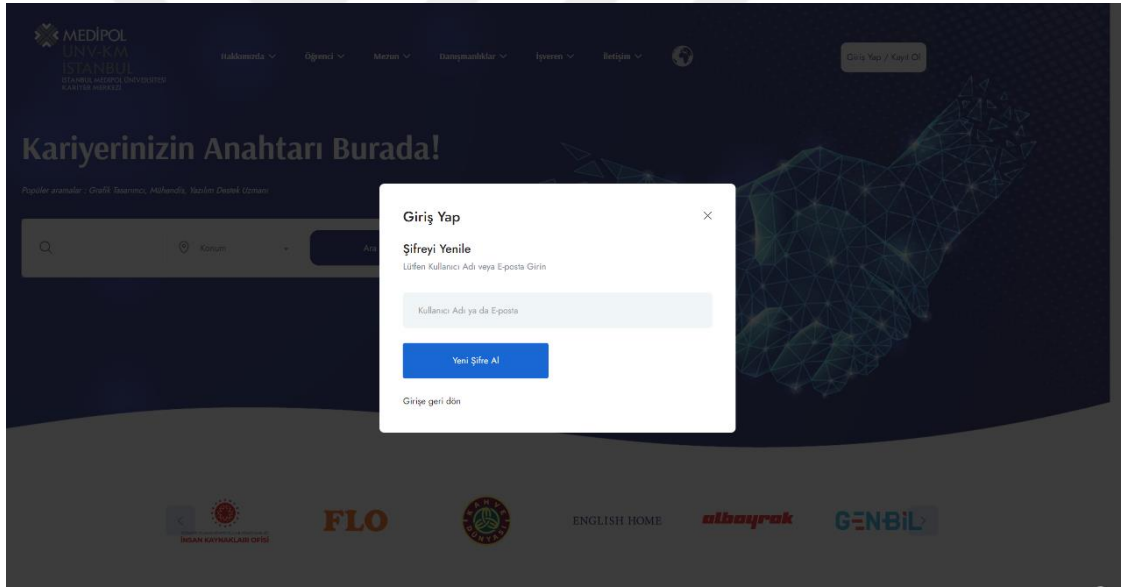
Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Anasayfa



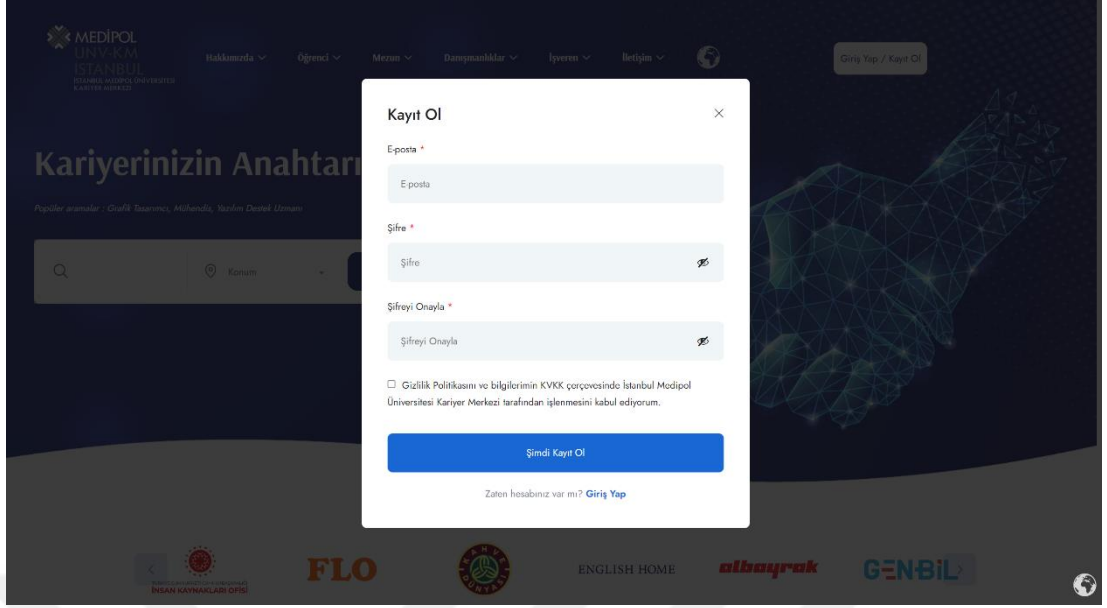
Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi İş ve Staj İlanı Arama Butonu



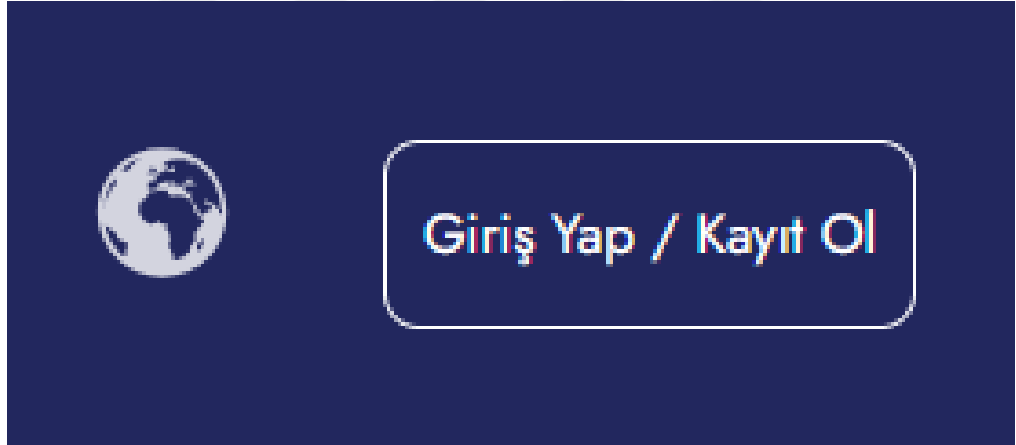
Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Giriş Yap Sayfası



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Şifre Yenileme Sayfası



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Kayıt Ol Sayfası



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Giriş Yap/Kayıt Ol Butonu ve Dil Çevirisi

Kariyer Merkezi Ne Yapar?

İstanbul Medipol Üniversitesi Kariyer Merkezi, öğrenci ve mezunların kariyerlerini planlamada ve iş fırsatlarını değerlendirmede destek olmak üzere hizmet vermekte olan bir birimdir. Bu kapsamda, Kariyer Merkezi öğrenci ve mezunlara özgeçmiş, mülakat ve kariyer danışmanlığı olmak üzere üç farklı hizmet sunmaktadır. Bu hizmetler sayesinde öğrenci ve mezunların iş, staj bulma süreçleri hız kazanmaktadır.



Özgeçmiş Danışmanlığı

Özgeçmiş bir kişinin kişisel, eğitimsel ve mesleki bilgilerini içeren bir dokümandır. Genellikle iş başvuruları arasında veya profesyonel fırsatları değerlendirirken işverenlere sunulan bir belge olarak kullanılmaktadır. İşverenler, özgeçmiş taraması yaparak adayların uygunluğunu ve potansiyelini değerlendirmektedir.



Mülakat Danışmanlığı

Mülakat işverenlerin adayları daha yakından tanımak, yeteneklerini değerlendirmek ve en uygun adayı seçmek amacıyla kullanılan kritik görülmektedir. Hem işverenler hem de adaylar için büyük önem taşımaktadır. İşverenler, adayların iş uygunluğunu ve kurum kültürüne uygunluğunu değerlendirirken, adaylar da kendilerini en iyi şekilde ifade etme ve yeteneklerini sergileme fırsatı bulmaktadır.



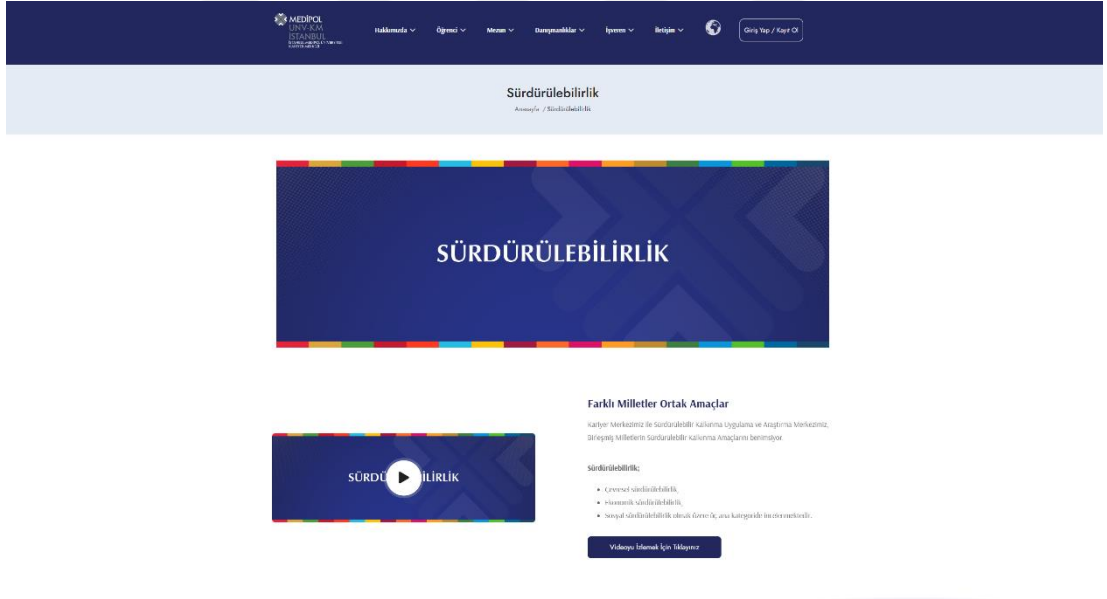
Kariyer Danışmanlığı

Kariyer Merkezi öğrenci ve mezunlara kariyer planlaması yaparken akıllarındaki soru işaretlerini giderebilecek bir yol haritası sunmaktadır. Kariyer Danışmanları, öğrenci ve mezunların hedeflerini ve ilgi alanlarını analiz ederek, sektör ile alakalı, uzun ya da kısa vadeli kariyer hedeflerine ilişkin kapsamlı bir plan oluşturabilmek için onlara rehberlik etmektedir.

Danışmanlık için Randevu Alabilirsiniz



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Kariyer Merkezi Ne Yapar Sayfası



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Sürdürülebilirlik Sayfası

Özgeçmiş Danışmanlığı

Proje / Özgeçmiş Danışmanlığı



Özgeçmiş Danışmanlığı

Özgeçmiş danışmanlığı bir kariyerin temelini oluşturur. Bu süreçte bir kişiye, kendi özgeçmişini, eğitim geçmişini ve iş tecrübesini bir araya getiren ve iş hayatında kullanması için gerekli olan bilgileri, stratejileri ve araçları sunar. Özgeçmiş danışmanlığı, bir kişinin özgeçmişini, iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar.

Bu süreçte, danışman, kişinin özgeçmişini, iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar. Danışman, kişinin özgeçmişini, iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar. Danışman, kişinin özgeçmişini, iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar.

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Özgeçmiş Danışmanlığı Sayfası

Kariyer Danışmanlığı

Proje / Kariyer Danışmanlığı



Kariyer Danışmanlığı

Kariyer danışmanlığı, bir kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar. Danışman, kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar. Danışman, kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar.

Bu süreçte, danışman, kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar. Danışman, kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar. Danışman, kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar.

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Kariyer Danışmanlığı Sayfası

Mülakat Danışmanlığı

Proje / Mülakat Danışmanlığı

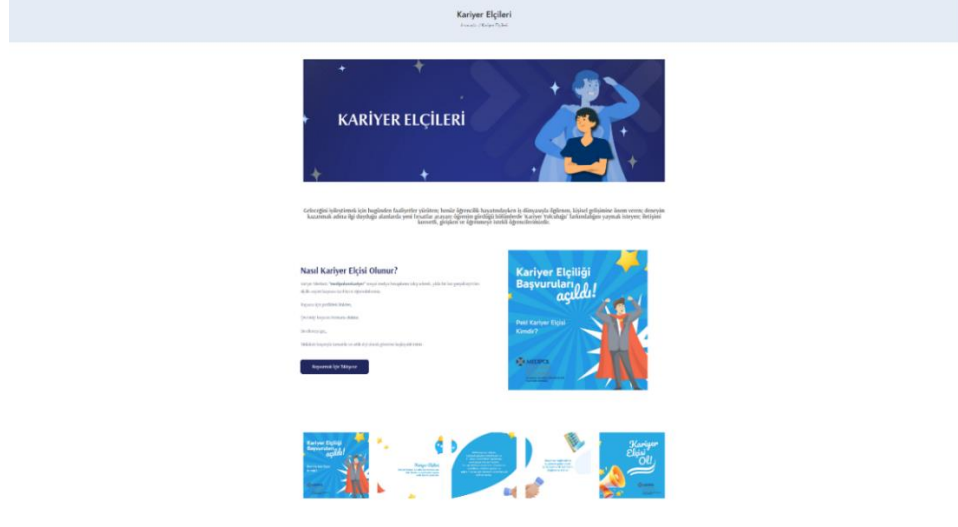


Mülakat Danışmanlığı

Mülakat danışmanlığı, bir kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar. Danışman, kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar. Danışman, kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar.

Bu süreçte, danışman, kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar. Danışman, kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar. Danışman, kişinin iş hayatındaki başarılarını ve hedeflerini doğru şekilde ifade etmesini sağlar.

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Mülakat Danışmanlığı Sayfası



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Kariyer Elçileri Sayfası



Profesyonel CV, Kariyeriniz İçin Vazgeçilmezdir

İş aramaya başlamak için çevrimiçi veya şahsen iş fuarlarına katılabilir, iş ilanları panolarını ve kariyer web sitelerini kullanabilir veya ağınıza genişletmek için hedeflenen şirketteki işe alım görevlerine doğrudan ulaşabilirsiniz.

[CV Şablonu İndirmek İçin Tıklayınız](#)

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi CV Şablonu Sayfası



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Sürdürülebilirlik Anasayfa

İş Kategorileri

- Bilgi Teknolojileri
- Pazarlama
- Sağlık
- Medya
- Reklam ve Tanıtım
- Otomotiv

Güncel İş İlanları

Tüm İlanlar

İş İlanları

Staj İlanları



İnsan Kaynakları, Finans, Muhasebe ve Mühendislik Stajyeri

Öne Çıkarlar

Staj, Tüm İlanlar

Anadolü Yakası

21 Şubat 2024

Stajyer



İnsan Kaynakları Stajyeri

Öne Çıkarlar

Staj, Tüm İlanlar

Anadolü Yakası

21 Şubat 2024

Stajyer



Operasyon İhale – İhracat Stajyeri

Öne Çıkarlar

Staj, Tüm İlanlar

Anadolü Yakası

15 Şubat 2024

Stajyer



Muhasebe ve Finans Departmanı Stajyeri

Öne Çıkarlar

Staj, Tüm İlanlar

Anadolü Yakası

3 Mayıs 2021

Stajyer



Diş Hekimi

Öne Çıkarlar

İş İlanları, Tüm İlanlar

Anadolü Yakası

3 Mayıs 2021

Sıralı / Son Zaman



Öğrenci İşleri Uzman Yardımcısı

Öne Çıkarlar

İş İlanları, Tüm İlanlar

Anadolü Yakası

3 Mayıs 2021

Sıralı / Son Zaman



Barista

Öne Çıkarlar

İş İlanları, Tüm İlanlar

Anadolü Yakası

23 Nisan 2021

Sıralı / Son Zaman



Operasyon İhale – İhracat Personeli

Öne Çıkarlar

İş İlanları, Tüm İlanlar

Anadolü Yakası

29 Mart 2021

Sıralı / Son Zaman

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi İş İlanları Sayfası

Kariyer Elçileri

Siz de kariyer elçisi olmak mı istiyorsunuz?
Öyleyse adınızı takip edebilir,
Aşağıdaki linkten detaylı bilgiye ulaşabilirsiniz.

[Detaylı Bilgi İçin Tıklayınız](#)



Mezun Kart

Mezun kartını hala almadın mı?
Mezun kart imkanlarından yararlanabilir,
Aşağıdaki linkten başvuru yapabilirsiniz.

[Başvuru Yapmak İçin Tıklayınız](#)

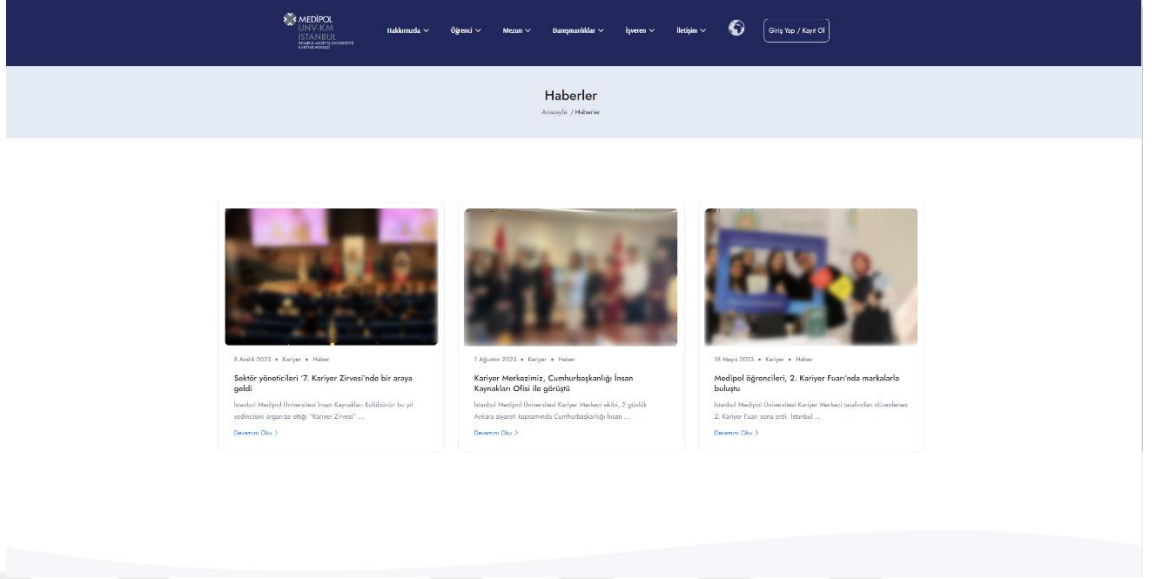


167
Kariyer Elçisi

380
İş Staj Vönlendirmesi

777
Mezun Kart Başvuru

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Kariyer Elçileri/Mezun Kart Anasayfa



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Haberler Sayfası



İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ KARIYER MERKEZİ

Kariyerini Takipte Kal !

- X, Instagram ve LinkedIn Hesaplarından Takip Et!
- Bildirimlerini Açarak Birçok İş ve Staj Fırsatlarından Anında Haberdar Ol!
- Kariyer Yolculuğunda Yardımcı Olacak İçerikler ile Zamanını Verimli Geçir!

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Anasayfa



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Kampüs Sayfası

Sektör yöneticileri '7. Kariyer Zirvesi'nde bir araya geldi

webmaster • 8 Aralık 2023 • Kariyer • Haber



İstanbul Medipol Üniversitesi İnsan Kaynakları Kulübünün bu yıl yedincisini organize ettiği "Kariyer Zirvesi" sona erdi.

İstanbul Medipol Üniversitesi İnsan Kaynakları Kulübü öncülüğünde düzenlenen "7. Kariyer Zirvesi" sona erdi. İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü Başkanı Doç. Dr. Pelin Vardarlı'nın açılış konuşmaları ile başlayan zirve ve global ölçekte faaliyet gösteren şirket yöneticilerini öğrencilerle bir araya getirdi. Zirvede konuşanlar öğrenciler arasında nitelikli ve etkin bir iletişim kurulumları öğrencilere çeşitli iş ve staj imkanları da sundu. Güney Kampüsü Konferans Salonu'nda yapılan zirveye 1000'e yakın öğrenci, İktisatçılar Murat Yüksel, İktisatçı Konur Özgür, İktisatçı Can I. İmralı, MİK Danışmanlık Kurumunun Musa Laz ile Halil İbrahim Yıldırım, KanalD Ana Haber Muhabiri İbrahim Konar ve Cengiz Holding İK/İşe Alın Yöneticisi Kübra

[Önceki Haber](#)

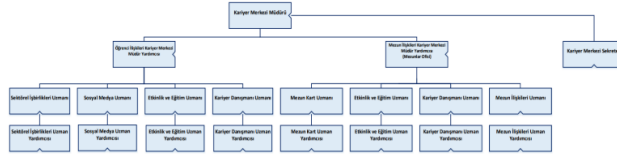
Medipol öğrencileri, 2. Kariyer Fuarı'nda markalarla...

[Sonraki Haber](#)

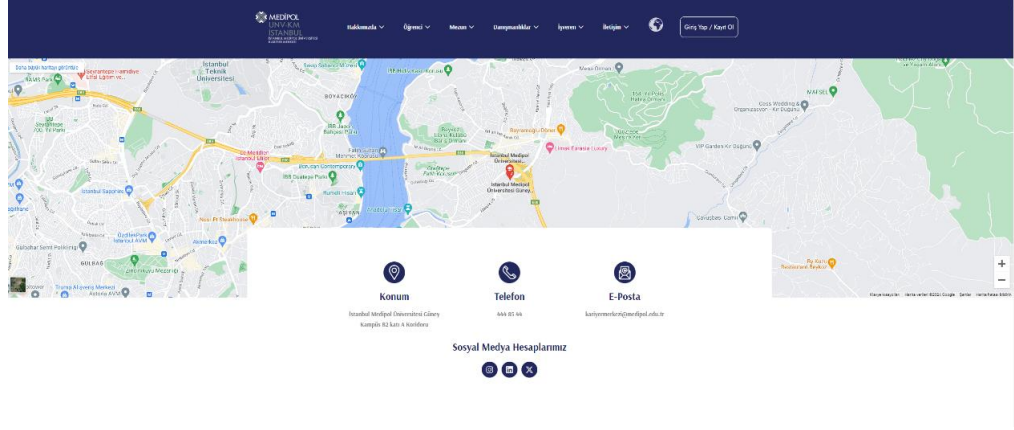
Sektör yöneticileri '7. Kariyer Zirvesi'nde bir araya geldi

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Haberler İç Sayfası

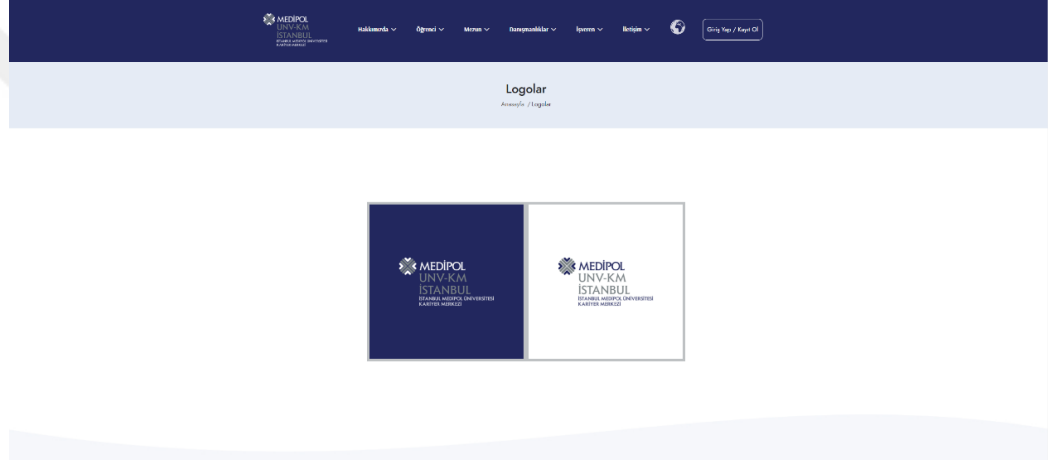
KARIYER MERKEZİ ORGANİZASYON ŞEMASI



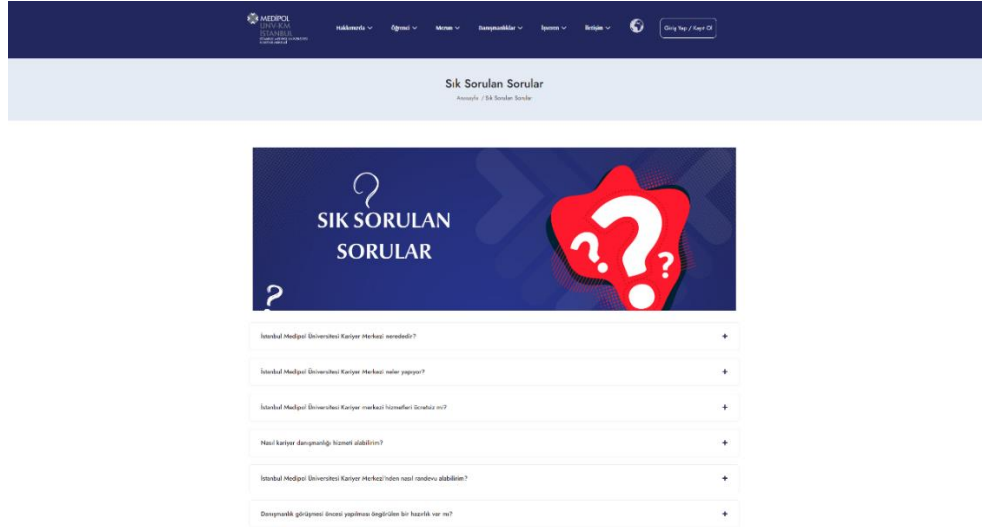
Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Organizasyon Şeması Sayfası



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi İletişim Sayfası

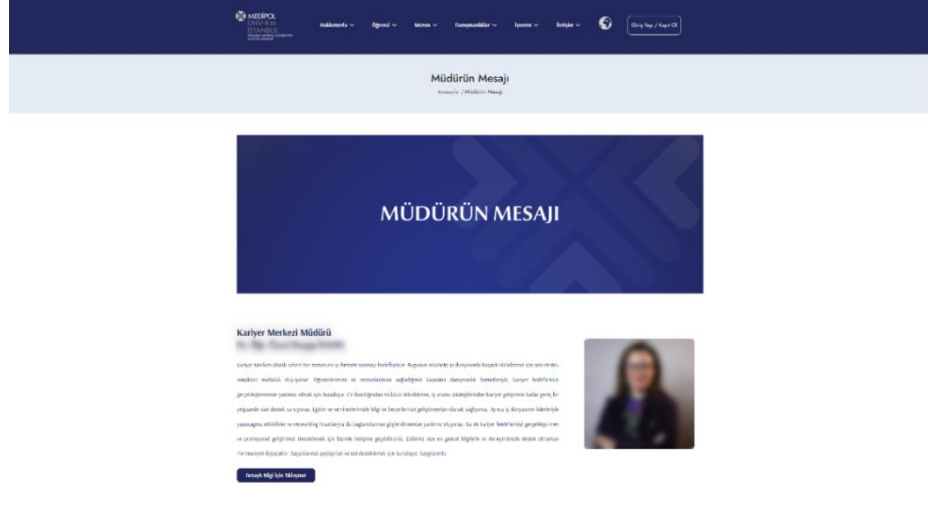


Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Logolar Sayfası

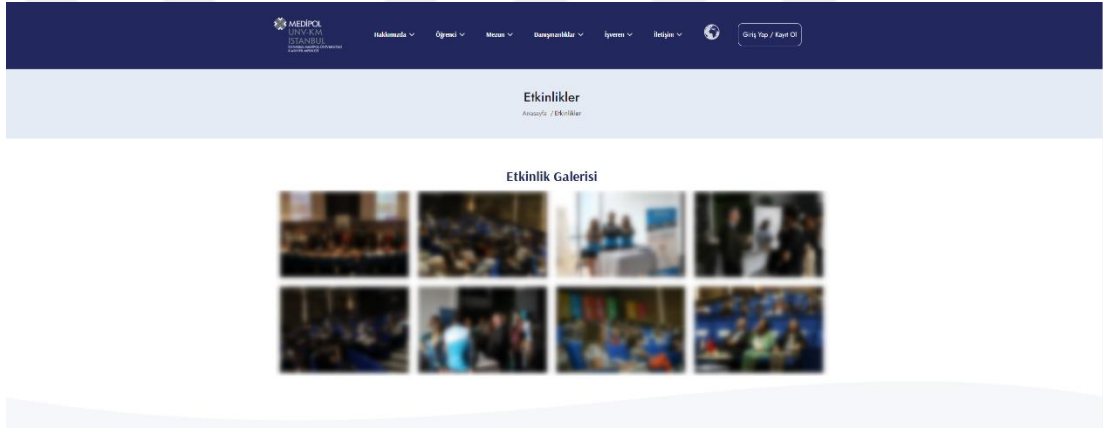


Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Sık Sorulan Sorular Sayfası

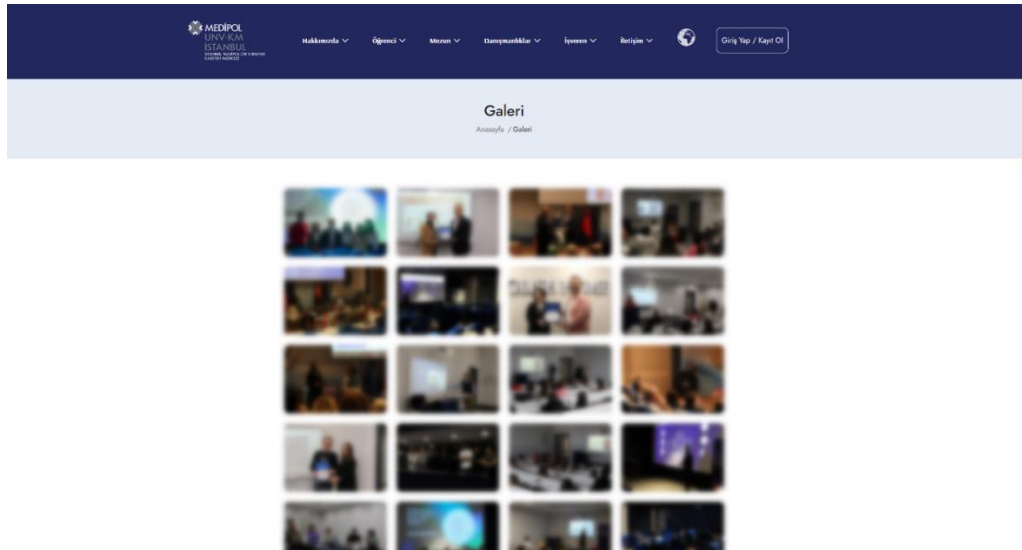




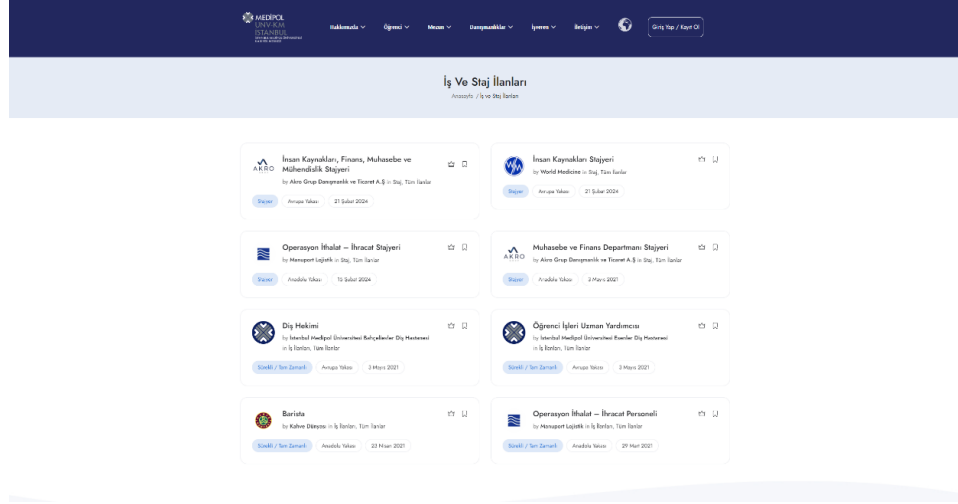
Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Müdürün Mesajı Sayfası



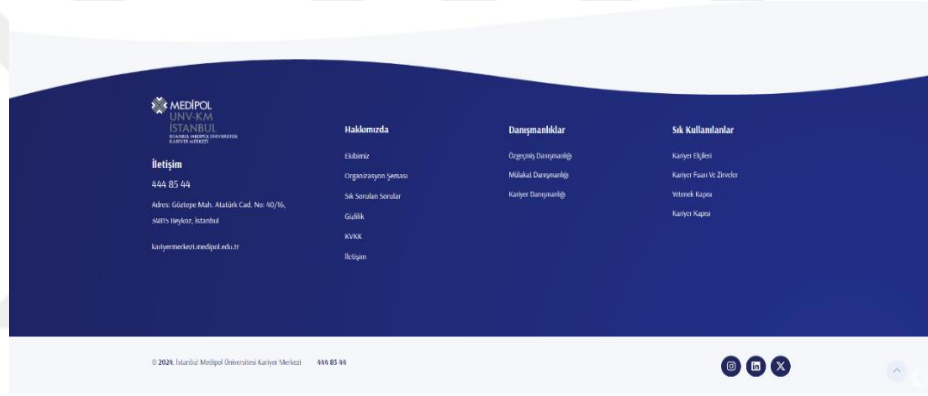
Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Etkinlik Sayfası



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Galeri Sayfası



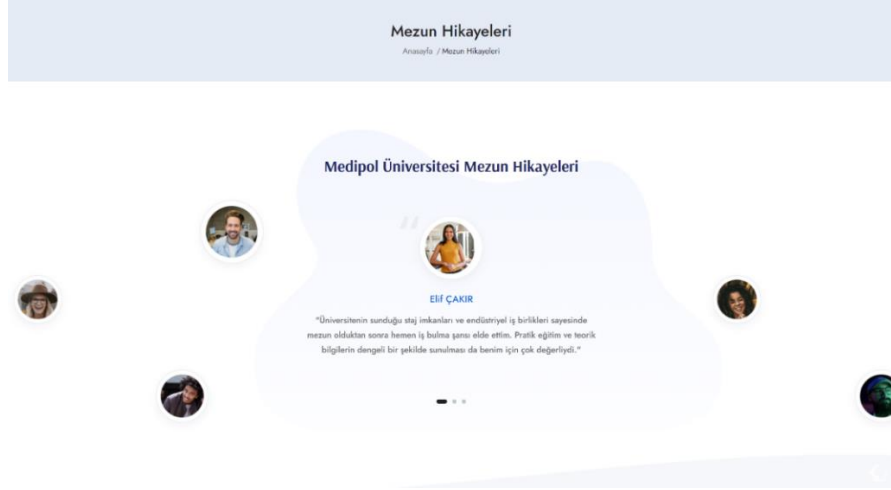
Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi İş ve Staj İlanları Sayfası



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Footer Anasayfa

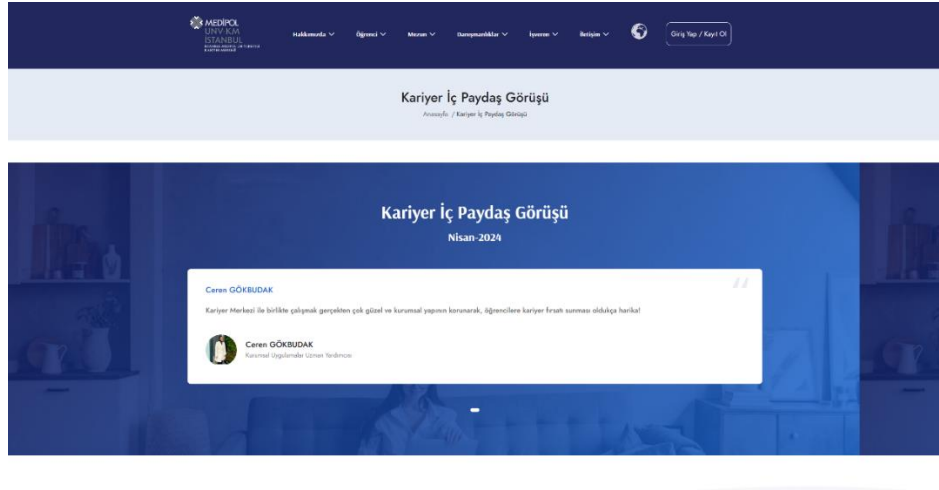


Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi İlan Yayınlanma Rehberi Sayfası



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Mezun Hikayeleri Sayfası

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Bilgi Talep Formu Sayfası



Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Kariyer İç Paydaş Görüşü Sayfası

1. Hizmet

2. Saat

3. Detaylar

4. Tamamlandı

Lütfen hizmeti seçiniz.

Kategori

Hizmet

Danışman

Mülakat Danışmanlığı

Mülakat Danışmanlığı (45 min)

uysalilkermete

Tarihinde ya da sonrasında müsaitim

Pts

Sal

Çar

Per

Cum

Başlangıç Saati

Bitiş Saati

4 Nisan 2024

✓

✓

✓

✓

✓

09:00

17:00

İLERİ

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Mülakat Danışmanlığı Randevu Sayfası

1. Hizmet

2. Saat

3. Detaylar

4. Tamamlandı

Lütfen hizmeti seçiniz.

Kategori

Hizmet

Danışman

CV Danışmanlığı

CV Danışmanlığı (45 min)

uysalilkermete

Tarihinde ya da sonrasında müsaitim

Pts

Sal

Çar

Per

Cum

Başlangıç Saati

Bitiş Saati

4 Nisan 2024

✓

✓

✓

✓

✓

09:00

17:00

İLERİ

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi CV Danışmanlığı Randevu Sayfası

1. Hizmet

2. Saat

3. Detaylar

4. Tamamlandı

Lütfen hizmeti seçiniz.

Kategori

Hizmet

Danışman

Kariyer Danışmanlığı

Kariyer Danışmanlığı (45 min)

uysalilkermete

Tarihinde ya da sonrasında müsaitim

Pts

Sal

Çar

Per

Cum

Başlangıç Saati

Bitiş Saati

4 Nisan 2024

✓

✓

✓

✓

✓

09:00

17:00

İLERİ

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Kariyer Danışmanlığı Randevu Sayfası

1. Hizmet

2. Saat

3. Detaylar

4. Tamamlandı

Lütfen hizmeti seçiniz.

Kategori

Hizmet

Danışman

Sürdürülebilirlik Danışmanlığı

Sürdürülebilirlik Danışmanlığı (45 min)

uysalilkermete

Tarihinde ya da sonrasında müsaitim

Pts

Sal

Çar

Per

Cum

Başlangıç Saati

Bitiş Saati

4 Nisan 2024

✓

✓

✓

✓

✓

09:00

17:00

İLERİ

Kariyer Merkezi Yeni Web Sitesi Sürdürülebilirlik Danışmanlığı Randevu Sayfası

EK 3: Kullanılabilirlik Testi Yapılması Gerekenler

Kullanılabilirlik testine başlamadan önce, test için gerekli bazı işlem ve hazırlıklar bulunmaktadır. Aşağıda dikkat edilmesi gereken noktalar yer almaktadır.

- a- Çalışmaya katılacak denek sayısı nedir?
- b- Kullanıcı grubu fazla ise grupların belirlenmesi nasıl olacak?
- c- Kullanıcılar nasıl bulunmalı, farklı kullanıcı grupları nasıl belirlenmeli?
 - 1- Deneyimli kullanıcı/deneyimsiz kullanıcı
 - 2- Farklı sektör/alan
 - 3- Demografik Özellik (Cinsiyet, Eğitim, Ekonomik Durum, Yaş)
- d- Kullanıcı özellikleri ile ilgili (Persona) hazırlanacak mı?
- e- Kullanıcılar kullanılabilirlik testi hakkında bilgisi olacak mı? Kullanıcılara test öncesinde ön bilgi verilecek mi?
- f- Çocuklar ile ilgili test esnasında nelere dikkat edilmeli?
- g- Engellilerle test yapılması durumunda nelere dikkat edilmeli?
- h- Kullanıcıların test konumuna ulaşımaları nasıl sağlanmalı?
- i- Kullanıcılara katkılarından dolayı ödül verilecek mi ya da belli bir ödeme mevcut mu?

Test öncesi ve sonrası kullanılacak enstrümanlar neler olacak?

- a- Test gönüllü katılım, gizlilik ve kayıt formu
- b- Demografik bilgi formu
- c- Test tanıtım belgesi
- d- Deneyim testi (Bilişsel test)
- e- Test protokolü
- f- Gerekli görülürse testten sonra verilen hatırlama testi uygulanabilir
- g- Gerekli görülürse testten birkaç gün/hafta/ay sonra hatırlama testi iletilir.
- h- Test ardından memnuniyet anketi
- i- Test ardından mülakat soruları ve protokolü

Testin gerçekleştirilme esnası

- a- Kullanıcıların test esnasında yaptıklarını kaydetmek adına kontrol listesi olacak mı?
- b- Kullanıcıların test ortamına gelmesi ve konforlu bir ortam sunulması açısından neler yapılacak?
- c- Test esnasında kullanılabilir uzmanının görevi neler olacak, nerede bulunacaklar ve nasıl davranacaklar?
- d- Sesli düşünme tekniğı eğitimi verilecek ve kullanılacak mı?
- e- Kullanıcılar test sırasında yönlendirilebilir mi? Hangi aşamada kullanıcılara destek olunacak?
- f- Kullanıcılar testi yarıda bırakmak isterse ne yapılacak?
- g- Test sonunda neler yapılacak?
- h- Testin ardından kullanıcılar ile ne hatırladığına dair görüşme yapılacak mı? Eğer yapılacaksa, ne zaman yapılacak?

Veri analizi

- a- Farklı kullanılabilirlik uzmanları ile veriler üzerine değerlendirme yapılacak mı?
- b- Kullanıcılardan toplanan verilerin nicel performans analizi yapılacak mı?
 - 1- Yardımlı ve yarımsız görev tamamlama oranları
 - 2- Görevde harcanan zaman, adım ve tıklama sayılarının belirlenmesi. Bu verilerin önceden belirlenen standartlar (benchmark) ile karşılaştırılması
 - 3- Uygulamayı kullanırken kullanıcılar tarafından yapılan hata sayısı
 - 4- Test öncesi ve sonrası kullanıcılara verilen anketlerin değerlendirilmesi
 - 5- Görevlerin akış süresi analizi (path analizleri) ve hata kaynakları tespiti
 - 6- Saptanan sorunların önceliklendirilmesi
 - 7- Göz hareketleri verileri
 - 8- Açıklayıcı/tanımlayıcı veri (kullanıcı sayısı, harcanan zaman, hata)
 - 9- Detaylı istatistikler

Nitel Veriler

- a- Kullanıcının test esnasında verdiği sözlü ya da diğer tepkilerin analizi

- b- Kullanıcıların belirttiği memnuniyet derecesi
- c- Anket esnasında sorulara verilen cevaplar
- d- Kullanım kolaylığı yorumları-Materyal uygunluğu, bilgilerin bulunması ve kullanılması basit mi?
- e- Öğrenenlerin dokümanlara, etkinliklere ve teste verdiği tepkiler
- f- Sesli düşünme sonucunda geri bildirim yanıtları
- g- Ortak temaların çıkarılması
- h- Kritik temaların belirlenmesi (Örneğin gereken zamanın uzunluğu)
- i- Bulguların diğer araştırmacılarla paylaşımı ve kontrolü

Bulguların raporlanması

- a- Yönetici metni
- b- Çalışmanın amaç ve yöntemi
- c- Verilerin raporlanması
- d- Verilerden elde edilen sonuçlar
- e- Kısa ve uzun dönemde yapılması gerekenler ile ilgili öneriler
- f- Tasarımcılara yönelik öneriler içeren sunum

Kullanılabilirlik testi uzmanlarının sahip olmaları gereken özellikler:

Kullanılabilirlik testlerinin olmazsa olması ekip çalışması ile gerçekleştirilmesidir. Testlerin en gözde özelliği ekip çalışmasına yatkın olmaktır. Kullanılabilirlik testi için oluşturulan takımın, teste dair detaylı her şeyi bilmesi gerekmektedir.

- a- İyi gözlemci olunması
- b- Sabırlı olunması
- c- İyi organizatör ve koordinatör olunması
- d- Uygulama için belirlenen görevler hakkında bilgi sahibi olunması
- e- Uzun süreli konsantrasyon olması
- f- İyi not alma yeteneği
- g- Analiz yetenekleri gelişmiş olmalı
- h- Oturum öncesi pratik yapmalı
- i- Bakımlı olmak / rahat dış görünüşe sahip olmak

Kullanılabilirlik testi tasarlanması:

Deneklerin seçimi

- a- Deneyimli ve deneyimsiz kullanıcı
- b- Farklı sektör ve alanda kullanıcılar
- c- Demografik özellikler (Cinsiyet, yaş eğitim, sosyo-ekonomik durum)
- d- Persona oluşturulması (Çağiltay, 2018)

EK 4: İstanbul Medipol Üniversitesi Kariyer Merkezi Toplantı Görüşme Notları

18.01.2024 tarihinde ilk toplantı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıya ait görüşülen konular aşağıda yer almaktadır.

Görüşülen Konular

1. Ceren GÖKBUDAK tarafından aşağıdaki konular hakkında detaylı bilgi paylaşımında bulunuldu.
 - URAP sıralamasına göre ilk 20'deki üniversitelerin kariyer merkezi web sitesi tasarımları ve buton tasarımları örnekler ile gösterildi.
 - Kariyer Merkezi duyurular ve etkinlikler sayfa analizi yapıldı.
2. Anasayfa tasarımı hakkında detaylar verilerek,
 - Etkinlik Bildirimleri Gösteren Pop-Up,
 - Slider Alanı,
 - Kategori Bölümü,
 - Filtreleme Alanı,
 - Faaliyet Sayfa Tasarımı,
 - Özgeçmiş Format Tasarımı,
 - Sektörlerin Bölümlendirilmesi,
 - Kariyer Merkezi İş Başvuru Alanı,
 - Sıkça Sorulan Sorular Tasarımı,
 - Öğrenci-Mezun Memnuniyet Bölümü,
 - Mezun Kart Başvuru Formunun Entegre Edilmesi konuları paylaşılarak fikir paylaşımında bulunuldu.
3. Kariyer Merkezi Müdür Yardımcısı tarafından aşağıdaki konular hakkında bilgi paylaşımında bulunuldu.
 - Hakkımızda Sayfasının İyileştirilmesi,
 - Danışmanlık Hizmetlerinde Online Randevunun Aktifleştirilmesi,
 - Kariyer Elçileri Sayfasında Bilgilendirici Videoların Eklenmesi,

- Kurumların Değerlendirmeleri Açısından İyileştirmelerin yapılması hususunda bilgi paylaşımında bulunuldu.

Kariyer Merkezi Müdürü; Gazi Üniversitesi Kariyer İhtiyaç Analizi butonu hakkında bilgi paylaşımında bulunarak toplantı sonlandırıldı.

29.01.2024 tarihinde iyileştirme toplantısı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıya ait görüşülen konular aşağıda yer almaktadır.

Görüşülen Konular

1. URAP Sıralamasında ilk 20'ye giren üniversitelerin Kariyer Merkezi sayfaları incelendi.
2. Kariyer Merkezi buton haritası üzerine tartışıldı.
3. Anasayfa 'Header' alanında aşağıdaki sayfaların olması önerildi:
 - Anasayfa,
 - Hakkımızda,
 - Öğrenci,
 - Mezun,
 - Faaliyetler,
 - İşveren

Çalışmaların detaylandırılması ve Kariyer Merkezi personelinin bilgilendirilmesi adına toplantı gerçekleştirilmesin karar verilerek, toplantı sonlandırılmıştır.

30.01.2024 tarihinde iyileştirme toplantısı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıya ait görüşülen konular aşağıda yer almaktadır.

Görüşülen Konular

- Web sitesinde ilan yayınlamak isteyen, protokol imzalanan firmaların bilgilerinin eklenmesi,
- Kariyer Merkezi güncel internet sitesi için, nasıl kullanılacağına dair rehber videolarının çekilerek; tüm sosyal mecralarda paylaşılması,
- Medipol logosunun sayfa geçiş numaralarının kullanılması,

- Kariyer Merkezi Aylık Bülteninin yazılması ve paylaşılması,
- Danışmanlıklarda kullanılması adına Personele yönelik randevu alma sisteminin siteye eklenmesi,
- İlerleyen zamanda öğrencilerin karekod okutarak, randevu alma sayfasına erişiminin sağlanması,
- İstanbul Medipol Üniversitesi Mezun Memnuniyet Anketinin öne çıkarılması,
- Özgeçmiş, kariyer ve mülakat danışmanlıklarının; Cumhurbaşkanlığı İletişim Ofisi uygulamalarından olan Yetenek Kapısı Platformu üzerinden verilmesi,
- İstanbul Medipol Üniversitesi Mezunlarının ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda
 - ✓ “Mezun Kart Başvurusu”
 - ✓ “Mezun Danışmanlıkları”
 - ✓ “Mezun Takip Sistemi”
 - ✓ “Öğrencilere Destek Ol” sayfalarının oluşturulması.

Web sitenin kurulumunun yapılıp, tasarıma başlanılmasına karar verilerek, toplantı sonlandırılmıştır.

EK 5: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sayın Katılımcı,

Katıldığınız bu çalışma bilimsel nitelikte bir araştırma olup konusu

“Evrensel Tasarım Çerçevesinde Kullanıcı Dostu Bir Üniversite Web Sitesi: Kullanıcı Deneyimi Yaklaşımıyla Tasarlanması” dır. Bu araştırma, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pazarlama İletişimi ve Reklamcılık Anabilim Dalı’nda yürütülmekte olunan araştırmacı Ceren GÖKBUDAK’ın yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır.

KONUNUN ÖNEMİ, AMACI, YÖNTEMİ HAKKINDA BİLGİ VERİLİR

Bu çalışmaya katılmak **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama ve çalışmanın herhangi bir aşamasında, hiçbir cezaya/yaptırıma maruz kalmaksızın, çalışmadan ayrılma hakkına sahipsiniz. Araştırmada yer almanız nedeniyle size hiçbir ödeme yapılmayacak ve sizden de hiçbir ücret talep edilmeyecektir. Kullanıcı temelli kullanılabilirlik testine katılmanız, araştırmaya **katılım için onam verdiğiniz** anlamına gelmektedir. Araştırma hakkında daha fazla bilgi almak için araştırmacı Ceren GÖKBUDAK’a başvurabilir, araştırmacıya günün 24 saatinde **** * * * * numaralı cep telefonundan erişebilirsiniz. Aynı zamanda e-posta adresinden ulaşabilirsiniz.

Araştırmanın bilgilendirilmiş gönüllü onam formundaki tüm açıklamaları okudum/sözlü olarak dinledim. Bana yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama aşağıda belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi biliyorum. Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

Gönüllünün Adı-Soyadı

İmzası

Tarih:

Araştırma hakkındaki yukarıdaki ve istenen diğer bilgiler katılımcıya tarafımdan açıklanmış ve yazılı onamı alınmıştır.

Araştırmacının (Adı-Soyadı)

İmzası

Tarih:

Ceren GÖKBUDAK

EK 6: Demografik Bilgi Formu

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1. **Yaşınız**
18-24 () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55-64 () 65 ve üstü
2. **Cinsiyetiniz?**
Kadın () Erkek ()
3. **Medeni Durumunuz?**
Bekar () Evli () Dul () Diğer ()
4. **Eğitim Durumunuz?**
() İlköğretim
() Lise
() Önlisans
() Lisans
() Yüksek Lisans
() Doktora
5. **Çocuğunuz var mı?**
Evet () Hayır ()
6. **Evet ise kaç tane?**
Bir () İki () Üç () Dört () Beş () Daha fazla ()
7. **Çocuklarınız dışında evde bakmakla yükümlü olduğunuz biri var mı?**
Evet () Hayır ()
8. **Şu anda çalıştığınız düzenli bir işiniz var mı?**
Evet () Hayır ()
9. **Kaç yıldır çalışmaktasınız?**
1 yıldan az () 1-5 yıl arası () 5-10 yıl arası () 11 yıl ve üzeri ()
10. **Çalışma şekliniz nedir?**
Yüz yüze () Uzaktan () Hibrit çalışma ()
11. **Hangi çalışma düzenini tercih ederdiniz?**
Yüz yüze () Uzaktan () Hibrit çalışma ()
12. **Günde kaç saat çalışmaktasınız?**
1-4 saat () 4-6 saat () 6-8 saat () 8-10 saat () 10 saat ve üzeri ()
13. **Hangi sektörde çalışmaktasınız?**
Özel sektör () Kamu sektörü ()

EK 7: Derinlemesine Görüşme Soruları

- ✓ Bir Üniversite'nin Kariyer Merkezi sizin için ne anlam ifade etmektedir?
- ✓ Üniversitelerde bulunan Kariyer Merkezleri'nin işleyişi ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
- ✓ Bir üniversite Kariyer Merkezi danışmanlarının ne tür konularda ve size nasıl bir destek vermesini istersiniz?
- ✓ Bir üniversitede bulunan Kariyer Merkezi'nden beklentileriniz nelerdir?
- ✓ Bir üniversite Kariyer Merkezi'nde iş ve staj fırsatları hakkında bilgi verme sürecinde kariyer merkezi nasıl destek olmalıdır?
- ✓ Kariyer Merkezi'ne ait bir web sitesi öğrenci ve mezunlara neler sunmalıdır?
- ✓ Kariyer Merkezi, bir öğrenci ya da mezun için kariyer gelişiminde sizce nasıl bir rol oynamalıdır?
- ✓ Kariyer Merkezi, özgeçmiş oluşturma aşamasında nasıl bir destek sağlamalıdır?
- ✓ Kariyer merkezi ile iletişim kurma ve geri bildirim sağlanması sürecinde nasıl bir iletişim kurulmasını beklersiniz?
- ✓ Bir Kariyer Merkezi için web sitesinin rolü nedir?

Kullanılabilirlik Testi Görevleri

- ✓ Web sitesine kaydolarak giriş yapınız
- ✓ CV şablonunu bulup indiriniz
- ✓ Mezun kart başvuru formunu görüntüleyiniz
- ✓ Sürdürülebilirlik videosunu oynatınız
- ✓ Web sitesinde İngilizce iletişim sayfasına gidiniz
- ✓ Öğrenci işleri uzman yardımcısı ilanına tıklayınız
- ✓ Arama butonu ile Avrupa yakasında bulunan ilanları görüntüleyiniz
- ✓ Bilgi talep formunu doldurunuz
- ✓ Galeriye giderek herhangi bir fotoğrafı görüntüleyiniz
- ✓ 2. kariyer fuarı haberini görüntüleyiniz

EK 8: Etik Kurul Karar Formu 1

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
ETİK KURULU KARAR FORMU

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Evrensel Tasarım Çerçevesinde Kullanıcı Dostu Bir Üniversite Web Sitesi: Kullanıcı Deneyimi Yaklaşımıyla Tasarlanması			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Ceren Gökbudak			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Pazarlama İletişimi ve Reklamcılık Yüksek Lisans Programı			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☒	ÇOK MERKEZLİ ☐	ULUSAL ☒	ULUSLARARASI ☐

EK 9: Etik Kurul Karar Formu 2

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
ETİK KURULU KARAR FORMU

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
Karar Bilgileri	Karar No: 10	Tarih: 08/01/2024		
	Yukarıda bilgileri verilen Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna “oy birliği” ile karar verilmiştir.			

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI	Prof. Dr. Ali Büyükaslan

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Ali Büyükaslan	İletişim Çalışmaları	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	Uygundur
Prof. Dr. Serhat Yüksel	Finans	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	Uygundur
Doç. Dr. İhsan Eken	Medya ve Reklam Araştırmaları	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☒	K ☐	E ☒	H ☐	E ☐	H ☒	-
Dr. Öğr. Üyesi Sinan Seçkin	Hukuk	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	Uygundur
Dr. Öğr. Üyesi Ela Arı	Psikoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	Uygundur

* :Toplantıda Bulunma