

TURİZM VE OTEL İŞLETMECİLİĞİ LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER DEĞERLERİ İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

CAREER VALUES OF UNDERGRADUATE STUDENTS IN TOURISM AND HOTEL MANAGEMENT İSKENDERUN TECHNICAL UNIVERSITY CASE

Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÖZDEMİR

İskenderun Teknik Üniversitesi, Turizm İşl.ve Otelcilik Y.O, Seyahat İşletmeciliği ve Turizm rehberliği Hatay/Türkiye

Fadime URAN

SBE Yük. Lisans Öğrencisi, Fadime Uran, İskenderun Teknik Üniversitesi, Turizm İşl.ve Otelcilik Y.O, Hatay/Türkiye



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1146>

Reference : Özdemir, F. & Uran, F. (2018). "Turizm Ve Otel İşletmeciliği Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değerleri İskenderun Teknik Üniversitesi Örneği", International Social Sciences Studies Journal, 4(28): 6608-6619

ÖZ

Kariyer değerleri topluluklarda kariyer aracı olarak kullanılmasına rağmen birçok araştırmaya da konu olmuştur. Bu araştırmanın amacı turizm eğitimi alan öğrencilerin meslek ve kariyer seçimine etki eden kariyer değerlerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Bu amaçla İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilere anket uygulanmıştır. Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer değerlerinin belirlenmesi amacıyla Schein (1990) tarafından geliştirilen kariyer değerleri ölçeği kullanılmış ve ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğe ilk olarak faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi ile de örneklemin uygunluğu test edilmiştir. Araştırmada ayrıca öğrencilerin demografik özellikleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı da belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda turizm eğitimi alan öğrenciler için teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik kariyer değerleri diğerlerinden daha önemli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu kariyer değerlerinin, öğrencilerin cinsiyeti, yaşı, mesleği seçmede etkili olan durumu ve mezun olduktan sonra mesleği yapma isteğine göre farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Değerleri, Turizm Öğrencileri.

ABSTRACT

Although career values are used as a career tool in communities, they have been the subject of many researches. The aim of this study is to determine the career values of the students who have taken tourism education. For this purpose, a questionnaire was applied to the students studying at the İskenderun Technical University, School of Tourism and Hotel Management. In order to determine the career values of the students receiving tourism education, the career values scale developed by Schein (1990) was used and validity and reliability analyzes of the scale were made. Factor analysis was first applied to the scale. The suitability of the sample was tested by factor analysis. In the study, it was also tried to determine whether there is a significant difference between the demographic characteristics and career values of the students. As a result of the research, it has been determined that technical functional competence, general managerial competence and entrepreneurship career values are more important for the students receiving tourism education. In addition, it is concluded that these career values vary according to the students' gender, age, status of choosing the profession and the willingness to do the job after graduation.

Keywords: Career, Career Values, Tourism Students.

1. GİRİŞ

Dünyada hızlı gelişim ve değişim gösteren ekonomik faaliyet unsurları, turizm alanında da çalışanların çalışma hayatlarında ve kariyer değerlerinde birçok değişikliğe yol açmıştır. Bu gelişen ve değişim gösteren ekonomik koşullar çalışanların hedeflerini etkilemektedir (Şimşek & Diğerleri, 2004) Bu koşullara ayak uydurmaya çalışılmasıyla buna duyulan eğitim ihtiyaçlarını da beraberinde getirmektedir. Günümüzde

bu değişime adapte olamayan birçok firma ve işletme çalışanlarının kariyer hedeflerini gözden geçirmesine de sebep olmuştur (Aldemir & Diğerleri, 2004).

Türkiye de turizmden gelen gelir 2017 yılında, bir önceki yıla göre 4.176.216 dolar artış göstererek 26.283.656 dolar olmuştur. 2017 yılında Gayri Safi Milli Hâsıla (GSMH)11 bin 760 dolar olarak açıklanırken, harcaması ise 681 dolar olmuştur. 2017 yılına bakıldığında Türkiye'yi ziyaret etmiş olan yabancı turist sayısı 32.079.527 kişidir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2017). Bu verilerin sonucunda turizm sektöründen elde edilen gelirin Gayri Safi Milli Hâsılaya katkı sağladığı görülmektedir. Ortaya çıkmakta olan bu miktar turizm, ülkelerin ekonomik ilerlemesini gösteren ve önemli kapsamlar kazandıran sektörlerden biridir (San Martin & A. Rodriguez del Bosque, 2007).

Ekonomide bulunan hiçbir sektörün turizm sektöründe olduğu kadar insanlarla bağlantısı yoktur. İnsan, bir yandan turizm talebini oluştururken ve talebe yön verirken diğer taraftan da bu talebe yanıt veren ve turizm arzına anlam kazandıran en önemli unsurlardandır (İçöz, 1991)Bu sebeple turizm sektöründe çalışan bireylerin iyi terbiyeli, görmüş geçirmişlik, arzulu ve kuvvetli işgücüne sahip olmaları turizm sektörü için çok önemlidir. (Kuşluyan & Kuşluyan, 2000)Türkiye de turizm alanında eğitimini tamamlamış ve önemli ölçüde iş gören olduğunu, fakat genel olarak bu iş gücünden turizm işletmelerinin yeteri kadar verim alınamadığı vurgulanmaktadır (Oktay, Pelit, & Arslan, 2010). Söz konusu olan işveren tatminsizliği, özellikle turizm işletmelerinin, eğitimini tamamlamış iş görenlerde aradıkları iş vasıflarının (yabancı dil, tecrübe eksikliği, bildirişim becerisi vb.) mevcut olmamasından sebep teşkil etmektedir (Aytaç, 2005) İş görenlerin de işverenleri farklı sebeplerden dolayı (çalışma saatlerinde uzunluk, sosyal güvenlik haklarının yetersizliği, alınan ücretin yetersizliği vb.) gibi konulardan dolayı yeğleme etmemeleri de mümkündür. (Oktay, Pelit, & Arslan, 2010).

Devamlı olarak gelişmekte olan turizm sektörü bu alanda çalışacak olan insan gücüne de gün geçtikçe daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Sektörde ki olanak ve imkânlar bu alanda çalışacak olan bireyler için pek cazip bir kariyer hayatı olarak görmemektedirler (Aymankuy & Aymankuy, 2013). Bunların sebebi uzun çalışma saatleri, finansal tatminsizlik, yorucu ve yoğun çalışma durumları vs. gibi örnekler verilebilir. Çalışmakta olan personelleri de tutundurma işlevinde de başarılı olunması gerekir. Çalışan bireylere işletmenin benimsetilmesi ve her iki taraf için de hedeflerin bir paydada birleşmesi, örtüşmesi gerekir (Sarıkaya & Khorshid, 2009). İstihdam edecek insan gücü işletme için bir yük değil aksine geliştirilip, eğitildiğinde o organizasyonun değer ve politikasını ileri götürmektedir. Modern yönetim anlayışını, temel felsefe olarak edinen iş ve kuruluşların amacı da bu noktada istenilen başarı ve ilerlemeyi de kazanmış olacaklardır (Kula & Adıgüzel, 2015).

Bu bağlamda bu çalışmanın amacı turizm ve otel işletmeciliği lisans düzeyi öğrencilerinin almış oldukları eğitim çerçevesinde meslek ve kariyer seçimlerine etki eden kariyer değerlerinin belirlenmesini amaçlamıştır (Danziger, Rachman moore, & Valency, 2008).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı Türkçeye modern endüstriyel organizasyonların ortaya çıkmasıyla beraber girmiştir. Geçmişte oldukça eskiye dayanmakta olan bu kavram Fransızca ve Latince kelimelerinden türemiştir. Latince de 'carrus' (at arabası) ve 'carrera' (yol) anlamlarına gelmektedir. Fransızcada da bu kavram 'carriere' (yariş yolu) olarak tanımlanmaktadır. İngilizce anlamı ise 'career' (meslek) kelimelerinden gelmektedir (Aytaç, Çalışma Yaşamında Kariyer, 2005).Kariyer kavramı kişisel ilerlemenin yanı sıra iş kapsamında gerçekleştirdiği ilerlemeyi de ifade eder. Bu ilerleme boyunca kişinin çalışma hayatında ki rolünü belirleyecek olan deneyim ve becerilerini kazanarak bulunduğu pozisyonu, davranışını ve yaptığı işlerin tümünü de içermektedir (Sağdıç & Demirkaya, 2009).

Kariyer, günlük yaşantıda bireyin kendini geliştirerek bilgi ve birikimlerini somutlaştırıp uyguladığı ve iş hayatında uzmanlaşarak ilerleme kaydettiği, bu ilerleme sonucunda tecrübe kazandığı iş ilişkileri olarak da algılanabilmektedir (Koca, 2010). Fakat kariyer sadece imkânlar, terfi ve başarılarla ilişkili bir iş veya istihdamı içermez. Bireyler için kariyer; herhangi bir işe sahip olmaktan çok daha fazlasını ifade etmektedir. Kişinin kariyer hayatında ki önem ölçęğinde önceliği daha çok maddi olmakla beraber çalışma ve sosyal yaşantısında da saygınlık statüsünü en üst seviyeye taşımayı amaçla Bu bağlamda kariyer birçok konuyla ilgili olup, iş alanındaki bireyin başarıma duygusu, rastlanabilecek olanak ve imkânları, isteklendirme yaklaşımlarını ve yaşam standartlarını daha yükseğe taşımayı da hedeflemektedir (Seçer & Çınar, 2011). Çalışan bireylerin kariyer yaşamındaki zihinsel süreçlerini en geniş anlamda inceleyip, bilgiyi

anlama ve saklama yolundaki bütünlüğünü koruması gerekir. Bu kariyer temellerini başarı sürecine yayarak kararlarını etkileyecek olan hareketlilikleri açıklama gücüne sahip olması da gerekir (Türkay & Eryılmaz, 2010).

2.2. Kariyer Değerleri

Kariyer değeri, bireylerin hem çalışma hayatında hem de günlük yaşamındaki kararlarına olan yaklaşımlarını da ifade eder. Bu yaklaşım bireylerin kariyer seçimindeki nedenlerini ortaya çıkarmayı hedefler. Kişinin kendisini keşfederek yeteneklerini ortaya çıkarır. En önemli ihtiyaç ise içsel uyarım durumu olmakta ve çalışanın iş ve sosyal yaşantısındaki değer ve olgularının değişeceği gibi herhangi bir değişime uğramayacağı da söz konusu olabilir (Sakal & Yıldız, 2015).

Edgar Schein'in kariyer değerlerini beş grup olarak nitelendirilmesine rağmen daha sonraları genişleyen meslek grupları dolayısıyla ilave olarak üç madde daha eklenmiştir. Bu değerler şu şekilde açıklanabilir: (Schein, 1990).

- ✓ Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik
- ✓ Genel Yönetmel Yetkinlik
- ✓ Girişimcilik/Yaratıcılık
- ✓ Güvenlik/İstikrar
- ✓ Özerklik/Bağımsızlık
- ✓ Hayat Tarzı
- ✓ Saf Meydan Okuma
- ✓ Kendini Adama

2.2.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (TFY)

Bu değere ait olan bireyler, belirlemiş oldukları kariyer hayatını teknik uğraşlar üzerine kurmaktadır. Bu bireyler buldukları meslek gruplarında yükselmekten ziyade büyümeye daha fazla önem vermektedirler. Yapmakta oldukları işi severek, heyecanla ve büyük bir istekle yerine getirmektedirler (Yarnall, 1998). İşle bütünleşen bir yapıya sahiptirler. İş alanından farklı bir alana yönelmekten çekinir ve farklı alana itilmek istediğinde tepkili olurlar. Yönetmel pozisyon durumlarından kaçınır ve teknik becerilerini gösterebilecekleri işlere yoğunlaşırlar (Tan & Quek, 2001). Dolayısıyla bu bireyler, uzmanlaşmış oldukları alanların dışına çıkmaz istemez ve eğitimini aldıkları, yetenek ve becerilerini teknik fonksiyonel yetkinlik ile bütünleşmiş yerlerde çalışmak isterler (İbicioğlu, Adıgüzel, & Öztürk, 2008).

2.2.2. Genel Yönetmel Yetkinlik (GY)

Bu değer altında toplanan bireyler kariyer hayatlarında öncelik olarak yükselmeyi hedefler. Bu alanda terfi alabilmek için çaba harcar ve çalışmalara yön vermek, yönetmek ister. Buldukları iş alanında devamlı ilerlemek en üst pozisyona gelmek için uğraş vermektedirler. Bu görev için kendilerini donanımlı, yeterli görmektedirler. Her zaman buldukları iş sahasında en iyi olmayı isterler. Her zaman yönetmeye dayalı kariyer isteği içerisindeyler. Baskın olan bir bakış açısı hâkimdir (Schein, 1990).

2.2.3. Girişimcilik-Yaratıcılık (GY)

Girişimcilik-Yaratıcılık kariyer değerine sahip olan bireyler, devamlı olarak araştırmak ve geliştirmek isterler. Yeni ürün ve mal, hizmet sunmak en büyük gayeleridir. Her zaman farklı, yeni olanın peşindedirler. Yaratma ve geliştirme güçlere oldukça iyi olan bu çalışanlar, yetenek ve kabiliyetlerini bu alana yoğunlaştırırlar. Kendilerini heyecanlandıracak yepyeni buluşlar ortaya koyabilmek için bunu gerçekleştirebilecekleri iş yerlerinde çalışmayı tercih etmektedirler. Rahat hareket etmeyi severler ve çalışma ortamında buna çok fazla önem verirler. Kısıtlama ve yasaklara boyun eğmezler ki zaten bu tip işletmelerde çalışmalarına devam etmemektedirler. Büyük organizasyonlarda sınırlandırılarak iş yapmaktansa, küçük ölçekli işletmelerde özgürce mesleğini icra etmeyi kendilerine ilke edinirler (Schein, 1990).

2.2.4. Güvenlik İstikrar (Gİ)

Bu çatı altında toplanan bireyler için en önemli ve belirleyici rol unsuru istihdam ve finansal güvencedir. Çalışmakta oldukları kurumlarda uzun yıllar devam etmek ister ve hatta emeklilik gibi uzun vadeli bir

çalışma ortamında bulunurlar. İşten çıkarılma kaygısı içerisinde görev yapmaları pek mümkün olmayan bu bireylerle bu durum travmatik bir sonuç da doğurabilmektedir. Risk almaktan kaçınırlar ve bu bireyler için istikrarlılık çok önemlidir (Schein, 1990).

2.2.5. Kendini Adama (KA)

Bu kariyer değerine sahip bireyler çalışma ortamlarında iş arkadaşlarına yardımcı olmak ve bu ortamı farklı bir dünyaya çevirerek tüm benlik duygusunu ortaya çıkararak çalışmaktadırlar. Değerli gördükleri unsur için devamlı olarak fırsat kollar ve onu bünyesine alabilmek için çaba harcamaktadırlar. İş değişikliği bu kişiler için pek önemli olmamakla birlikte üstlendikleri görevlerini de tamamlamadan ayrılmak istemezler. Kişisel ve sosyal değerlere oldukça önem gösteren bu bireyler adeta kendini işine ve çalışma ortamına adamaktan çekinmez. En belirgin özellikleri arasında ise buldukları çalışma ortamını devamlı olarak olumlu yönde geliştirir ve ilerlemek konusu üzerinde durmaktadırlar (Schein, 1990).

2.2.6. Saf Meydan Okuma (SMO)

Bu kariyer çapasındaki bireyler çalışma ortamında veya sosyal hayatında da çözülemeyen problemlerin tanısını koyar ve bu sorunu çözmek için uğraş verirler. Baskın bir düşünce yapısına sahip olan bu kişiler buldukları organizasyonda devamlı olarak rekabet ve yarış içerisindedir. Üstünlük elde edebilmek için uzun uğraşlar verirler kendi fikirlerine oldukça önem veren bu bireyler karşıt fikirli olanlara ise sabit fikirli olarak nitelendirmektedirler. Kazanmak ve başarmak onların temel benliğinde var olan bir bütünlük ilkesidir. Çalışmakta oldukları alanlarda faydalı olmaya büyük önem gösterirler ve devamlı olarak problemleri çözümlenmek ve sonuca vardırarak isterler (Schein, 1990).

2.2.7. Hayat Tarzı (HT)

Bu kariyer değerine sahip olan kişiler aile kavramına çok fazla önem vermektedirler. Ailesi ve işi arasında kalmaktan kaçınırlar ve bunu bir çatışma haline gelmesinden korkarlar. Aile değerine önem veren aile içinde bireylerin düşünce yapısına, karakterlerine saygı duyan bireylerdir. Çalışmakta oldukları işin saatleri ve olanak imanları oldukça önem taşımaktadır. Bu tip bireyler genelde çift olarak kariyer yapan kişilerde görülmektedir (Schein, 1990).

2.2.8. Özerklik/Bağımsızlık(ÖB)

Özerklik/Bağımsızlık kariyer değerine sahip olan kişiler çalışma ortamların da kısıtlama ve yasaklardan mümkün olabildiğince uzak durmak isterler. Çalışan bireyler örgütte çalışma saatlerini ve mola düzenlerini kendilerine göre belirlemek isterler. İş değiştirme konusunda korkmadan işlerini değiştirebilmektedirler. Kurallar ilkesi bütünlüğünden uzak durmakla birlikte bağımsız çalışmayı, kendi başına hareket etmeyi severler (Schein, 1990).

3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma, öğrencilerin eğitimlerini tamamladıktan sonra gelecek tercihlerini yaparken belirlemiş oldukları ve kendilerinin toplumda var olma benimsenme doğrultusunda kendisine en uygun olan kariyer değerlerinden hangisine karışmış olduklarını belirleyerek öğrencilerin doğru ve düzgün seçimler yapmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu temel amacın yanı sıra bazı alt amaçlar belirlenmektedir:

- ✓ Öğrencilerin hangi kariyer değerleri içinde kendilerini nitelendirdiklerini saptayabilmek,
- ✓ Hangi kariyer değerleri üstünde durduklarını gözlemlemek,
- ✓ Sahip olunan kariyer değerlerinin değişkenlik gösterip göstermediğine ilişkin çözümlenmelerde bulunmak.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma öğrencilerin mezun olduktan sonra kendilerini hangi kariyer değerleri içerisinde bulduklarını ve kariyer değerlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Hangi değerler içerisinde bulduklarını öğrenmek amacıyla da anket tekniğine başvurulmuştur. (Arıkan, 2000). Bu araştırmalar yapılırken yerli ve yabancı alan yazı taraması sonucunda bu bulgulara ulaşılmıştır. En çok tercih edilen yöntemlerden biri olan anket tekniği kullanılmıştır ve anket tekniğinin kullanılmasının sebebi istenilen verilerin birinci elden alınarak öğrencilerin daha rahat ve daha düzgün veri elde edebilmek düşünülmüştür (Altunışık, 2004). Bu bağlamda araştırmanın alanını İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer değerlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma verilerinin elde edilmesi amacıyla oluşturulan anket formu toplam 42 sorudan oluşmakta ve bu sorular iki bölüm içinde yer almaktadır. Anket formunun ilk bölümünde yer alan ilk altı soru turizm öğrencilerinin sosyo demografik özelliklere ait bilgileri toplamak üzere düzenlenmiştir. Sosyo demografik özelliklerin belirlenmesi ile katılımcıların; cinsiyeti, yaşı, sınıfı, mesleği seçmede etkili olan durum, seçtiği meslekten memnun olma durumu ve mezun olduktan sonra mesleği yapma isteği ile ilgili bilgilere ulaşmak istenmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla anket formunda kapalı uçlu sorulara yer verilmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde ise turizm öğrencilerinin kariyer değerlerini ölçmek amacıyla daha önce de pek çok araştırmada (Danziger vd., 2008; Adıgüzel, 2009; Çerik ve Bozkurt, 2010; Gürbüz ve Sığırı, 2012) kullanılmış olan ve Schein (1990) tarafından geliştirilen 40 maddelik “Kariyer Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır. Kariyer çapasındaki ifadeler “1: Hiç önemli değil”, “5: Çok önemli” şeklinde 5’li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir.

Araştırmanın evreni İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulunda öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. İlgili okulun öğrenci işlerinden alınan bilgi doğrultusunda İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü 2017-2018 verilerine göre toplam 1640 kayıtlı öğrenci tespit edilmiştir. Tüm öğrencilere ulaşmak mümkün olmadığından dolayı örnekleme yapıma yoluna gidilmiştir. Kısa zamanda ve az maliyetli veri toplanmasına ihtiyaç duyulduğu için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş, ulaşılabilen ve anketi yanıtlamayı kabul eden herkes örnekleme dahil edilmiştir (Altunışık, Coşkun, & Yıldırım, 2012). Anket uygulanmadan önce gerekli tüm izinler alınmıştır. Örneklemin ana kitleyi iyi temsil etmesini göz önünde bulundurarak mümkün olduğunca farklı sınıflarda ve farklı zamanlarda eğitim gören öğrencilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde yürütülmüş ve araştırma sonucunda 475 öğrenciye ulaşılmıştır. 475 öğrenciden toplanan anket formlarının belirli bir kısmı yeterli veri ve anlamlılığa sahip olmadığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Değerlendirme sonucunda 450 anket formu üzerinden araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerden elde edilen bu örneklem büyüklüğünün evreni temsil edebileceği ve bu sayının araştırma sonuçlarının evrene genelleyebilmesi açısından yeterli olduğu düşünülmektedir (Erdoğan & Yazıcıoğlu, 2004).

Araştırma kapsamında tüm analizler SPSS 25 paket programıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan tüm istatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

5. BULGULAR VE YORUM

Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik dağılımları Tablo 1’de sunulmaktadır. Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %62,4’ünün erkek öğrencilerden, %37,6’sının kadın öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Çalışmaya katılan öğrencilerin %22,4’ünün 18-20 yaş arasında, %77,4’ünün 21 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %15,6’sını birinci sınıf öğrencileri, %30,9’unu ikinci sınıf öğrencileri, %22,4’ünü üçüncü sınıf öğrencileri ve %31,2’sini dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Mesleğin seçilmesinde etkili olan durum incelendiğinde katılımcıların %37,1’i bu mesleği isteyerek seçtiğini, %13,8’i istemeyerek seçtiğini, %48,8’i ise kısmen isteyerek seçtiğini belirtmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri

Sosyo-Demografik Değişkenler					
n		%	n		%
Cinsiyet			Mesleğin Seçilmesinde Etkili Olan Durum		
Kadın	128	37,6	İsteyerek Seçtim	126	37,1
Erkek	212	62,4	İstemeyerek Seçtim	47	13,8
Toplam	340	100,0	Kısmen isteyerek seçtim	166	48,8
Yaş			Toplam		
18-20 yaş	76	22,4	Seçilen Meslekten Memnun Olma Durumu		
21 yaş ve üzeri	263	77,4	Hiç Memnun Değilim	34	10,0
Toplam	340	100,0	Az Memnunum	32	9,4
			Kararsızım	115	33,8
Sınıf			Memnunum	123	6,2
1.sınıf	53	15,6	Çok Memnunum	36	10,6
2.sınıf	105	30,9	Toplam	340	100,0
3.sınıf	76	22,4	Mezun Olduktan Sonra Mesleği Yapma İsteği		
4.sınıf	106	31,2	Evet	143	42,1
Toplam	340	100,0	Hayır	52	15,3
			Belki	144	42,4
			Toplam	340	100,0

Katılımcıların %10,0'ı seçtiği meslekten hiç memnun olmadığını, %9,4'ü az memnun olduğunu, %33,8'i kararsız olduğunu, %36,2'si memnun olduğunu ve %10,6'sı da çok memnun olduğunu belirtmiştir. Çalışmaya katılan öğrencilerin %42,1'i mezun olduktan sonra mesleği yapmak istediğini belirtirken, %15,3'ü mesleği yapmak istemediğini, %42,4'ü ise yapıp yapmayacağı konusunda kararsız olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 2: Kariyer Değerleri Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait İç Tutarlılık Katsayıları

	Alpha Katsayısı
Faktör 1: Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	0,590
Faktör 2: Genel Yönetmel Yetkinlik	0,317
Faktör 3: Özerklik/Otonomi	0,624
Faktör 4: Güvenlik/İstikrar	0,612
Faktör 5: Girişimcilik	0,774
Faktör 6: Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak	0,584
Faktör 7: Saf Meydan Okuma	0,656
Faktör 8: Hayat Tarzı	0,577
Kariyer Değerleri Ölçeği	0.884

Yapılan iç tutarlılık testi sonucunda toplam 36 maddeden oluşan Kariyer Çapaları ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (alfa=0,88) Bu değer ölçeği oluşturan maddelerin iç tutarlılığının olduğunu göstermektedir. Bu değer kabul edilebilir değerlerin üzerindedir (Nunnally, 1978). Veriler üzerindeki istatistiksel analizler IBM SPSS v.23 paket programı ile yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu için yapılan Kolmogorov-Smirnov testine göre normal dağılan veriler için parametrik, normal dağılmayan ve kategorik değişkenler için karşılıklı parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Bu amaçlar iki bağımsız grubun ortalamalarının testi için Bağımsız Örneklem T testi, ikiden fazla grubun ortalamalarının testi için Tek Faktörlü Anova ya da Kruskal-Wallis H testi, ilişkili normal dağılım göstermeyen grupların ortalamalarının testi için Wilcoxon testi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan konukların cinsiyetlerine göre sayıları ve oranları Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1: Cinsiyet Göre Dağılımlar (n=340)

Cinsiyet	Sayı	Oran
Erkek	212	62,4%
Kadın	128	37,6%
Toplam	340	100%

Buna göre erkek katılımcıların sayısı kadınlardan daha yüksektir. Katılımcıların yaş durumlarına ilişkin sayılar ve oranlar Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Yaş Aralıkları ve Dağılımları (n=340)

Yaş Aralığı	Sayı	Oran
18-20	76	22,4%
21 yaş ve üzeri	263	77,4%
Toplam	340	100%

Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunu 21 yaş ve üzerinde olanlar oluşturmaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Yaş Aralıkları ve Dağılımları (n=340)

Sınıf	Sayı	Oran
1. Sınıf	53	15,6%
2. Sınıf	105	30,9%
3. Sınıf	76	22,4%
4. Sınıf	106	31,2%
Toplam	340	100%

Katılımcıların mesleklerini nasıl seçtiklerini belirlemek için yöneltilen soruya verdikleri cevaplara göre sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Mesleği Nasıl Seçtiklerine Dair Veriler (n=340)

Mesleğin Seçilmesinde Etkili Olan Durum		
	Sayı	Oran
İsteyerek Seçtim	126	37,1%
İstemeyerek Seçtim	47	13,8%
Kısmen İsteyerek Seçtim	166	48,8%
Toplam	340	100%

Katılımcıların mesleklerinden memnun olma durumlarını gösteren veriler aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Mesleklerinden Memnun Olma Durumlarına Dair Veriler (n=340)

Seçilen Meslekten Memnun Olma Durumu		
	Sayı	Oran
Hiç Memnun Değilim	34	10%
Az Memnunum	32	9,4%
Kararsızım	115	33,8%
Memnunum	123	36,2%
Çok Memnunum	36	10,6%
Toplam	340	100%

Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun mesleklerinden memnuniyet durumlarının *kararsız* veya *memnun* olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki tabloda katılımcılara mezun olduktan sonra mesleği yapıp yapmayacaklarına dair yöneltilen soruya verdikleri cevaplar verilmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Mezuniyetten Sonra Mesleği Yapma İsteklerine Dair Veriler (n=340)

Mezun Olduktan Sonra Mesleği Yapma İsteği		
	Sayı	Oran
Evet	143	42,1%
Hayır	52	15,3%
Belki	144	42,4%
Toplam	340	100%

Buna göre katılımcıların neredeyse yarısına yakın gelecekte bu mesleği yapmak istediklerini belirtmişlerdir.

Tablolarda belirtilen sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için veriye uygun hipotez testleri yapılmıştır. Bu testlere ait bulgular aşağıda verilmektedir.

Katılımcıların kariyer çapası toplam skorlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 5: Cinsiyet ve Kariyer Değerleri Toplam Skor Mann-Whitney Testi Sonuçları

Günler	N	Sıralama Ortalaması	Mann-Whitney U Değeri	p
Kadın	128	170,59	13577	0,990
Erkek	212	170,45		

Buna göre katılımcıların cinsiyetine göre kariyer çapası toplam skorları anlamlı bir farklılık göstermemektedir (U=13577, p>0.05).

Alt boyutlar ele alındığında kariyer çapası skorlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan teste ait sonuçlar aşağıda verilmektedir.

Tablo 5: Cinsiyet ve Kariyer Çapası Alt Boyutları Skor Mann-Whitney Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıralama Ortalaması	Mann-Whitney Değeri	U	p
Faktör 1: Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Kadın	128	165,27	12898		0,443
	Erkek	212	173,66			
Faktör 2: Genel Yönetmel Yetkinlik	Kadın	128	161,36	12397		0,179
	Erkek	212	176,02			
Faktör 3: Özerklik/Otonomi	Kadın	128	152,56	11271		0,009
	Erkek	212	181,33			
Faktör 4: Güvenlik/İstikrar	Kadın	128	178,58	12534		0,235
	Erkek	212	165,62			
Faktör 5: Girişimcilik	Kadın	128	176,25	12831		0,399
	Erkek	212	167,03			
Faktör 6: Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak	Kadın	128	179,11	12466		0,208
	Erkek	212	165,30			
Faktör 7: Saf Meydan Okuma	Kadın	128	184,19	11816		0,045
	Erkek	212	162,24			
Faktör 8: Hayat Tarzı	Kadın	128	168,62	13327		0,782
	Erkek	212	171,64			

Analiz sonuçlarına göre *Faktör 3: Özerklik/Otonomi* alt boyutu cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre erkek katılımcıların (sıralama ort.=181,33) *Özerklik/Otonomi* davranışları kadınlardan (sıralama ort.= 152,56) daha yüksektir. Ayrıca *Faktör 7: Saf Meydan Okuma* alt boyutu da cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermiştir. Bu alt boyutta da kadınların bu davranışı göstermeleri erkeklerden daha yüksek çıkmıştır.

Katılımcıların yaşlarına göre kariyer çapası skorlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonucu ve teste ait bazı istatistikler aşağıda verilmektedir.

Tablo 6: Yaş ve Kariyer Çapası Toplam Skor Mann-Whitney Testi Sonuçları

Günler	N	Sıralama Ortalaması	Mann-Whitney U Değeri	p
18-20 Yaş	76	171,64	9945	0,908
21 Yaş ve üzeri	264	170,17		

Analiz sonucuna göre katılımcıların kariyer değerleri skorları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Alt boyutların yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 5: Yaş ve Kariyer Değerleri Alt Boyutları Skorları Mann-Whitney Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıralama Ortalaması	Mann-Whitney Değeri	U	p
Faktör 1: Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	18-20	76	162,82	9448		0,437
	20<	264	172,71			
Faktör 2: Genel Yönetmel Yetkinlik	18-20	76	167,11	9774		0,731
	20<	264	171,48			
Faktör 3: Özerklik/Otonomi	18-20	76	167,43	9779		0,756
	20<	264	171,38			
Faktör 4: Güvenlik/İstikrar	18-20	76	184,77	8947		0,147
	20<	264	166,39			
Faktör 5: Girişimcilik	18-20	76	177,22	9521		0,496
	20<	264	168,56			
Faktör 6: Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak	18-20	76	180,60	9264		0,307
	20<	264	167,59			
Faktör 7: Saf Meydan Okuma	18-20	76	177,26	9518		0,494
	20<	264	168,55			
Faktör 8: Hayat Tarzı	18-20	76	169,00	9918		0,879
	20<	264	170,93			

Alt boyutlara göre kariyer çapası incelendiğinde yaşa göre skorlar anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların buldukları sınıflara göre kariyer çapası skorlarının anlamlı farklılık göstermediğini test etmek için yapılan One Way Anova testi sonucu aşağıda verilmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Kariyer Çapası Skorlarının Sınıflarına Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları (n=340)

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	0,057	3	0,019	0,078	,972
Grup İçi	82,322	336	0,245		
Toplam	82,379	339			

Buna göre katılımcıların kariyer çapası skorları sınıflarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların mesleklerini nasıl seçtiklerine dair verdikleri yanıtlara göre kariyer çapası skorları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek için yapılan test sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Mesleği Nasıl Seçtikleri ve Kariyer Değerleri Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları (n=340)

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	0,071	2	0,035	0,145	,865
Grup İçi	82,308	337	0,244		
Toplam	82,379	339			

Test sonuçlarına göre kişilerin kariyer değerleri skorları, mesleği nasıl seçtiklerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların Mesleği Nasıl Seçtikleri ile Kariyer Değerleri alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan x testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 5: Mesleğin Seçilmesine Etkili Olan Durum ve Kariyer Değerleri Alt Boyutları Skorları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Mesleğin Seçilmesinde Etkili Olan Durum	Cevap	N	Sıralama Ortalaması.	P
F1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	İsteyerek Seçtim	126	165,71	0,729
	İstemeyerek Seçtim	47	168,41	
	Kısmen İsteyerek Seçtim	167	174,70	
F2. Genel Yönetmelik Yetkinlik	İsteyerek Seçtim	126	167,29	0,791
	İstemeyerek Seçtim	47	178,69	
	Kısmen İsteyerek Seçtim	167	170,61	
F3. Özerklik/Otonomi	İsteyerek Seçtim	126	163,23	0,377
	İstemeyerek Seçtim	47	163,19	
	Kısmen İsteyerek Seçtim	167	178,04	
F4. Güvenlik/İstikrar	İsteyerek Seçtim	126	164,63	0,154
	İstemeyerek Seçtim	47	195,73	
	Kısmen İsteyerek Seçtim	167	167,83	
F5. Girişimcilik	İsteyerek Seçtim	126	175,76	0,706
	İstemeyerek Seçtim	47	163,10	
	Kısmen İsteyerek Seçtim	167	168,61	
F6. Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adama	İsteyerek Seçtim	126	173,61	0,536
	İstemeyerek Seçtim	47	181,55	
	Kısmen İsteyerek Seçtim	167	165,04	
F7. Saf Meydan Okuma	İsteyerek Seçtim	126	171,34	0,628
	İstemeyerek Seçtim	47	182,07	
	Kısmen İsteyerek Seçtim	167	166,61	
F8. Hayat Tarzı	İsteyerek Seçtim	126	165,32	0,615
	İstemeyerek Seçtim	47	181,56	
	Kısmen İsteyerek Seçtim	167	171,29	

Mesleğin seçilmesinde etkili olan durum ile kariyer değerleri alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda mesleğin seçilmesinde etkili olan durumlar ile kariyer değerleri alt boyutları arasında herhangi bir ilişki görülmemektedir.

Araştırmaya katılan kişilere mesleklerinden memnun olma durumları sorulmuş, alınan yanıtlar ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Mesleklerinden Memnun Olma Durumları ile Kariyer Değerleri Skorları Kruskal-Wallis Sonuçları (n=340)

Seçilen Meslekten Memnun Olma Durumu	N	Sıralama Ort.	χ^2	S.D	P
Hiç Memnun Değilim	34	196,72			
Az Memnunum	32	176,73			
Kararsızım	115	165,61	3,103	4	0,541
Memnunum	123	168,41			
Çok Memnunum	36	162,96			

Test sonucuna göre kişilerin kariyer değerleri skorları mesleklerinden memnun olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların mesleklerinden memnun olma durumları ile kariyer çapası alt boyutları arasındaki ilişkinin anlamlılığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis test sonucuna göre; kariyer değerlerinin herhangi bir alt boyutu seçilen meslekten memnun olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Sonuçlara tablo olarak yer verilmemiştir.

Kişilerin mezun olduktan sonra mesleklerini sürdürme ve kariyer değerlerinin arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için yapılan test sonucu aşağıda verilmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Mezun Olduktan Sonra Mesleklerini Yapma İstekleri ile Kariyer Değerlerinin Skorları Kruskal-Wallis Sonuçları (n=340)

Mezun Olduktan Sonra Mesleği Yapma İsteği	N	Sıralama Ort.	χ^2	S.D	P
Evet	143	168,46			
Hayır	52	187,61	1,893	2	0,388
Belki	36	166,38			

Sonuçlara göre katılımcıların kariyer değerleri skorları mezun olduktan sonra mesleklerini yapma isteklerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Benzer şekilde kariyer değerleri alt boyutları, mezun olduktan sonra mesleği yapma isteğine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Sonuçlar tablo olarak verilmemiştir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Turizm eğitimi alan bireylerin kariyer seçimlerini yaparken dikkat ettikleri ve bu seçimlere etken sağlayan faktörler ele alındığında dikkat çeken birkaç husus bulunmaktadır. Meydana çıkan sonuçlar aşağıda yer almaktadır. Yapılan ankete katılım sağlayan öğrencilerin çoğunluğu erkek olmakla birlikte 21 yaş ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Ankete katılım sağlayan öğrencilerin devam etmekte oldukları sınıflar birbirini devam eder seyirde ilerlemektedir. Ankete katılan öğrencilerin büyük bir kısmı seçtikleri meslek gruplarından kısmen isteyerek seçtiklerini ve seçmiş oldukları meslekten memnun oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Katılım sağlayan bireyler bununla birlikte mezun olduktan sonra seçmiş oldukları bölümü iş hayatında da kısmen yapmak istedikleri bulgularına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında turizm eğitimi alan bireyler için genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik, teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer ölçeklerinin bireyler için daha önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Kariyer ölçekleri arasında öğrenciler için en önemli değer genel yönetsel yetkinlik olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kariyer ölçeğini benimseyen bireyler bu kariyer ifadesine uygun kendilerini daha fazla bu alanda yeterli gördükleri ve bu alanda iş imkânı sunulması gerektiği, daha fazla uzmanlık isteyen işlerde bulunmak istemektedirler. İşletmelerde ikamet etmekte olan bireyler uzmanlık alanlarına diğer insanların ve yahut çalışan bireylerin saygı göstermelerini ve bu iş alanı dışında çalıştırılmaya zorlanmamalıdır. Bu kariyer değerini benimseyen bireyler daha çok aile ve iş hayatlarını dengeli bir biçimde götürmek istemektedirler. Bundan dolayıdır ki iş hayatlarının özel hayatlarını işgal etmeden daha azami iş saatlerine sahip olmak istemektedirler.

Ankete katılım sağlayan bireylerin diğer bir önem verdikleri kariyer değerine bakıldığında karşımıza hayat tarzı ölçütü çıkmaktadır. Kadın çalışan bireylerin az olması sebebi Türk aile yapısının ataerkil özellik taşıması kadının özel hayatındaki rolü itibarıyla etkilemektedir. Bu nedenle sektörler de cinsiyet, yaş faktörü, sosyal çevre, istihdam seviyeleri ve eğitim seviyeleri gibi etkenler kadın bireyleri etkilemektedir. (Minniti, M., & Arenius, 2003). Türkyay ve Eryılmaz (2010) tarafından yapılan araştırma da bu sonucu destekler nitelikte değildir (Türkyay & Eryılmaz, 2010). Araştırma sonuçlarından ortaya çıkan diğer bir sonuç ise erkek öğrenciler için "Özerlik/Otonomi" kariyer değeri kadın öğrencilere göre daha önemli olduğudur. Aile yaşamının, kadınların iş ve kariyerleri üzerindeki etkisini konu alan araştırmalar girişimci

kadınların aile hayatı ve çocukların sorumluluğunun kadınların kariyerlerinin önüne geçtiği sonucunu ortaya koymuştur (Aytaç, 2005). Bu zamana kadar gelen sürece bakıldığında kadın girişimci bireyler kendine ait işletme gruplarına sahip olsalar bile aile yükü ve çocuk sorumluluğu gibi etken araçlardan dolayı iş hayatına gerekli ayrılması gereken süre içerisinde bulunamamaktadırlar. Aksine iş ve sosyal hayat kadın bireyler için ayrılmadan birbirini seyrederek iki alanı da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bakımdan kadın bireyler ikisi içinde aynı süreyi ve ilgiyi vermek durumunda kalmaktadırlar. Bu durumu her zaman dengede tutmak mümkün olmamaktadır. Bu yüzden bireyde rol çatışması yaşanmakta ve iki alanı da olumsuz yönde etki yaratmaktadırlar. Bundan dolayı da erkek çalışanlardan eleştiri almakta ve erkeklerden daha az istihdam oranına sahip olmaktadır (Nayır, D., & Z., 2008).

Kadınların cinsiyet rolleri konusu ele alınarak, kadına ait ve erkeğe özgü olan işler gibi ayrımlar yapılması (Yetim & N., 2002) da kadın girişimciliği üzerinde etkili olan unsurlar olarak ifade edilebilir. Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlar arasında bir diğer konu ise bireylerin mezun olduktan sonra meslekte bulunup bulunmama konusudur. Ankete katılım sağlayan bireylerin sonuçlarına bakıldığında meslekte devam etmek isteyen öğrenci grupları belirtilmekte olan kariyer değerleri sorularına hayır ve belki yanıtlarını veren öğrencilere göre daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Erdem ve Kayran (2013); yapmış oldukları çalışmada bireylerin meslek seçimi gibi önemli bir kararı verme sürecinde gerekli şartları gerektiği gibi yerine getiremedikleri için hayal kırıklığı yaşadıklarının gözlemlenebileceğini belirtmişlerdir. Meslek seçimi bir bireyin yaşamındaki en önemli kararlardan birisi olmakla birlikte kişinin mesleğe duyduğu ilgi, sahip olduğu değerler, elde edeceği tatmin gibi etmenler ve kişisel özelliklerinin de meslek seçiminde etkili olduğu görülmektedir. Yetenek, ilgi, kişilik ve isteklerine uygun bir meslek seçen bireyin, bu alanda başarılı olma olasılığının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Bu seçim, aynı zamanda bireyin mutluluğunu da olumlu yönde etkilemektedir. Bu çerçevede bireyin mesleğinin onun kişilik ve ilgilerine uygun olması, sağlıklı bir kişilik gelişimi ve toplumsal uyum kolaylığını da meydana getirmektedir. Dolayısıyla birey, kendi özellikleri ile seçeceği mesleğin nitelikleri arasında bir uyum sağlamalıdır (Erdem, B., & Kayran, 2013). Bu yönden bakıldığında bireyin eğitim gördüğü bölümü isteyerek seçmiş olmasının mezun olduktan sonra mesleği yapma isteğinin kariyer değerleri üzerinde etkili olduğunu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Aldemir, C., & Diğerleri. (2004). Ankara: Gazi Üniversitesi Kitabevi.
- Altunışık, R. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Spss Uygulamalı*.
- Altunışık, R., Coşkun, R., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Geliştirilmiş 7. Baskı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arıkan, R. (2000). *Araştırma Teknikleri Ve Rapor Yazma 3.Baskı*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aymankuy, Y., & Aymankuy, Ş. (2013). Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri Ve Sektördeki Kariyer Beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği). *Akademik Bakış Dergisi* (35), 1-21.
- Aytaç, S. (2005). S. Aytaç İçinde, *Çalışma Yaşamında Kariyer* (S. 5).
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi Ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi Ve Sorunları 2. Baskı*. Ezgi Kitabevi.
- Danziger, N., Rachman Moore, D., & Valency, R. (2008). The Construct Validity Of Schein's Career Anchors Orientation Inventory. *Career Development International*, 7-19.
- Erdem, B., & Kayran. (2013). Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 81-106.
- Erdoğan, S., & Yazıcıoğlu, Y. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- İbicioğlu, H., Adıgüzel, O., & Öztürk, U. C. (2008). Kariyer Danışmalığını Bir Sonraki Adıma Taşımak:Süreç Danışmanlığı Perspektifinde Kriyer Çapaları Kullanımı Ve Bir Uygulama. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler Ve Sorunlar*, 294.
- İçöz, S. (1991). Turizm Sektörünün Gelişmesinde İnsan Unsurunun Önemi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 15.
- Koca, M. (2010). Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi. *İİBF Dergisi*, 56-70.
- Kula, Ö., & Adıgüzel, O. (2015). Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2.
- Kuşlivan, Z., & Kuşlivan, S. (2000). Perceptions And Attitudes Of Undergraduate Tourism Students Towards Working In The Tourism Industry In Turkey. *Tourism Management* (S. 251-269).
- Kültür Ve Turizm Bakanlığı*. (2017). [Http://Yigm.Kulturturizm.Gov.Tr/TR,72942/Turizm-Gelir-Gider-Ve-Ortalama-Harcama.Html](http://Yigm.Kulturturizm.Gov.Tr/TR,72942/Turizm-Gelir-Gider-Ve-Ortalama-Harcama.Html) Adresinden Alındı
- Minniti, M., & Arenius. (2003). Women In Entrepreneurship. *The Entrepreneurial Advantage Of Nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium*, , 20-21.
- Nayır, D., & Z. (2008). İşi Ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil Ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çalışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri. *Ege Akademik Bakış*, 651-650.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*.
- Oktay, E., Pelit, E., & Arslan, S. (2010). Turizm Alanında Önlisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Öncesi Ve Sonrası Görüşlerinin Karşılaştırılması (Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Sağdıç, M., & Demirkaya, H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımlar. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 233-246.
- Sakal, Ö., & Yıldız, S. (2015). Bireycilik Ve Toplumculuk Değerleri,Kariyer Çapaları Ve Kariyer Tatmini İlişkisi. *DergiPark Akademik*, 58.
- San Martin, H., & A. Rodriguez Del Bosque, I. (2007). Exploring The Cognitive–Affective Nature Of Destination İmage And The Role Of Psychological Factors İn İts Formation.
- Sarıkaya, T., & Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12-18.
- Schein, E. (1990). Career Anchors And Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing And Career Development.
- Seçer, B., & Çınar, E. (2011). Bireycilik Ve Yeni Kariyer Yönelimleri. *Yönetim Ve Ekonomi*, 51-52.
- Şimşek, Ş., & Diğerleri. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Kitabevi.
- Tan, H., & Quek, H. (2001). An Exploratory Study On The Career Anchors Of Educators İn Singapore. *The Journal Of Psychology*, 527-545.
- Türkay, O., & Eryılmaz, B. (2010). Kariyer Değerleri Ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (24), 179-200.
- Türkay, O., & Eryılmaz, B. (2010). Kariyer Değerleri Ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi:Türk Turizm Sektöründen Örnekler. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İlke)*, 3.
- Yarnall, J. (1998). Career Anchors: Results Of An Organisational Study İn The UK. *Career Development International*, 3 , 56-61.
- Yetim, & N. (2002). Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. *Ege Akademik Bakış*, 79-92.