



**KARİYER SEÇİM NİYETİNDE
AİLENİN VE MESLEĞE YÖNELİK BİREYSEL TUTUMUN ETKİSİ:
BÜRO HİZMETLERİ VE SEKRETERLİK ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

**THE EFFECT OF PARENTAL AND INDIVIDUAL ATTITUDES IN CAREER
CHOOSE INTENTION FOR THE OCCUPATION: RESEARCH ON OFFICE
SERVICES AND SECRETARY STUDENTS**

Dilek ESEN¹

Öz

Bu araştırmanın amacı, kariyer seçim niyetinde ailenin ve mesleğe yönelik bireysel tutumun etkisini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda, 2018-2019 eğitim-öğretim döneminde Büro Hizmetleri ve Sekreterlik önlisans programlarında öğrenim gören 423 öğrenci kolayda örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Veriler nicel yöntem kullanılarak elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak, Wong ve Liu (2009) tarafından geliştirilen “Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği” ile Üstüner (2006) tarafından geliştirilen “Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, ailenin, kariyer seçim niyeti üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Mesleğe yönelik bireysel tutumun, kariyer seçim niyeti üzerinde oldukça güçlü bir etkisi vardır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Seçim Niyeti, Kariyer Seçiminde Ailenin Etkisi, Kariyer Seçiminde Bireysel Tutumun Etkisi, Yönetici Asistanlığı.

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of the family and the individual's attitude towards the profession that intends to choose a career. For this purpose, 423 students who were studying in the Office Services and Secretarial Associate Degree programs in 2018-2019 academic year were selected by convenience sampling method. Quantitative method used for obtaining the data. “Parental Influences Attitude Scale” developed by Wong and Liu (2009) and “Individual Attitude Scale for Occupation” developed by Üstüner (2006) were used as data collection tools. According to the findings, it was found that the family had an effect on the career intention. Individual attitudes towards the occupation have a strong influence on the career intention.

Keywords: Career, Career Choice Intention, Parental Influences on Career Choice, Individual Influences on Career Choice.

¹ Dr., esendilek@gmail.com

1. GİRİŞ

Kariyer kavramı, dikey anlamda yükselme, başarıya ve statü elde etme gibi anlamlarda kullanılabileceği gibi (Aydemir, 1995:2; Aytaç, 1997; Can vd., 2001:152), vasıflı ve vasıfsız herkesin sahip olabileceği bir iş ya da meslek (Greenhouse, 1987:5-7; Berberoğlu, 1991: 135), şeklinde de tanımlanabilmektedir. Çalışmada kariyer kavramı, mesleki anlamda bilgi ve beceri olarak ilerlenecek yol anlamında kullanılmaktadır.

Biyolojik, sosyolojik, psikolojik, kişisel, ekonomik ve politik başta olmak üzere bireylerin kariyer seçimlerinde etkili olan pek çok faktörden bahsetmek mümkündür. Ancak mevcut eğitim sisteminde bireyler, mesleki anlamda ilerleyecekleri yolu 15-19 yaş aralıklarında seçmektedirler. Dolayısıyla bu yaş aralığındaki bireyler üzerinde ailenin ayrıca önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Middleton, Loughhead, 1993:161).

Bireylerin tutumu kariyer seçiminde etkili olan bir başka değişkendir. Bu anlamda bireylerin mesleğe yönelik tutumlarının anlaşılmasının, kariyer tercihlerinin anlaşılması açısından önemli bir yordayıcı olabileceği düşünülmektedir. Yönetici asistanlığı mesleğine yönelik toplumsal algının oluşmasında önyargıların önemli etkisinin olduğu bilinmesine rağmen, gençlerin ve işgören adaylarının kariyerlerine bu doğrultuda yön vermek konusundaki tutumları merak konusudur.

Araştırmanın amacı, aile faktörü ve mesleğe yönelik bireysel tutumun, yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda izleyen kısımda sırasıyla, araştırmayla ilgili yazın, araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, yöntemi, bulguları ve sonuçları sunulmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Kariyer, bilgi birikimi, becerinin işte somutlaştırılması, çalışanın konusunda uzmanlaşması, zaman içinde kazanılan iş tecrübesi ve geliştirilmiş iş ilişkileri olarak tanımlanabilir (Redman, 2001:268). Başka bir tanıma göre kariyer, kişinin yaşamı boyunca işe ilişkin edindiği deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak geliştirdiği tutum ve davranışlar dizisidir (Cascio, 1989:341).

Kariyer, genellikle bir mesleğe sahip olma ve seçilen mesleki alanda ilerleme anlamlarında kullanılan bir kavramdır. Kariyer seçimi de bireyin mesleki anlamda bilgi ve beceri olarak ilerleyeceği yolu, elde edeceği kazanımları belirleyen bir süreçtir. Geleneksel kariyer anlayışında, bireyin ilerleyeceği kariyer yolunda alternatiflerini değerlendirdiği dönem yirmili yaşların ortalarında sona eren keşif dönemidir. Keşif dönemi, bireyin ilişkide olduğu arkadaş, öğretmen, anne, babadan etkilenecek meslek seçtiği bir dönemdir (Can, vd., 2001: 304).

Kariyer seçimi çok yönlü bir süreçtir ve bu seçimi etkileyen pek çok faktör vardır. Super'in yapmış olduğu araştırmaya göre, kariyer seçimini etkileyen faktörler (akt. Tuzcuoğlu, 1994:267); biyolojik etmenler (fiziksel özellikler, yaş, cinsiyet), sosyolojik etmenler (aile ilişkileri, sosyal baskılar, sosyal düzey), psikolojik ve kişisel etmenler (bireyin ihtiyaçları, duyguları, tutum ve değerleri, ilgi ve yetenekleri), ekonomik etmenler (ailenin ekonomik düzeyi, çevrenin ya da ülkenin ekonomik durumu, otomasyon), politik etmenler (mesleğe girme olanakları, iş bulma olanağı, eğitim ve yetiştirme fırsatları) ve şansla ilgili etmenler (doğal afetler, işleri ve iş yerlerini etkileyen beklenmedik olaylar, iç ve dış savaşlar) şeklinde ifade edilmektedir.

Birçok araştırma kariyer seçiminde ailenin etkisini ortaya koymaktadır (Middleton, Loughhead, 1993:161;Leung vd, 2011:11). Stambler (1998), genç bir bireyin kariyer seçiminde ailesinden açıkça etkilendiğini ortaya koymaktadır. Biggart ve diğerlerinin (2004) yaptığı araştırma sonucuna göre aile, kariyer seçim niyetinde en yaygın aracı etkiye sahip öğedir. Ankete katılan öğrencilerin % 21'i seçimlerini ailelerinin işbirliğiyle yaptıklarını ifade ederken, %2'si kararlarının ardındaki gerçek aktörlerin aileleri olduğunu ifade etmişlerdir. Sosyologların da kariyer seçimiyle ilgili olarak üzerinde durdukları önemli değişkenlerden birini aile oluşturur

(Erjem, 2000:75). Akbayır'ın (2006:1-5) çalışmasında, öğretmenlik mesleğine yönelmede destekçi ya da engelleyici anlayış sergileyen ailelerin ortak demografik özelliklerinin olduğu ortaya konulmuştur. Arslan (2002:1-11) tarafından yapılan araştırmaya göre de, ailedeki çocuk sayısının, gelir düzeyinin, baba mesleğinin mesleki tercihler üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Kariyer seçimde etkili olan faktörlerden birisi ise kişisel faktörlerden biri olan “tutum”dur. Tutum, bireyin kendisine ya da çevresindeki herhangi bir nesne, toplumsal konu ya da olaya karşı deneyim, güdü ve bilgilerine dayanarak örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön eğilimidir (İnceoğlu, 1993:15). Tutum sadece bir davranış eğilimi ya da sadece bir duygu değil, düşünce-duygu-davranış eğilimi bileşkesidir (Kağıtçıbaşı, 1985:85). Bilişsel öğelerde bilgi değiştiğinde tutum da değişmektedir. Duygusal öge ise aynı zamanda bireyin değerler sistemi ile ilgilidir. Davranışsal öge ile bireyin tutumu anlaşılabilir (Kocabaş vd., 2006).

3. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Kariyer seçim niyetinde, aile faktörünün ve mesleğe yönelik bireysel tutumun etkisinin sorgulanması araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Kariyer seçim niyetinde, ailenin (Dinç, 2008; 90-106; Ahmad ve diğerleri, 1997:325-335; Özen, 2011:84) ve mesleğe yönelik bireysel tutumun (Tokar ve diğerleri, 1998; Genç ve diğerleri, 2007) önemli değişkenler olduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcuttur. Ancak literatürde kariyer seçim niyeti ile ailenin etkisi arasındaki ilişkiyi birlikte alarak irdeleyen çalışmalara ihtiyaç vardır. Özellikle kariyer meslekler arasında yer almayan ve toplumun bir kısmı tarafından önyargılı şekilde değerlendirilen bir meslek grubu olması açısından, yönetici asistanlığı mesleğine yönelmede etkili olan bu değişkenler sorgulanmıştır. Bu doğrultuda, araştırma soruları aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

- “Cinsiyet”, “gelir durumu”, “ebeveynlerin eğitim durumu”, “ailede çalışan bir meslektaşın varlığı” ve “yaşanılan bölge” gibi demografik değişkenlerle, kariyere yönelik aile tutumu arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
- Cinsiyet”, “gelir durumu”, “ebeveynlerin eğitim durumu”, “ailede çalışan bir meslektaşın varlığı” ve “yaşanılan bölge” gibi demografik değişkenlerle, mesleğe yönelik bireysel tutum arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
- Kariyer seçimine yönelik aile etkisinin, yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerinde etkisi var mıdır?
- Kariyer seçimine yönelik aile etkisi boyutlarının (algılanan aile engeli, prestij ve refaha yönelik algılanan aile ilgisi, yönetici asistanlığı kariyerine yönelik algılanan aile desteği, kariyer hazırlığına yönelik aile desteği, kariyerle ilgili algılanan aile düşünce ve değerlerinin aktarımı) yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerinde etkisi var mıdır?
- Mesleğe yönelik bireysel tutumun yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerinde etkisi var mıdır?

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, aile faktörünün ve mesleğe yönelik bireysel tutumun, yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu anlamda araştırmanın, yazındaki boşluğu doldurması ve yönetici asistanlığı açısından mevcut durumu ortaya koyması, bundan sonraki araştırmalara rehberlik yapması açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5. VARSAYIMLAR

Verilen amaçlar kapsamında, araştırmanın temel varsayımları şunlardır:

- 1) Soru formunu dolduran öğrencilerin, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik önlisans programlarında öğrenim gördükleri kabul edilmektedir.
- 2) Soru formunu dolduran öğrencilerin, aileleri ve kendileriyle ilgili değerlendirmeler yapabilecekleri kabul edilmektedir.
- 3) Araştırmada, veri toplama aracı olarak kullanılacak anket formlarının doğru olarak cevaplandırıldığı düşünülmektedir.
- 4) Seçilen örneklemin, evreni doğru temsil ettiği kabul edilmektedir.

6. YÖNTEM

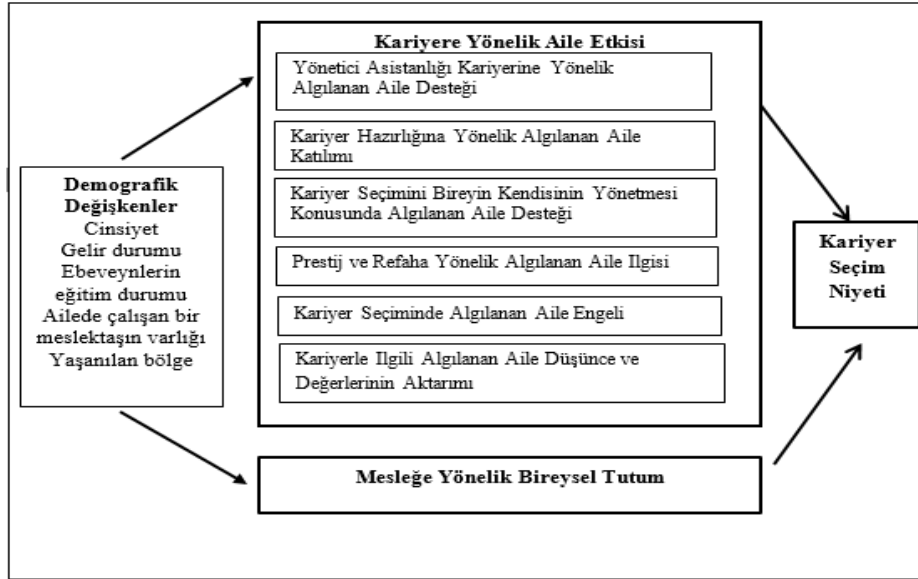
6.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de 2018-2019 eğitim-öğretim yılında üniversitelerin, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik programında öğrenim gören önlisans öğrencileri oluşturmaktadır. Yükseköğretim Kurulu (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2019) istatistiklerine göre, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Büro Hizmetleri ve Sekreterlik adıyla faaliyetlerine devam eden 250 program bulunmaktadır. Zaman, bölgesel uzaklık gibi kısıtlılıklar nedeniyle, araştırmanın örneklemini yargısal örneklem yöntemiyle seçilen sekiz üniversitenin (Dokuz Eylül Üni., Adnan Menderes Üni., Karadeniz Teknik Üni., Kocaeli Üni., Muğla Sıtkı Koçman Üni., Ahi Evran Üni., Kırklareli Üni., Gaziantep Üni.) Büro Hizmetleri ve Sekreterlik programlarında öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Örneklem kapsamında yer alan programlarda öğrenim gören ve kolayda örneklem yöntemiyle seçilen 700 öğrenciye soru formu elektronik ortamda gönderilmiştir. Gönderilen soru formundan 425 tanesi geri dönmüş; 2 form değerlendirilmeye uygun olmadığından analiz dışı bırakılarak, analizler 423 form üzerinden yapılmıştır. Bartlett’e göre (2001:48) Evren sayısının bir milyon olduğu durumlarda, % 0,95 güven aralığında, 385 örneklem yeterli olabilmektedir. Araştırma kapsamında bulunan 250 programın her birinde ortalama 60 öğrenci olduğu varsayıldığında evren sayısı 15000 olmaktadır. Dolayısıyla örneklem olarak kabul edilen 423 soru formunun evreni temsil edebileceği düşünülmektedir.

6.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada mevcut durum tespit edilmek istendiğinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma soruları çerçevesinde araştırmanın modeli Şekil 1’de ifade edilmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın temel soruları çerçevesinde oluşturulan hipotezler şu şekilde ifade edilebilir:

H₁₋₁ hipotezinde “Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği” ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı sorgulanmıştır. Bu hipotez toplam beş alt hipotezden oluşmakta olup, bu demografik değişkenler sırasıyla “cinsiyet”, “gelir durumu”, “ebeveynlerin eğitim durumu”, “ailede çalışan bir meslektaşın varlığı” ve “yaşanılan bölge” olarak adlandırılmaktadır. Her bir demografik değişken için H₁₋₁₋₁, H₁₋₁₋₂, H₁₋₁₋₃, H₁₋₁₋₄, H₁₋₁₋₅ hipotezleri oluşturulmuş olup, bu hipotezlerin yazımı ilk iki örnekte verildiği şekilde devam etmektedir.

H₁₋₁₋₁: Cinsiyet ile “Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği”nin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₋₁₋₂: Gelir durumu ile “Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği”nin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₋₂ hipotezinde “Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum” ile demografik değişkenler ile arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı sorgulanmıştır. Bu hipotez toplam beş alt hipotezden oluşmakta olup, bu demografik değişkenler sırasıyla “cinsiyet”, “gelir durumu”, “ebeveynlerin eğitim durumu”, “ailede çalışan bir meslektaşın varlığı” ve “yaşanılan bölge” olarak adlandırılmaktadır. Her bir demografik değişken için H₁₋₂₋₁, H₁₋₂₋₂, H₁₋₂₋₃, H₁₋₂₋₄, H₁₋₂₋₅ hipotezleri oluşturulmuş olup, bu hipotezlerin yazımı ilk iki örnekte verildiği şekilde devam etmektedir.

H₁₋₂₋₁: Cinsiyet ile “Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₋₂₋₂: Gelir durumu ile “Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₋₃₋₁: Kariyer seçimini bireyin kendisinin yönetmesi konusunda algılanan aile desteği ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₁₋₃₋₂: Kariyer seçimine yönelik algılanan aile engeli ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₁₋₃₋₃: Prestij ve refaha yönelik algılanan aile ilgisi ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₁₋₃₋₄: Yönetici asistanlığı kariyerine yönelik algılanan aile desteği ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₁₋₃₋₅: Kariyer Hazırlığına yönelik algılanan aile desteği ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₁₋₃₋₆: Kariyerle ilgili algılanan aile düşünce ve değerlerinin aktarımı ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında anlamlı ilişki vardır.

H₁₋₄: Kariyer seçimine yönelik aile etkisinin, yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerinde etkisi vardır.

H₁₋₅: Mesleğe yönelik bireysel tutumun yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerinde etkisi vardır.

Anket formu aracılığıyla elde edilen veriler SPSS 22 paket programı ile güvenilirlik analizi, faktör analizi, t testi, Anova testi, korelasyon, regresyon analizleri ve tanımlayıcı istatistikler kullanılarak çözümlenmiştir.

6.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki ölçekten faydalanılmıştır. Bunlar “Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği” ve “Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum Ölçeği”dir. “Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği”, Wong ve Liu (2009) tarafından geliştirilmiştir. 22 maddelik bu ölçekte 5’li likert (1:kesinlikle katılmıyorum 5:kesinlikle katılıyorum) soru tipi kullanılmıştır.

“Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği” İngilizce’den Türkçe’ye uyarlanmıştır. Uyarlama esnasında ölçek sorularının farklı kişilerce Türkçe’ye çevirisi yapılmış; ortaya çıkan Türkçe biçiminin tekrar İngilizce’ye çevirisi yapılmıştır. İngilizce’ye çevirisi yapılan biçimi ile ölçeğin orijinalinin arasında anlam farklılığının bulunmadığı tespit edildiğinden, çevirinin uygun olduğuna karar verilmiştir. İzleyen aşamada, ölçeğin güvenilirliği, ilgili programda öğrenim gören 50 öğrenci üzerinde pilot çalışma yapılarak test etmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0,88 olarak hesaplanmış ve ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

“Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum Ölçeği”, Üstüner (2006) tarafından geliştirilen ölçekten uyarlanmıştır. Üstüner’in öğretmenlik mesleği için geliştirdiği ölçek, orijinalinde 34 maddeden oluşmaktadır; fakat ölçek, yönetici asistanlığı mesleğine uyarlandığından, yönetici asistanlığı mesleğiyle anlam bakımından uyuşmayan 3 maddenin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler, 5’li likert ölçeği (1:kesinlikle katılmıyorum, 5:kesinlikle katılıyorum) kullanılarak katılımcılara yöneltilmiştir.

6.4. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ölçekte kullanılan değişkenlerin iç tutarlılığı Cronbach’s Alpha (α) ile hesaplanmıştır. Değişkenleri daha sağlıklı bir biçimde belirlemek ve kullanılan ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla, verilere faktör analizi uygulanmıştır. “Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeğine” uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçeğin orijinalinde yer alan “kariyer hazırlığına yönelik algılanan aile katılımı”, “yönetici asistanlığı kariyerine yönelik algılanan aile desteği” ve “kariyer seçiminde algılanan aile engeli” değişkenlerinden birer soru çıkartılmıştır. İlgili soruların ölçekten çıkartılma gerekçesi ise soruların tek başına ayrı faktörlere yüklenmeleri veya birden çok faktöre yüklenmeleridir. İlgili maddelerin çıkartılması sonucunda tekrarlanan analiz sonuçlarına göre, ölçeğin orijinal halinde “kariyer hazırlığına yönelik algılanan aile katılımı” değişkeninde yer alan “ailem, yüksek nitelikli meslektaşlardan oluşan bir grup ile çalışacağım kariyeri seçmemi ister” sorusunun, “refah ve prestijle ilgili algılanan aile ilgisi” değişkenine yüklendiği görülmüştür. İlgili soru yeniden değerlendirildiğinde sorunun, refah ve prestij algısına atfedilebilecek bir anlam taşıdığı düşünülerek, “refah ve prestijle ilgili algılanan aile ilgisi” değişkeninde yer almasına karar verilmiştir.

“Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği” ait geçerlik ve güvenilirlikle ilgili verilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği Faktör Yükleri, Alfa ve KMO Değerleri

Sorular	Faktörler					
	1	2	3	4	5	6
Yönetici Asistanlığı Kariyerine Yönelik Algılanan Aile Desteği						
Ailem yönetici asistanlığı konusundaki kariyer seçimimi destekler.	0,83					
Ailem yönetici asistanlığı mesleğine yönelik olumlu bir tutuma sahiptir.	0,83					
Ailem yönetici asistanlığı mesleğinde başarılı bir şekilde çalışacağıma inanır.	0,83					
Ailem yönetici asistanlığı ile ilgili bir iş bulmamın benim için iyi olacağını düşünür.	0,82					
Ailem sıklıkla yönetici asistanlığı mesleği ile ilgili benimle fikir alışverişi yapar.	0,45					
Ailem yönetici asistanlığı mesleği ile ilgili bazı doğru bilgilere sahiptir.	0,46					
Ailem beni yönetici asistanlığı alanında çalışmaya yöneltebilir.	0,83					
Kariyer Hazırlığına Yönelik Algılanan Aile Katılımı						
Ailem tarafından yönetici asistanlığı ile ilgili bazı eğitim ve öğretilere katılmak için teşvik ediliyorum.		0,84				
Ailem yönetici asistanlığı mesleğinin peşinden gitmemi kolaylaştırmak için ellerinden gelenin en iyisini yapıyor.		0,42				
Kariyer Seçimini Bireyin Kendisinin Yönetmesi Konusunda Algılanan Aile Desteği						
Ailem ilgi duyduğum alanda bir meslek seçmem konusunda beni teşvik eder.			0,73			
Ailem kariyerimi kendimin seçmesine izin verir.			0,80			
Ailem yeteneklerimi en iyi şekilde kullanabileceğim bir mesleği yapmamı teşvik eder.			0,76			
Prestij ve Refaha Yönelik Algılanan Aile İlgisi						
Ailem yaşlanırken onlara iyi bir yaşam kalitesi sunmamı sağlayacak bir mesleği tercih ederim.				0,58		
Başka akrabalar ya da arkadaşların önünde ailemin gurur duymasını sağlayacak bir mesleği seçmeyi tercih ederim.				0,77		
Ailem istikrarlı bir kariyeri seçmem konusunda beni teşvik eder.				0,54		
Ailem, yüksek nitelikli meslektaşlardan oluşan bir grup ile çalışacağım kariyeri seçmemi ister.				0,63		
Kariyer Seçiminde Algılanan Aile Engeli						
Ailemin, benim hakkımda endişe duymalarını sağlayacak kadar ağır iş yükü olan bir mesleği asla istemem.					0,87	
Ailemin, benim hakkımda endişe duymalarını sağlayacak kadar ağır çalışma saatleri olan bir mesleği asla istemem.					0,90	
Kariyerle İlgili Algılanan Aile Düşünce ve Değerlerinin Aktarımı						
Kariyer seçimi yaparken ailemin düşüncesini dikkate alırım.						0,71
Ailemin çalışma değerlerinin benimkileri etkileyeceğini düşünüyorum.						0,83
Faktörlere ait alfa değerleri	0,89	0,69	0,74	0,65	0,84	0,60
Ölçeğe ait alfa değeri	0,87					
KMO	0,87					

Ölçek, orijinal ölçeğinde olduğu gibi 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; “yönetici asistanlığı mesleğine yönelik algılanan aile desteği”, “kariyer hazırlığına yönelik algılanan aile katılımı”, “kariyer seçimini bireyin kendisinin yönetmesi konusunda algılanan aile desteği”, “kariyer seçiminde algılanan aile engeli”, “ailenin prestij ve refah algısı”, “kariyerle ilgili aile düşünce ve değerlerinin algılanan aktarımı” şeklindedir.

Ölçeğe ve alt boyutlarına ait en düşük Cronbach alfa değerleri ($\alpha=0,60$) olduğundan, ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Örneklem yeterliliğiyle ilgili fikir veren KMO değeri, 0,87 olarak ve Bartlett değeri de 3047,460 olarak bulunmuştur. $P=0,00 < 0,01$ olduğundan, bu durum verilerin 0,99 güven aralığında faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

“Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum Ölçeği”, Üstüner (2006) tarafından tek bir faktörde değerlendirilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçekte, birinci faktörün açıkladığı varyans yüzdesinin toplam varyansın en az %30’u olması ve birinci faktörün öz değerinin ikinci faktörün öz değerinin yaklaşık 3-3,5 katından daha büyük olması, (Kaya, 2005:225) faktörlerin yapısal olarak orijinalinde olduğu gibi tek bir grupta toplanabileceğini göstermektedir (bkz. Tablo 2).

Tablo 2. Özdeğer ve Açıklanan Varyans Yüzdesi

Faktör	Özdeğer	Açıklanan Varyans(%)
1	14,441	48,135
2	2,341	7,802
3	1,539	5,131

Ölçeğe ait en düşük faktör yükü 0,55; en yüksek faktör yükü ise 0,85 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe ait en düşük Cronbach alfa değerleri ($\alpha=0,961$), örneklem yeterliliğiyle ilgili fikir veren KMO 0,964 ve Bartlett değeri, 7359,214 olarak bulunmuştur. $P=0,00<0,01$ olduğundan bu durum, verilerin 0,99 güven aralığında faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

7. BULGULAR VE YORUMLAR

7.1. Demografik Faktörlere ve Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Analizler

Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda elde edilen demografik faktörlere ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 3’de sunulmaktadır.

Tablo 3. Demografik Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

		n	%			n	%	
Cinsiyet	Kadın	314	74,2	Mezun Olunan Okul	Mesleki Lise	201	47,5	
	Erkek	109	25,8		Anadolu Lisesi	160	38,7	
Yaş	16-19	161	38,3		Çok Programlı A. Lisesi	31	7,3	
	20-24	248	58,5		Açıköğretim Lisesi	17	4	
	25-29	9	2,1		Diğer	11	2,6	
Ailedeki Çocuk Sayısı	1	52	12,5	Öğrenim Görülen Üniversite	Dokuz Eylül Üni.	137	32,4	
	2	150	35,5		Adnan Menderes Üni.	77	18,2	
	3	107	25,3		Karadeniz Teknik Üni.	69	16,3	
	4	49	11,5		Kocaeli Üni.	37	8,7	
	5 ve üstü	57	13,5		Muğla Sıtkı Koçman Üni.	26	6,1	
Ailenin Gelir Durumu	1500TL ve altı	176	41,6		Ahi Evran Üni.	22	5,2	
	1501-2500 TL	117	27,6		Kırklareli Üni.	18	4,2	
	2501-5000 TL	68	16		Gaziantep Üni.	10	2,4	
	5001-10000 TL	34	8		Sınıf	2.sınıf	214	50,4
	10000 TL ve üzeri	17	4			1.sınıf	183	43,1
			Sınıf tekrarı yapanlar	23		5,4		

Tablo 3’te görüldüğü gibi ankete katılanların % 74’ü kadın, % 25,’i ise erkektir. Buradan yola çıkarak Büro Hizmetleri ve Sekreterlik önlisans programlarına kayıtlı öğrencilerin neredeyse ¼’ünün cinsiyetinin kadın olduğu görülmektedir.

Gelir durumuna göre dağılımlara bakıldığında ankete katılanların % 69'unun aylık ortalama gelirleri 2500 TL'nin altında olduğu görülmektedir. Buradaki bulgulardan yola çıkılarak örneklem kapsamındaki öğrencilerin ve ailelerinin ekonomik refah seviyelerinin düşük olduğu ifade edilebilir.

H₁₋₁₋₁ ve H₁₋₁₋₄ hipotezlerinde belirtildiği gibi cinsiyet ve ailede çalışan bir meslektaşın varlığına ilişkin demografik değişkenler ile “Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği”nin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı bağımsız gruplar için t testi kullanılarak test edilmiştir. H₁₋₁₋₂, H₁₋₁₋₃, H₁₋₁₋₅ hipotezlerinde belirtildiği üzere, gelir durumu, ebeveynlerin eğitim durumu ve yaşanan bölge gibi demografik değişkenler ile “Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği”nin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı Anova analizleri kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen bulgularda, yalnızca cinsiyet değişkeninin üç alt boyut ile anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Gelir durumu, ebeveynlerin eğitim durumu, ailede çalışan bir meslektaşın varlığı ve yaşanan bölge gibi demografik değişkenler ile “Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği”nin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Anlamlı ilişkilerin tespit edildiği değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. H₁₋₁₋₁ Hipotezine (Cinsiyet Değişkenine) İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Ortalama	t	Serbestlik Derecesi	p
Kariyer seçimini bireyin kendisinin yönetmesi konusunda algılanan aile desteği	Kadın	313	4,17	2,01	159,25	0,04
	Erkek	107	3,92			
Kariyer seçiminde algılanan aile engeli	Kadın	313	4,03	3,43	152,42	0,01
	Erkek	107	3,49			
Yönetici asistanlığı mesleğinin seçimine yönelik algılanan aile desteği	Kadın	313	3,93	3,86	159,66	0,00
	Erkek	107	3,44			
Kariyerle ilgili algılanan aile düşünce ve değerlerinin aktarımı	Kadın	314	3,64	2,79	419	0,00
	Erkek	107	3,28			

Tablo 4'ten elde edilen bulgulara göre, kariyer seçimini bireyin kendisinin yönetmesi konusunda algılanan aile desteği kadın ve erkekler arasında $p=0,04<0,05$ olduğundan 0,95 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadın öğrencilerin kariyer seçimlerini kendilerinin yönetmeleri konusunda ailelerinden gördükleri desteğin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kariyer seçiminde algılanan aile engeli faktörü altında toplanan, “ailemin, benim hakkımda endişe duymalarını sağlayacak kadar ağır iş yükü olan bir mesleği asla istemem” ve “ailemin, benim hakkımda endişe duymalarını sağlayacak kadar ağır çalışma saatleri olan bir mesleği asla istemem” sorularına katılım düzeylerine göre verilen cevapların ortalamaları kadın ve erkek öğrenciler arasında farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma, $p=0,01<0,05$ olduğundan 0,95 güven aralığında anlamlı bir farklılıktır.

Tablo 4'teki ortalama değerlere bakıldığında, “yönetici asistanlığı mesleğinin seçimine yönelik aile desteğinin” kadın öğrencilere (3,93), erkek öğrencilere (3,44) kıyasla daha fazla verildiğine ilişkin bir sonuca ulaşılabılır. İki grup arasındaki bu farklılık $p=0,00<0,01$ olduğundan 0,99 güven aralığında anlamlı bir farklılıktır.

Kariyerle ilgili algılanan aile düşünce ve değerlerinin aktarımı (“kariyer seçiminde ailemin düşünce ve değerlerini dikkate alırım”, “ailemin düşünce ve değerlerinin benimkileri etkileyeceğini düşünüyorum”) ile ilgili ortalama değerlerin, kadın öğrencilerde 3,6, erkek öğrencilerde ise 3,28 olduğu görülmektedir. Bu farklılık, $p=0,00<0,01$ olduğundan, 0,99 güven aralığında anlamlı bir farklılıktır.

H₁₋₂₋₁ ve H₁₋₂₋₄ hipotezlerinde belirtildiği gibi cinsiyet ve ailede çalışan bir meslektaşın varlığına ilişkin demografik değişkenler ile “Mesleğe Yönelik Tutum” arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı bağımsız gruplar için t testi kullanılarak test edilmiştir. H₁₋₂₋₂, H₁₋₂₋₃, H₁₋₂₋₅ hipotezlerinde belirtildiği gibi gelir durumu, ebeveynlerin eğitim durumu ve yaşanan bölge gibi demografik değişkenler ile “Mesleğe Yönelik Tutum” arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı Anova analizi kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, yalnızca cinsiyet değişkeni ile ailede çalışan bir meslektaşın varlığı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Gelir durumu, ebeveynlerin eğitim durumu ve yaşanan bölge gibi demografik değişkenler ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Tablo 5’te sadece anlamlı bulunan ilişkilere ait bulgular sunulmuştur.

Tablo 5. H₁₋₂₋₁ (Cinsiyet) ve H₁₋₂₋₄ (Ailede Çalışan Meslektaşın Varlığı) Hipotezlerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Ortalama	t	Serbestlik Derecesi	p
Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum	Kadın	315	3,84	3,25	420	0,01
	Erkek	107	3,52			
	Meslektaş	n	Ortalama	t	Serbestlik Derecesi	p
	Yok	376	3,7313	-2,37	59,93	0,02
	Var	44	4,0146			

Mesleğe yönelik bireysel tutum, kadın (3,84) ve erkek (3,52) öğrenciler arasında farklılık göstermektedir. Kadın öğrencilerin mesleğe yönelik tutum değerlendirmeleri daha olumluyken (3,84); erkek öğrencilerin tutumları (3,52) kadın öğrencilerinkinden daha düşüktür. Bu farklılık $p=0,01<0,05$ olduğundan 0,95 güven aralığında anlamlı bir farklılıktır.

Tablo 5’ten görüleceği gibi, ailede yönetici asistanı olarak çalışan bir yakının varlığı ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında $p=0,02<0,05$ olduğundan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ailesinde yönetici asistanı olarak çalışan yakınların varlığı mesleğe yönelik bireysel tutumu olumlu yönde etkilemiştir.

Tanımlayıcı istatistiklere ilişkin analizler kapsamında ölçeklere verilen cevaplara ilişkin ortalama değerler Tablo 6 ve Tablo 7’de sunulmuştur. “Kariyere Yönelik Aile Etkisi Tutum Ölçeği” alt boyutlarına verilen cevaplar doğrultusunda, en yüksek ortalama değeri (4,16) “Prestij ve Refaha Yönelik Algılanan Aile İlgisi” boyutu almıştır. Benzer sonuç, Çin’de Wong ve Liu (2009) tarafından yapılan araştırma bulgularında da tespit edilmiştir.

Tablo 6. Aile Katılımına Yönelik Tutum Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalamaları

Boyutlar	n	Ortalama
Yönetici Asistanlığı Kariyerine Yönelik Algılanan Aile Desteği	420	3,80
Kariyer Hazırlığına Yönelik Algılanan Aile Katılımı	418	3,39
Kariyer Seçimini Bireyin Kendisinin Yönetmesi Konusunda Algılanan Aile Desteği	420	4,11
Prestij ve Refaha Yönelik Algılanan Aile İlgisi	420	4,16
Kariyer Seçiminde Algılanan Aile Engeli	420	3,89
Kariyerle İlgili Algılanan Aile Düşünce ve Değerlerinin Aktarımı	421	3,55

Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin cevapların ortalama değerlerine bakıldığında en yüksek ikinci ortalama değer (4,11) “Kariyer Seçimini Bireyin Kendisinin Yönetmesi Konusunda Algılanan Aile Desteği” boyutu almıştır.

“Mesleğe yönelik bireysel tutum ölçeğine” ait ortalama değerlere ilişkin veriler Tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7. Mesleğe Yönelik Bireysel Tutuma İlişkin Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ort.	Stand.Sap.
Yönetici asistanı olma düşüncesi bile bana cazip geliyor.	3,53	1,33
Yönetici asistanlığı mesleği sıkıcı geliyor.	2,16	1,35
Yönetici asistanı olmayı kendime yakıştırıyorum.	3,88	1,30
Tekrar bir meslek tercihinde bulunmam gerekse yönetici asistanlığını tercih ederim.	2,86	1,42
Yönetici asistanlığının bana göre bir meslek olmadığını düşünüyorum.	2,24	1,44
Yönetici asistanlığının yaşam tarzıma uygun olmadığını düşünüyorum.	2,26	1,43
Yönetici asistanlığının kişiliğime uygun olmadığını düşünüyorum.	2,04	1,39
Yönetici asistanlığı mesleğini seçtiğime pişman oluyorum.	2,10	1,38
Yönetici asistanlığında başarılı olacağıma inanıyorum.	4,17	1,16
Yönetici asistanlığı ile ilgili olan bu bölümü seçmiş olmaktan hoşnutum.	3,76	1,32
Yönetici asistanlığı mesleğinde karşılaşacağım zorlukları aşabileceğime inanıyorum.	4,24	1,07
Zor şartlar altında dahi yönetici asistanlığı yapmak isterim.	3,28	1,43
Yönetici asistanlığı mesleğinin gereklilikleri konusunda kendime güveniyorum.	4,13	1,14
Yönetici asistanlığı mesleğine karşı özel bir yeteneğim olduğu kanısındayım.	3,42	1,27
Yönetici asistanlığının bana uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum.	2,14	1,43
Yönetici asistanlığının, birşeyler üretip yaratmam için bana fırsatlar vereceğini düşünüyorum.	3,67	1,28
Yönetici asistanlığını profesyonel bir şekilde yürütebileceğime inanıyorum.	3,99	1,14
Yönetici asistanlığı yapan insanlara sempati duyarım.	3,72	1,27
Yönetici asistanı olacağıma düşünmek beni mutlu ediyor.	3,55	1,37
Bir meslek tercih etmek durumunda olanlara yönetici asistanlığını tavsiye etmem.	2,36	1,48
Yönetici asistanı olduğumda yapabileceğim çok şey olduğunu düşünüyorum.	3,81	1,25
Yönetici asistanlığının çalışma koşulları bana çekici geliyor.	3,55	1,26
Yönetici asistanlığı bilgisi derslerinde başarılı olmayı önemserim.	4,26	1,05
Yönetici asistanlığı yapan kişilerle sohbet etmekten hoşlanırım.	3,96	1,28
Bilgili ve yeterli bir yönetici asistanı olacağıma düşünüyorum.	4,18	1,09
Yönetici asistanlığının toplumda bana saygınlık kazandıracağına inanıyorum.	3,87	1,17
Halen okumakta olduğum yönetici asistanlığı bölümünü isteyerek seçtim.	3,64	1,51
Yönetici asistanlığı mesleğinin bana sıkıntılar yaşatmasından endişe duyuyorum.	2,66	1,34
Yönetim, yönetici asistanlığı konularında konuşmaktan hoşlanmam.	2,24	1,38
Yönetici asistanlığı mesleğinin bana sıkıntılar yaşatmasından endişe duyuyorum.	2,53	1,36
Mezun olduktan sonra yönetici asistanlığı mesleğini seçmeyi düşünüyorum.	3,56	1,27

Mesleğe yönelik bireysel tutum ölçeğine verilen cevaplar incelendiğinde en yüksek ortalamaların, “yönetici asistanlığı bilgisi derslerinde başarılı olmayı olmayı önemserim” (4,26), “yönetici asistanlığı mesleğinde karşılaşacağım zorlukları aşabileceğime inanıyorum” (4,24), “bilgili ve yeterli bir yönetici asistanı olacağıma düşünüyorum” (4,18), “yönetici asistanlığı mesleğinde başarılı olacağıma inanıyorum” (4,17), “yönetici asistanlığı mesleğinin gereklilikleri konusunda kendime güveniyorum” (4,13) seçeneklerinde toplandığı görülmektedir.

Tablo 7’den de görüleceği üzere, en düşük ortalama değerlerin “yönetici asistanlığının kişiliğime uygun olmadığını düşünüyorum” (2,04), “yönetici asistanlığı mesleğini seçtiğime pişman oluyorum” (2,10), “yönetici asistanlığının bana uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum” (2,10) cevaplarında toplandığı görülmektedir. Genel olarak ortalama değerlerine bakıldığında, katılımcıların yönetici asistanlığı mesleğine yönelik bakış açısının olumlu olduğu ve bu mesleği kendilerine yakıştırdıkları ve başarı ile mesleği yerine getirebileceklerine ilişkin güvenlerinin olduğu yorumu yapılabilir.

7.2. Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Kariyer seçimine yönelik aile katılımının boyutları ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında ilişkinin olup olmadığının test edilmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen veriler Tablo 8’de sunulmaktadır.

H_{1.3.1}: Kariyer seçimini bireyin kendisinin yönetmesi konusunda algılanan aile desteği ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_{1.3.2}: Kariyer seçimine yönelik algılanan aile engeli ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H_{1.3.3}: Prestij ve refaha yönelik algılanan aile ilgisi ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_{1.3.4}: Yönetici asistanlığı kariyerine yönelik algılanan aile desteği ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_{1.3.5}: Kariyer Hazırlığına yönelik algılanan aile desteği ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_{1.3.6}: Kariyerle ilgili algılanan aile düşünce ve değerlerinin aktarımı ile mesleğe yönelik bireysel tutum arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 8. Kariyer Seçimine Yönelik Aile Katılımı ile Mesleğe Yönelik Bireysel Tutuma İlişkin Korelasyon Analizi Tablosu

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	T1
A1-Kariyer Seçimini Bireyin Kendisinin Yönetmesi Konusunda Algılanan Aile Desteği	1	,243**	,447**	,440**	,349**	,317**	,314**
A2-Kariyer Seçimine Yönelik Algılanan Aile Engeli		1	,289**	,115*	,046	,313**	,029
A3-Prestij ve Refaha Yönelik Algılanan Aile İlgisi			1	,293**	,269**	,444**	,209**
A4-Yönetici Asistanlığı Kariyerine Yönelik Algılanan Aile Desteği				1	,700**	,290**	,578**
A5-Kariyer Hazırlığına Yönelik Algılanan Aile Desteği					1	,240**	,455**
A6-Kariyerle İlgili Algılanan Aile Düşünce ve Değerlerinin Aktarımı						1	,137**
T1-Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum							1

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-kuyruklu)

* . Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlı (2-kuyruklu)

Tablo 8’deki bulgular, H_{1.3.2} dışındaki diğer hipotezlerin doğrulandığı ifade etmektedir. H_{1.3.2} hipotezinde $p=0,551>0,05$ ve $r=0,029$ olduğundan, “Kariyer Seçimine Yönelik Algılanan Aile Engeli” ile “Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum” arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

En güçlü ilişkinin, $r=0,578$ olduğundan, “yönetici asistanlığı kariyerine yönelik algılanan aile desteği” ile “Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum” arasında kurulduğu görülmektedir. Mesleğe yönelik bireysel tutum ile en zayıf ilişki ise ($r=0,137$) “kariyerle ilgili algılanan aile düşünce ve değerlerinin aktarımı” ile “Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum” arasında kurulmuştur.

“Kariyer Seçimine Yönelik Aile Etkisi” ölçeğin kendi boyutları içindeki ilişkisine bakıldığında, “kariyer seçimine yönelik algılanan aile desteği” ile “aile engeli” dışındaki seçenekler arasında anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Bu durum ölçeğin geçerliliği açısından da önemli bir göstergedir. “kariyer hazırlığına yönelik algılanan aile desteği” boyutu ile “yönetici asistanlığı kariyerine yönelik algılanan aile desteği” arasında ($r=0,700$) oldukça güçlü bir ilişki vardır.

Kariyer seçimine yönelik aile etkisinin, yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerinde etkisini (H_{1-4}) ve mesleğe yönelik bireysel tutumun, yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerindeki etkisini (H_{1-5}) sınamak amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara ilişkin bulgular Tablo 9’da sunulmaktadır.

Tablo 9. H_{1-4} ve H_{1-5} Hipotezlerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Tablosu

Kariyer Seçimine Yönelik Aile Etkisi Ölçeği	R²: 0,227 p:0,00 F:19,89 Düzeltilmiş R²: 0,215			
		Beta	t	p
Sabit(Constant)	1,40	3,97	0,00	
Kariyer Seçiminde Algılanan Aile Engeli	-0,07	-1,54	0,13	
Prestij ve Refaha Yönelik Algılanan Aile İlgisi	0,01	0,26	0,79	
Yönetici Asistanlığı Kariyerine Yönelik Algılanan Aile Desteği	0,40	6,31	0,00	
Kariyer Hazırlığına Yönelik Algılanan Aile Katılımı	0,08	1,31	0,19	
Kariyerle İlgili Algılanan Aile Düşünce ve Değerlerinin Aktarımı	-0,01	-0,33	0,74	
Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum	R²: 0,508 p:0,00 F:430,708 Düzeltilmiş R²: 0,507			
	Sabit(Constant)	-0,48	-2,36	0,01
Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum	0,71	20,75	0,00	

X: Kariyer seçimine yönelik aile tutumu, Mesleğe Yönelik Bireysel Tutum

Y: Yönetici asistanlığı kariyer seçim niyeti

Kariyer seçimine yönelik aile tutumunun, yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($R^2=21,5$). Yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti, 0,21 oranında kariyer seçimine yönelik aile tutumu ile açıklanmaktadır. Dolayısıyla H_{1-4} hipotezi doğrulanmıştır.

Fakat ölçeğin alt boyutlarının, yönetici asistanlığı kariyeri seçim niyeti üzerindeki etkisine bakıldığında, yalnızca “yönetici asistanlığı kariyerine yönelik algılanan aile desteğinin” anlamlı bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir.

Tablo 9’da sunulan bulgulardan da görüleceği üzere, mesleğe yönelik bireysel tutumun, yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerinde etkisi vardır. Yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti 0,50 oranında mesleğe yönelik bireysel tutum ile açıklanmaktadır. Bu etki oldukça güçlü bir etkidir. Dolayısıyla H_{1-5} desteklenmiştir.

8. SONUÇ

Elde edilen bulgulara göre, kariyer seçimine yönelik aile etkisinin, yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerinde etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların ailelerinin düşük geliri, çok çocuklu, ilk kademe eğitim düzeylerden mezun ebeveynlerden oluştuğu dikkat çekmektedir. Aileler çocuklarının, yönetici asistanlığına yönelik kariyer seçimlerini desteklemektedir.

Ailelerin seçilen/seçilecek olan kariyerle ilgili en yüksek beklentileri, refah ve prestije yöneliktir. Benzer sonuç Çin’de Wong ve Liu (2009) tarafından yapılan araştırma bulgularında da ortaya konulmuştur.

Araştırma bulgularına göre, ailenin gelir durumu ile kariyer seçimine yönelik aile etkisi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna rağmen, araştırmacı tarafından, ailelerin kariyerle ilgili en yüksek beklentilerinin refah ve prestije yönelik algılarının, ailelerin mevcut ekonomik gelir düzeylerinden etkilendiği düşünülmektedir. Türk-İş'in 2018 yılı Haziran ayı araştırmasına göre, Türkiye'de dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırının 5 bin 584 TL olmasına karşın, araştırmanın örneklemini kapsamındaki ailelerin yalnızca % 12'sinin 5000 TL ve üzerinde aylık geliri olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun ailelerin, kendi çocukları için refah ve prestij açısından tatmin edici bir işte çalışmaları konusundaki önceliklerini etkilediği düşünülmektedir.

Kariyer seçim niyetinde aile etkisi boyutunda, "kariyer seçimini bireyin kendisinin yönetmesi konusunda algılanan aile desteği" boyutu en yüksek ortalama değeri almıştır. Ebeveynlerin % 56'sı ilköğretim mezunu iken; sadece % 2,9'u üniversite eğitimlerini tamamlamıştır. Bu bulgulardan hareket edilerek, ailelerin eğitim olarak kendilerinden daha ileri düzeyde olan çocuklarını, kariyer anlamında özgür bırakmakta ve çocuklarının kariyer seçimlerini destekleme eğilimi içinde oldukları yorumu yapılabilir. Ayrıca ailelerin, kadın öğrencilere, kariyerlerini kendileri yönetmeleri hususu ile yönetici asistanlığı mesleğine yönelik verdikleri desteğin, erkek öğrencilere verilen destekten daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Ailesinde yönetici asistanı olarak çalışan yakınların varlığı, mesleğe yönelik bireysel tutumu olumlu yönde etkilediği araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Bu durum, ailede yönetici asistanı olarak çalışanların, meslekle ilgili olumlu deneyim ve duygulara sahip olduğu ve bu olumlu izlenimlerini de diğer aile üyelerine aktardıkları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bu bulgu, meslekle ilgili toplumdaki olumsuz bakış açısının sadece bir önyargıdan ibaret olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Mesleğe yönelik bireysel tutumun da yönetici asistanlığı kariyerini seçim niyeti üzerinde etkisi vardır. Bu etki oldukça güçlü bir etkidir. Kadın öğrencilerin mesleğe yönelik tutum değerlendirmelerine yönelik cevaplarının ortalama değerleri, erkek öğrencilerin verdikleri cevapların ortalamalarından daha yüksektir. Ancak, iki grup arasındaki farkın belirgin biçimde ayrılmadığı görülmektedir. Bireysel algılar ve çıkarımlar zaman, öğrenme ve çevresel değişkenlerin etkisiyle değişebilmektedir. Dolayısıyla bu alanda öğrenim gören öğrencilerin mesleğe, mesleğin gerekliliklerine ve önemine ilişkin daha fazla bilgi, deneyim ve donanıma sahip olacakları beklendiğinden, mesleğe yönelik bilgi sahibi olmayan ve bu sebeple kalıp yargıları nedeniyle olumsuz tutuma sahip bireylerden, pozitif anlamda farklı tutum geliştirdikleri düşünülebilir.

Katılımcılar mesleğe yönelik birtakım zorluklarla karşılaşabileceklerini beklemekteydiler. Ancak verilen cevaplara ilişkin ortalama değerlere bakıldığında, katılımcıların yönetici asistanlığı mesleğini önemsedikleri, yeterlilikleri ve başarılı olabilecekleri konusunda kendilerine güvendikleri yargısına ulaşılabilir. Elde edilen bulgulardan, erkek öğrencilerin de benzer düşüncelere sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik programlarında öğrenim gören öğrencilerin, mesleği icra etme konusunda bilinçli ve istekli oldukları şeklinde yorumlanabilir. Ailelerin de yönetici asistanlığı kariyeri seçimine verdikleri yapıcı destek düşünüldüğünde, toplumda yönetici asistanlığı mesleğine yönelik oluşan kalıp yargıların değişme arifesinde olduğu ifade edilebilir.

KAYNAKLAR

- Ahmed, Karman - Alam, Kazi Firoz – Alam, Manzurul (1997), “An Empirical Study of Factors Affecting Accounting Students’ Career Choice in New Zealand”, *Accounting Education*, Vol.:6, No:4, (325-335).
- Akbayır, Kamil (2006), “Öğretmenlik Mesleğine Yönelmede Ailenin ve Branş Seçiminde Cinsiyetin Rolü”, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:5, Sayı.2, (1-5).
- Anderson, Simon - Biggart, Andy - Deacon, Kirsty - Furlong, Andy- Given, Lisa- Hinds, Kerstin (2004), *Findings From The Scottish School Leavers Survey: 17 in 2003*, Scottish Executive, Edinburgh. Available at:www .scotland. gov.uk/library5/education/17in03.pdf
- Arslan, Kahraman (2002), “Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2002/6, (1-11).
- Aydemir, Nilgün (1995), “2000’li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları”, *Tügiad Yayını*, İstanbul.
- Berberoğlu, Güneş (1991), “İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Sayı 1.
- Can, Halil - Akgün, Ahmet - Kavuncubaşı, Şahin (2001), *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, 4. Baskı, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Dinç, Engin (2008), “Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:16, (90-106).
- Erdoğan, Nihat (2002), “Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim”, *1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Kocaeli
- Erjem, Yaşar (2000), “Öğretmenlik Mesleğine Yönelmede Ailenin İşlevi”, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.2, Sayı:19, (70-79).
- Genç, Gülten- Kaya, Alim - Genç, Metin (2007). “İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:14, (49-63).
- Greenhouse, H.Jeffrey (1987), *Career Management*, The Dryden Pres, USA.
- İnceoğlu, Metin (1993), *Tutum Algı İletişim*, Verso Yayıncılık, Ankara.
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem (1985), *İnsan ve İnsanlar*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Kocabaş, Ayfer – Selçinoğlu, Ebru - Susar Kırmızı, Fatma (2006), “Sınıf Öğretmenliği Lisansüstü Öğrencilerinin Programa Yönelik Tutumlarına Ve Problem Çözme Becerilerine İlişkin Görüşleri”, *Eğitim ve Bilim*, Cilt: 31, Sayı:142, (26-34).
- Kuzgun, Yıldız (1991), *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, ÖSYM Yayınları, Ankara.
- Leung, Alvin- Hou, Zhi Jin- Gati, Itamar- Xixi, Li (2011), “Effects of Parental Expectations and Cultural- Values Orientation on Career Decision-Making Difficulties of Chinese University Students”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 78, Issue 1, (11-20).
- Middleton, Eric B. – Loughhead, Teri (2003), “Parental Influence on Career Development: An Integrative Framework for Adolescent Career Counseling”, *Journal of Career Development*, Vol 19, No: 3, (161-180).

- Özer, Yener (2011), “Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler”, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, Cilt:2, Sayı: 3, (81-96).
- Redman, Tom - Wilkinson, Adrian (2001), *Contemporary Human Resource Management*, Prentice Hall, New York.
- Stambler, Benjamin (1998), “An Examination of the Effects of Parental Influence on Secondary Schoolcompletion”, Unpublished EdD dissertation, State University of New York at Albany, Albany, New York.
- Şimşek, Şerif (1999), *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Tokar, David M. - Fischer, Ann R - Subich, Linda M. (1998), “Personality and Vocational Behavior: A Selective Review of the Literature, 1993– 1997”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.:53, No:2, (115-153).
- Tuzcuoğlu, Semai (1994), “Meslek Seçimi ve Önemi”, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı:6, (265-280).
- Türk-İş, CNN Türk Ekonomi Haberleri, <https://www.cnnturk.com/ekonomi/turkiye/iste-turkiyenin-yeni-acilik-ve-yoksulluk-siniri-28/06/2018> (15. 05.2019)
- Üstüner, Mehmet (2006), “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı:45, (109-127).
- Wong, Simon - Liu, Gloria Jing (2010), “Will Parental Influences Affect Career Choice”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22, No.1, (82-102).
- Yükseköğretim Kurumu, Yükseköğretim Bilgi Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (15.05.2019)