

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KARARI YETKİNLİK İLE MESLEKİ SONUÇ BEKLENTİSİ İLİŞKİSİ: (KMYO ÖRNEĞİ)

C. Gazi UÇKUN¹, Seher UÇKUN², Burcu ÜZÜM³

Özet

Bireyler kendi beceri ve yetenekleri doğrultusunda hedefler koyar, bu beceri ve yetenekler çerçevesinde meslek seçimi yaparlar. Araştırmanın amacı öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisini analiz etmektir. Araştırma Kocaeli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programında öğrenim gören 164 öğrenciden 158 öğrenciye uygulanmıştır. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçek güvenirliği 0,88, mesleki sonuç beklentisi ölçek güvenirliği 0,83 olarak hesaplanmıştır. Ölçek verileri SPSS 20 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada anova ve t-testi sonuçlarına göre demografik özellikler kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında bir ilişki bulunamamıştır ancak demografik özellikler mesleki sonuç beklentisini kısmen etkilemektedir. Ayrıca yapılan regresyon ve korelasyon analizi sonucuna göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi arttıkça mesleki sonuç beklentisi artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beklenti, Yetkinlik, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi, Mesleki Sonuç Beklentisi

OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANT STUDENTS; CAREER DECISION EFFICACY EXPECT RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL RESULTS EXPECT: KOCAELI VOCATIONAL SAMPLE

Abstract

Individuals set on doing targets in accordance with own skills and abilities, within these skills and capabilities are made career choice. The aim of the research is to analyze the students' career decision efficacy expect relationship between professional result expect. Research Kocaeli Vocational School Office Management and Executive Assistant was applied to 158 students from 164 students in the program. Career decision efficacy expect scale reliability was calculated 0,88, professional results expect scale reliability was calculated 0.83. Questionnaire data were analyzed using SPSS 20 software package. According to anova and t-test, there was no relationship demographic facilities between career decision efficacy expect. But, demographic facilities to effected in part professional result expect. In addition, the more career decision efficacy expect increased the more professional results expect made by the regression and correlation analysis

Keywords: Expectation, Efficacy, Career Decision Efficacy Expect, Professional Results Expect.

¹ Doç.Dr. Kocaeli Üniversitesi, guckun@gmail.com

² Yrd.Doç.Dr. Kocaeli Üniversitesi, seher.uckun@gmail.com

³ Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, burcugokay@gmail.com

Giriş

Meslek, iş, başarı ve statü gibi kavramları çağrıştıran, odağında birey ve iş olan kariyer kavramı insan yaşamını kuşatan bir niteliğe sahiptir (Özdemir ve Aras, 2015). Bu nedenle bireyler iyi bir kariyer sahibi olma beklentisi taşırlar.

Kariyer, insanın davranış motifleri ile donanmış, bir yaşam boyu devam eden işler serisidir ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir (Bayraktaroğlu, 2011). Bir tanıma göre kariyer, bireyin kamu ya da özel çalışma yaşamında ilerleme sağlayacağı bir başarı elde etmek amacıyla izlediği ve çalıştığı alandır (Aytaç, 2005).

Bireyler elde etmek istedikleri statü, başarı, saygınlık vb. gibi amaçlar için belirli bir kariyer planı yaparlar ve meslek seçiminde bulunurlar. Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı da bu amaçları gerçekleştirmek için bireylerin yöneldikleri meslekler arasında yer almaktadır.

Büro yönetimi, büro işlevlerinin planlanması, örgütlenmesi, eş güdümlenmesi ve denetimiyle ilgili işlevleri içermektedir. Fiziksel ve beşeri güçleri bir araya getiren ve bunları üretim süreçlerinde kullanılan yapılar olmaktan çok bilgi, fikir ve yenilik ortaya çıkaran yapılar olmaya doğru gitmektedir (Telli, 2003) .

Büro yönetimi ve yönetici asistanı ise işletmede belirlenen amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için yönetici tarafından planlanmış, koordine edilmiş kaynakların (insan, bilgi, parasal ve maddi v.b) uygun olarak yönetilmesinde yöneticiye yardımcı olan kişidir (www.kariyerpenceresi.com).

Kariyer, hem kamu hem özel sektörde ilerletilebilir bir süreçtir. Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programının amacı hızla değişen ve gelişen iş dünyasının gereksinimlerini karşılayabilecek bilgi ve becerilerle donatılmış, büro yönetimi ilkelerini ve yöntemlerini profesyonelce kullanabilen, iyi insan ilişkileri kurabilen, her türlü büro teknolojisini kullanabilen, bilgisayar kullanımında uzman, modern protokol bilgilerine sahip, iyi derecede bir yabancı dil bilen büro elemanları, büro yöneticileri ve yönetici asistanları yetiştirmektir (Aytürk, 2007:261).

Kamu sektöründe ve özel sektörde yönetim alanında etkili rol oynayan yönetici asistanlığı mesleği gün geçtikçe önemini arttırmaktadır (Özer, 2014). Mezun olan öğrenciler, Kamu Personeli Seçme Sınavı'na girerek kamu dairelerinde iş bulabilecekleri gibi, ofis ortamına sahip her türlü işletmede çalışma imkanına sahiptirler.

Günümüzde saygın ve ilerleme imkanı sunan bir pozisyon olarak görülen, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin yetkinliklerinin farkında olarak meslek tercihi yapmaları ve bu doğrultuda mesleki beklentilerine ulaşmaları konusunda etken olan faktörler incelenmiştir.

Kariyer Kavramı

Çeşitli faktörlerin etkisiyle kişiler bir mesleğe yönelmek ve bu konuda eğitim ve deneyimle uzmanlaşmayı hedeflemektedirler (Dündar, 2013). Kariyer kişinin çalışma yaşamı boyunca üstlendiği işlerin bir bütünüdür (Aytaç,2001).

Bireyler çocukluk dönemlerinden itibaren meslekler hakkında bilgi sahibi olmaya başlarlar. Erginlik döneminde kendini ispatlama ve kimlik kazanma çabasına giren bireyler çok sınırlı bilgi ile aile ve yakın çevrenin etkisi altında seçim yapmaktadırlar (Özden, 2008). Bu seçimler doğrultusunda meslek edinmiş olurlar ya da yüksek öğrenime devam ederler.

Kariyer seçiminde bireyin sosyal geçmişi kısaca aile büyüklerinin kariyerleri, kişiliğin oluşmasında etkili olan duygular, düşünceler, başarılar, psikolojik güç gibi faktörler etkili olacaktır. Kariyer ve işlerin getirdiği olanaklar hakkında sahip olunan değerler ve bireysel beklentiler (Tunç ve Uygur, 2001) kariyer kararını da etkileyecektir. Brown ise kişisel, ekonomik ve sosyal değişkenleri kariyer kararının önemli belirleyicileri olarak görmektedir (Erdoğan, 2003).

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Beklenti kuramı, rasyonel, hesaba dayalı ve bir amaca yönelik olarak karar vererek, beklenen sonuçlara ulaşabilmek için, belli faaliyetlerin seçilmesi üzerinde durur (Erdoğan, 2003).

Yetkinlik, bireylerin kendileri için önemli olan şeylerin farkında olma ve önemli olan işleri yapma; bireylerin kendi yaşamları ve çevreleri üzerinde kontrol sahibi olma yetisi anlamında kullanılmaktadır (Akkoyunlu vd., 2010). Kendini yetkin görme bireyin gelecekte karşılaşabileceği güç durumların üstesinden gelmede ne derece başarılı olabileceğine ilişkin kendi hakkındaki yargısı, inancıdır (www.pdr.gen.tr).

Yetkinlik beklentisi belirli görevlere özgü olmaktan çok motivasyon ya da ilgi ile alakalıdır (Özyürek, 2001).

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi bazı kariyer görevlerini gerçekleştirmede bireyin kendine olan güveni olarak düşünülebilir (Betz ve Hackett, 1981). Kısaca kariyer kararı yetkinlik beklentisi kişinin kendine olan güveniyle doğru orantılı olarak kendi yetenekleri ile ilgili meslek seçiminde bulunmasıdır.

Mesleki Sonuç Beklentisi

Bandura sonuç beklentisi kavramını “insanların gerçekleştirecekleri davranışlar ile belli sonuçlar elde edeceklerine ilişkin tahminleri” olarak tanımlamaktadır (Işık, 2010).

Mesleki sonuç beklentisi “belli eğitsel ya da kariyer kararı verme davranışları sonucunda elde edilebilecek başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlar” olarak tanımlanmaktadır (Işık, 2013).

Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencileri ve başka bölümlerde öğrenim görmekte olan öğrencilerin kariyer beklentilerine ilişkin yapılan literatür araştırması sonuçları aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

Diñç (2008) araştırması sonucunda, son sınıf muhasebe programı öğrencilerinin çoğunluğunun muhasebe mesleğinde kariyer yapmayı düşündüğü tespit edilmiştir. Ayrıca, yüksek kazanç ve sorumluluk beklentisi, kariyer beklentisi, mesleki bilgi ve becerisi, mesleki tecrübe ile sosyal statü beklentisinden oluşan beş faktörün muhasebe mesleğini seçmede

önemli olduğu, aile çevresi ve eğitim çevresi faktörlerinin ise önemli olmadığı sonucuna varmıştır.

Işık (2013)'in yapmış olduğu çalışma sonuçlarına göre mesleki sonuç beklentisi ile özel bir insan, aile ve arkadaş tarafından algılanan sosyal destek puanları arasında pozitif yönde, denetim odağı ile negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur.

Özdemir vd. (2014)'in çalışmalarında öğrencilerin büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümünü tercih nedenleri cinsiyete göre değerlendirildiğinde; erkeklerin % 45.7 ile çoğunluğu iş bulma güvencesi nedeni ile tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Meslekten beklenti cinsiyete göre değerlendirildiğinde; erkeklerin % 68.6'sı, kadınların ise % 78.3'ü meslekte iyi bir kariyer sahibi olma beklentilerinin olduğunu, sekreterlik mesleğinin geleceği cinsiyete göre değerlendirildiğinde; erkeklerin % 82.9'u ile kadınların % 83.3'ü mesleğin geleceğini parlak gördükleri bulunmuştur.

Bayraktar ve Kızılkaya (2013)'nin çalışmasında Kocaeli MYO öğrencilerinin mezun olduktan sonra girdikleri işten beklentileri %24'ünün yüksek maaş, % 58'inin kariyer; - Ardahan Sosyal Bilimler MYO öğrencilerinin- mezun olduktan sonra girdikleri işten beklentileri ise % 13'ünün yüksek maaş, % 44'ünün kariyer olduğu görülmüştür.

Yöntem

Araştırmanın amacı öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentisi arasındaki ilişkiyi analiz etmektir.

Araştırmada kullanılan ölçek, Işık'ın (2010) "Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi" adlı doktora tezinden alınmıştır. Kullanılan ölçek Işık tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği de test edilmiştir. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeği 5 ve mesleki sonuç beklentisi ölçeği de 5 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca 7 sorudan oluşan demografik bilgilere ait sorular da mevcuttur. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğinin güvenirlik Cronbach alfa katsayısı 0,88, mesleki sonuç beklentisi ölçeğinin güvenirlik Cronbach alfa katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır. Ölçek verileri SPSS 20 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışma Kocaeli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programı öğrencilerine uygulanmıştır. Ana kütle 164 öğrenciden oluşmaktadır. Anket uygulaması 158 öğrenciye yapılmıştır, 3 adet anket eksik doldurulduğundan analize dahil edilmemiştir. Araştırma örneklemi 155 öğrencidir. Verilerin güvenirlik ve geçerliliği, kullanılan anket özellikleriyle araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Bulgular

Araştırmaya katılanların 49'unu erkek (%31,6), 106'sını kız (%68,4) öğrenciler oluşturmaktadır.

Öğrencilerin anne eğitim durumu incelendiğinde 14'ünün okur-yazar olmadığı (%9), 66'sının ilkokul (%42,6), 37'sinin ortaokul (%23,9), 29'unun lise (%18,7), 8'inin üniversite

(%5,2) ve 1'inin lisansüstü (%0,6) mezunu olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan öğrencilerin baba eğitim durumları ise 2'si okur-yazar değil (%1,3), 50'si ilkokul (%32,3), 35'i ortaokul (%22,6), 35'i ortaokul (%22,6), 50'si lise (%32,3), 14'ü üniversite (%9) ve 4'ü lisansüstü (%2,6) mezunu şeklindedir.

Ailenin aylık gelir durumunun 19'unun 1000 TL ve altı (%12,3), 53'ünün 1001-1500 TL (%24,2), 32'sinin 1501-2000 TL (%20,6), 23'ünün 2001-2500 TL (%14,8) ve 28'inin 2501 TL ve üzeri (%18,1) olduğu görülmektedir.

Öğrencilerin mezun oldukları lise incelendiğinde 101'inin meslek lisesi (%65,2), 54'ünün diğer (düz, anadolu, vd.) liseler olduğu görülmektedir.

Öğrencilerin "çevremde okuduğum bölümle ilgili meslek sahibi olan kişiler vardır" şeklindeki soruya verdikleri yanıtlar ise 98'inin evet (%63,2) ve 57'sinin hayır (%36,8) şeklindedir. Öğrenciler "okuduğum bölüm, bana gelecekte mesleki statü ve iyi bir maaş sağlar" sorusunu 101'i evet (%65,2) ve 54'ü hayır (%34,8) olarak cevaplamışlardır.

Aşağıda demografik özelliklere ait bilgilerin yüzdeler ve frekans değerleri Tablo 1'de özetlenmiştir:

Tablo 1: Demografik özelliklere ait bilgilerin yüzdeler ve frekans değerleri

Değişkenler		F	%	Toplam
Cinsiyet	Erkek	49	31,6	31,6
	Kadın	106	68,4	100,0
	Toplam	155	100,0	
Mezun olunan lise	Meslek lisesi	101	65,2	65,2
	Diğer	54	34,8	100,0
	Toplam	155	100,0	
Çevremde okuduğum bölümle ilgili meslek sahibi olan kişiler vardır	Evet	98	63,2	63,2
	Hayır	57	36,8	100,0
	Toplam	155	100,0	
Okuduğum bölüm, bana gelecekte mesleki statü ve iyi bir maaş sağlar	Evet	101	65,2	65,2
	Hayır	54	34,8	100,0
	Toplam	155	100,0	

Değişkenler		F	%	Toplam
Anne eğitim durumu	Okur-yazar değil	14	9	9
	İlkokul	66	42,6	51,6
	Ortaokul	37	23,9	75,5
	Lise	29	18,7	94,2
	Üniversite	8	5,2	99,4
	Lisansüstü	1	0,6	100,0
Toplam		155	100,0	

Baba eğitim durumu	Okur-yazar değil	2	1,3	1,3
	İlkokul	50	32,3	33,5
	Ortaokul	35	22,6	56,1
	Lise	50	32,3	88,4
	Üniversite	14	9	97,4
	Lisansüstü	4	2,6	100,0
	Toplam	155	100,0	
Gelir	1000 TL ve altı	19	12,3	12,3
	1001-1500 TL	53	34,2	46,5
	1501-2000 TL	32	20,6	67,1
	2001-2500 TL	23	14,8	81,9
	2501 TL ve üzeri	28	18,1	100
	Toplam	155	100,0	

H₁₁: Demografik özellikler kariyer kararı yetkinlik beklentisini etkiler.

Annenin eğitim durumu ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında yapılan anova analizi sonucunda sig=0,000 olduğundan bir ilişki bulunmuştur.

Babanın eğitim durumu ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında yapılan anova analizi sonucunda sig<0,05'e göre Sig=0,097 olduğundan bir ilişki bulunamamıştır.

Ailenin aylık gelir düzeyi ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında yapılan anova analizi sonucunda sig<0,05'e göre Sig=0,507 olduğundan bir ilişki bulunamamıştır.

Öğrencilerin mezun oldukları lise ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında yapılan t-testi sonucu incelendiğinde Levene testine ait sig=0,008<0,05 olduğundan Sig (2-tailed) =0,526 >0,05 olduğundan gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılır.

Öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında yapılan t-testi sonucu incelendiğinde Levene testine ait sig=0,434>0,05 olduğundan gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılır.

Öğrencilerin çevremde okuduğum bölümle ilgili meslek sahibi olan kişiler var ifadesi ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında yapılan t-testi sonucu incelendiğinde Levene testine ait sig=0,428>0,05 olduğundan gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılır.

Öğrencilerin okuduğum bölüm, bana gelecekte mesleki statü ve iyi bir maaş sağlar ifadesi ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında yapılan t-testi sonucu incelendiğinde Levene testine ait sig=0,244>0,05 olduğundan gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılır.

Yapılan analizler sonucunda annenin eğitim durumu ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında ilişki bulunmuş, fakat diğer demografik değişkenlerle kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında ilişki bulunamamıştır. H₁₁: Demografik özellikler kariyer kararı yetkinlik beklentisini etkiler hipotezi reddedilir.

H₂₁: Demografik özellikler mesleki sonuç beklentisini etkiler.

Annenin eğitim durumu ile mesleki sonuç beklentisi arasında yapılan anova analizi sonucunda sig<0,05'e göre sig=0,274 olduğundan bir ilişki bulunamamıştır.

Babanın eğitim durumu ile mesleki sonuç beklentisi arasında yapılan anova analizi sonucunda sig<0,05'e göre sig=0,206 olduğundan bir ilişki bulunamamıştır.

Ailenin aylık gelir düzeyi ile mesleki sonuç beklentisi arasında yapılan anova analizi sonucunda sig<0,05'e göre sig=0,034 olduğundan ailenin aylık geliri mesleki sonuç beklentisini etkilemektedir.

Öğrencilerin mezun oldukları lise ile mesleki sonuç beklentisi arasında yapılan t-testi sonucu incelendiğinde Levene testine ait sig=0,011<0,05 olduğundan Sig (2-tailed) =0,728 >0,05 olduğundan gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılır.

Öğrencilerin cinsiyetleri ile mesleki sonuç beklentisi arasında yapılan t-testi sonucu incelendiğinde Levene testine ait sig=0,054>0,05 olduğundan gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılır.

Öğrencilerin çevremde okuduğum bölümle ilgili meslek sahibi olan kişiler var ifadesi ile mesleki sonuç beklentisi arasında yapılan t-testi sonucu incelendiğinde Levene testine ait sig=0,675>0,05 olduğundan gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılır.

Öğrencilerin okuduğum bölüm, bana gelecekte mesleki statü ve iyi bir maaş sağlar ifadesi ile mesleki sonuç beklentisi arasında yapılan t-testi sonucu incelendiğinde Levene testine ait sonuçlar incelendiğinde Levene testine ait sig=0,016<0,05 olduğundan Sig (2-tailed) =0,000>0,05 olduğundan gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılır.

Yapılan analizler sonucunda ailenin aylık geliri, okuduğum bölüm, bana gelecekte mesleki statü ve iyi bir maaş sağlar ifadesi ile mesleki sonuç beklentisi arasında bir ilişki bulunduğundan H₂₁ Demografik özellikler mesleki sonuç beklentisini etkiler hipotezi kısmen kabul edilebilmektedir.

H₃₁: Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi arasında bir ilişki vardır.

Tablo 2: Kariyer kararı yetkinlik beklentisi (KKYB) ile mesleki sonuç beklentisi (MSB) kolerasyon analizi

		KKYB	MSB
KKYB	Pearson Kolerasyon Sig. (2-tailed) N	1 155	0,570** ,000 155
MSB	Pearson Kolerasyon Sig. (2-tailed) N1	0,570** ,000 155	1 155

Yapılan kolerasyon analizi sonucuna göre % 1 önem düzeyinde kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi arasında 0,0570 derecesinde bir ilişki olduğu ve pozitif

yönde olduğu görülmektedir. Regresyon analizi sonucu Sig= 0,000^a olduğundan H3₁ hipotezi kabul edilir.

Sonuç ve Öneri

Araştırmaya katılan öğrencilerin % 68,4'ünü kız öğrenciler oluşturmaktadır. Kız öğrencilerin çoğunluğunu oluşturduğu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programı için cinsiyet odaklı bir meslek olduğu düşünülebilir.

Araştırma sonucuna göre annenin eğitim durumunun % 42,6 ile ilkokul mezunu, babanın eğitim durumunun ise % 32,3 ilkokul mezunu ve % 32,3 lise mezunu olduğu görülmüştür. Öğrencilerin annelerinin eğitim durumlarının genelde düşük olduğu, babalarının eğitim durumlarının çoğunlukla ilkokul ve lise mezunu olarak dağıldığı görülmüştür.

Ailenin gelir durumu incelendiğinde % 36,5'inin 1500 TL ve altı olduğu görülmüştür. Aylık gelir düzeyinin ailenin eğitim durumundan etkilendiği varsayılmaktadır.

Öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun meslek lisesi mezunu olduğu görülmüştür.

Öğrencilerin çevrelerinde kendi bölümleriyle ilgili meslek sahibi olan kişilerin çoğunlukta olduğunu belirtmişlerdir. Öğrenciler aynı zamanda okudukları bölümün kendilerine gelecekte mesleki statü ve iyi bir maaş sağlayacağını düşünmektedirler.

Anova ve t-testi sonuçlarına göre demografik özelliklerden annenin eğitim durumu ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında bir ilişki bulunmuştur. Annenin eğitim durumunun düşük olması çocuğun daha iyi bir kariyer imkanına kavuşmasını istemesi şeklinde yorumlanabilir. Demografik özellikler mesleki sonuç beklentisini kısmen etkilemektedir. Ayrıca yapılan regresyon ve kolerasyon analizi sonucuna göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi arttıkça mesleki sonuç beklentisi artmaktadır.

Bu bölümün gelecekte mesleki statü ve iyi maaş sağlaması beklentisini karşılayabilmesi için Meslek Yüksekokullarımızda yabancı dil eğitimine önem verilmesi gerektiği, ilgili bölümün çalışanları için yabancı dilin özel ya da kamu ayrımı yapmaksızın gerekli olduğu unutulmamalıdır.

Program içeriklerinin sektörün durumuna göre güncellenmesi, öğrencilerin okudukları bölümle ilgili mesleki sonuç beklentisini de artıracakları düşünülmektedir.

Staj sürelerinin daha uzun süreli olması öğrencilerin uygulamaya dönük tecrübelerini ve mesleki sonuç beklentilerini artıracaktır.

Kaynakça

- Akkoyunlu, B., Yılmaz Soylu, M., ve Çağlar, M. (2010). Üniversite Öğrencileri için “Sayısal Yetkinlik Ölçeği” Geliştirme Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (39), 10-19.
- Aytaç, S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Aytürk, N. (2007). *Büro Yönetimi ve Yönetici Sekreterliği*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayraktar, T. Ve Kızılkaya, M. (2013). Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı Öğrencilerinin Profili ve Kariyer Planlaması: Batı ve Doğu Karşılaştırması. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 5(18), 13-22.
- Bayraktaroğlu, S (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Betz, N. E., ve Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, (28), 399–410.
- Dinç, E. (2008). Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 90-106.
- Dündar, G. (2013). Kariyer Geliştirme. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İ.Ü. İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyeleri (pp.268-298). İstanbul: Beta Yayınları.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- <http://www.kariyerpenceresi.com/?meslekler,33,2/buro-yonetimi-ve-sekreterlik.html> adresinden 03 Temmuz 2015 tarihinde alınmıştır.
- <http://www.pdr.gen.tr/mesleki-rehberlik/bandura%E2%80%99ya-gore-mesleki-gelisimsosyal-bilissel-kuram/> adresinden 18 Mayıs 2015 tarihinde alınmıştır.
- Işık, E. (2013). Mesleki Sonuç Beklentisinin Yordayıcıları Olarak Algılanan Sosyal Destek ve Denetim Odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419-1430.
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi*, Doktora Tezi.
- Özer, A. (2014). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programlarına zorunlu İngilizce hazırlık sınıflarının konulması: Koç grubu örneği. *13. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresine Sunulmuş Bildiri*.
- Özdemir Karaca, P., Aydın Çakırel, Ö., ve Çakırel, Y. (2014). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrenci ve mezunlarının sekreterlik mesleği ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi. *13. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresine Sunulmuş Bildiri*.

- Özdemir Y., Aras, M. (2015). Sosyal Hizmetlerde Kariyer Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Sosyal Hizmet Özel Sayısı*, 107-121.
- Özden, C. (2008). *Kariyer Planlaması ve Yönetimi*. Ödül Yayınları.
- Özyürek, R. (2001). Global Kariyer Yetkinlik Beklentisi Ölçümü ve Meslek Danışmanlığı Uygulamalarında Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (28), 557-571.
- Telli, H. (2003) Büro Yönetimi Eğitiminin Meslek Yüksekokulları Bazında Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 54-74.
- Tunç, A. ve Akyay, U. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.