

Yayın Geliş Tarihi: 23.12.2013
Yayına Kabul Tarihi: 30.06.2014
Online Yayın Tarihi: 30.09.2014

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 16, Sayı: 2, Yıl: 2014, Sayfa: 213-234
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KARIYER SEÇİMİNE ETKİ EDEN KARIYER ÇAPALARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Tuba GEZEN*
Özlem KÖROĞLU**

Öz

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

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Çapaları, Turizm Öğrencileri, Demografik Özellikler.

AN INVESTIGATION TO DETERMINE THE CAREER ANCHORS WHICH AFFECT THE CAREER DECISION OF TOURISM STUDENTS

Abstract

Although career anchors are used as a career tool in organizations, are examined in many limited researches. The purpose of this study is to determine the career anchors which affect the job and career decision of the tourism students. Therefore, Tourism and Hotel Management students who attend four-year programs/departments of Balıkesir University have been conducted surveys. The Career Anchors Scale developed by Schein (1990) has been used to determine the career anchors of the tourism students and reliability and validity analyzes of the scale have been conducted. The factor analysis has

* Araş. Gör., Atatürk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi, tuba.gezen@hotmail.com

** Yrd. Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, ozlemkoroglu_98@yahoo.com

been applied first. Confirmatory factor analysis has been used to test the suitability of the model. Also whether there is a significant difference between the students' demographic characteristics and career anchors have been tried to determine. One of the important result of the research that technical/functional competence, lifestyle, entrepreneurial creativity, and autonomy/ independence are more important values than others for the tourism students. Also there is a significant difference between the career anchors and gender, age, the situation affected the job decision and desire to work in tourism after graduation.

Keywords: Career, Career Anchors, Tourism Students, Demographic Characteristics.

GİRİŞ

Turizm sektörü 2012 yılında 1.035 milyon kişilik uluslararası turizm hareketi ve 1.075 milyar dolarlık uluslararası turizm geliri ile dünya ölçeğinde gerek yarattığı turizm geliri, gerekse oluşturduğu istihdam boyutuyla büyük bir sektördür (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2013; Dünya Turizm Örgütü, 2013). Türkiye’de ise turizm geliri 2012 yılında bir önceki yıla göre 5.911 milyon dolar artarak 29.351 milyon dolar olmuştur. 2012 yılında 637 dolar olarak açıklanan kişi başına ortalama harcama 161 dolar artarak 798 dolara ulaşmıştır. 2012 yılında Türkiye’yi ziyaret eden yabancı ziyaretçi sayısı 31.782.832 kişidir. (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2013). Ortaya konan bu rakamlarla turizm, ülkelerin ekonomik gelişimini destekleyen ve önemli katkılar sağlayan sektörlerden biridir (Martin ve Rodriguez del Bosque, 2008: 263).

Ekonominin hiç bir sektörü turizm sektöründe olduğu kadar insanlarla doğrudan ilgili değildir. İnsan, bir yandan turizm talebini oluştururken ve talebe yön verirken diğer taraftan da bu talebe yanıt veren ve turizm arzına anlam kazandıran en önemli unsurdur (İçöz, 1991: 15). Bu nedenle iyi eğitilmiş, tecrübeli, istekli ve donanımlı işgücü özellikle turizm sektörü için büyük önem taşımaktadır (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2000: 251). Yapılan çalışmalarda (Charles, 1992; Getz, 1994; Cothran ve Combrink, 1999; Jenkins, 2001; Kozak ve Kızıllırmak, 2001; King vd., 2003; Richardson, 2009; Çolakoğlu vd., 2010; Pelit ve Öztürk, 2010; Aymanıkuy ve Aymanıkuy, 2013) turizm sektöründe çalışmanın bireyler tarafından pek de çekici görülmediği ortaya konmakta ve buna sebep olarak yetersiz sosyal güvence imkânları, ücretlerin düşüklüğü, iş gören devir hızının yüksekliği, turizmin toplumun bazı kesimleri tarafından saygınlığı az olan bir meslek olarak görülmesi, turizmde işin mevsimlik ve yarı zamanlı olması, işin ve iş ortamının stresli olması, düzensiz ve uzun çalışma saatleri ve fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi, sektörün kişisel, ailevi ve sosyal ihtiyaçlara zaman ayırmayı engellemesi, yükselme olanaklarının kısıtlılığı, eğitilmiş çalışana gereken önemin verilmemesi, sektörün yorucu ve yıpratıcı olması, alınan eğitimle sektördeki işin uyuşmaması, çalışan haklarının yeterince gözetilmemesi, uygulamalı eğitim ve yabancı dil eğitiminin yetersizliği ve eğitim sisteminin ezberci dayalı olması gibi faktörler gösterilmektedir. Bunun sonucunda da bireylerin turizm sektörüne ve turizm

sektöründe kariyer sahibi olmaya çok da sıcak bakmadıklarına değinilmiştir. Ancak, yazında, öğrencilerin okudukları bölümü isteyerek seçtiklerini ve mezun olduktan sonra turizmde çalışmaya istekli olduklarını belirten olumlu tutumlarını ortaya koyan çalışmalara da rastlanmaktadır. Duman vd. (2006), Roney ve Öztin (2007), Jiang ve Tribe (2009), Avcı (2011), Türkay ve Solmaz (2011), Zengin vd. (2011), Çatı ve Bilgin (2013), Erdem ve Kayran (2013) tarafından turizm öğrencileri üzerinde yapılan araştırmalarda öğrencilerin büyük çoğunluğunun gelecekte turizm sektöründe çalışmak istediklerini belirttikleri sonucuna ulaşmıştır. Son dönemlerde yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlardan hareketle, turizm eğitimi alan öğrencilerin son yıllarda sektörde çalışmaya ve kariyer yapmaya yönelik olumlu görüşlerinin arttığı söylenebilir. Bu bağlamda turizm sektörünün yapısal özellikleri, öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteği üzerinde önemli ölçüde etkili olmakla birlikte, kariyer yapma isteğini etkileyen tek değişken değildir. Kişilik özelliklerinin ve bireylerin sahip olduğu beceri ve değerlerin de turizm sektöründe kariyer yapma isteği üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür (Türkay ve Solmaz, 2011: 50). Bu bağlamda bu çalışmanın amacını turizm eğitimi alan öğrencilerin meslek ve kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesi oluşturmaktadır.

KARİYER KAVRAMI VE KARİYER ÇAPALARI

Türkçeye sonradan girmiş olan kariyer kelimesi günlük hayatta sıkça kullanılan kavramların başında gelmektedir. Farklı anlamlarda kullanılabilen “kariyer” kelimesi; latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carrière” (yarış yolu) ve İngilizce “career” (meslek) kelimelerinden gelmektedir (Aytaç, 2005: 5). Son zamanlarda çalışma hayatında da çok sık kullanılan kariyer kavramı, bireyin çalışma hayatında herhangi bir iş kolunda ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması ve yaşamı boyunca yapmış olduğu işlerle ilgili bir kavramdır (Kitapçı ve Sezen, 2002: 221; Koca, 2010: 57). Kariyer, bilgi birikimi ve becerinin işte somutlaştırılması, o işte çalışan bireyin konusunda uzmanlaşması, zaman içinde kazanılan iş tecrübesi ve geliştirilmiş iş ilişkileri olarak tanımlanabilmektedir (Karakaya vd., 2013: 87). Günlük yaşamda ise kariyer kavramının ilerleme, meslek, iş yaşamı, başarı, bireyin iş hayatı süresince üstlendiği roller ve bu rollerle ilgili deneyimler olarak ifade edildiği görülmektedir. Kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca üstlendiği işlerin tamamı olmasının yanı sıra bireyin iş yerinde kendisi için tanımlanan rol ile ilgili beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve bu eğitim ile edindiği bilgi, beceri, yetenek ve çalışma azmi ile o örgütlerde ilerleyebilmesi anlamını da taşımaktadır (Koca, 2010: 57). Birey açısından kariyer, bir işe sahip olmanın çok ötesinde bir anlam taşımaktadır. Kariyerde ilerleme daha çok gelir, sorumluluk, mesleki ve sosyal anlamda daha yüksek saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir. Bu anlamda kariyer, başarıma duygusu, karşılaşılabilecek olanaklar, psikolojik ödüller ve daha iyi yaşam biçimi gibi pek çok konuyla da yakından ilgilidir (Seçer ve Çınar, 2011: 51).

Kişinin kariyer eğilimi, bireysel (güdü, ihtiyaç, kişilik vb.) ve çevresel (ailenin etkisi, kültürel bağlam vb.) faktörlerin etkisiyle oluşmakta ve önemli karar değerleri olan “kariyer çapalarına” (career anchors) dönüşmektedir (Gürbüz ve Sığrı, 2012). Kariyer çapaları; kişinin beceri ve yeteneklerini, ihtiyaç, tutum ve motivasyonunu ve kendi kariyer kararlarını ifade etmektedir (Yarnall, 1998: 56; Jiang ve Klein, 2000: 221; Erdoğan, 2004: 156). Bir başka tanıma göre kariyer çapaları, bireyin kariyer kararlarını şekillendiren ihtiyaçlar, değerler ve yetenekler bütünüdür. Kariyer çapası, bireyin kariyer seçimlerini etkilemesi, kariyer isteklerini şekillendirmesi ve bireyin gelecekteki görüşünü belirleyip iş deneyimlerine yönelik tutumlarını etkilemesi nedeniyle önemlidir. Kariyer çapalarının ölçümlenmesi bireyin kariyer yönelimlerini açık hale getirmektedir (Jiang ve Klein, 2000: 221). Bu çapalar ya da yönelimler, hayatın ilk yıllarında oluşmakta ve kişinin, iş ve yaşam tecrübesi ile olgunlaşmaktadır. Birey kariyeri ile ilgili kritik bir karar verme durumu ile karşılaştığında, kendisinde hâkim olan kariyer çapasına göre karar vermektedir. Bu yönüyle kariyer çapaları aslında kişinin vazgeçmeyeceği değerleri ve güdüleri olarak düşünülebilir (Gürbüz ve Sığrı, 2012).

Schein (1990) kariyer çapalarını; hayat tecrübesine sahip insanların onlara kazandırdığı, zamanla yerleşen, istikrarlı hale gelen ve bireyin kendini algılamasına yardım eden kariyer benlik kavramı olarak ifade etmektedir (Crepeau vd., 1992: 147; Danziger vd., 2008: 7). Kariyer çapaları üç temel bileşenden oluşmaktadır. Bunlardan birincisi “kendiliğinden algılanan beceri ve yetenekler”, ikincisi “kendiliğinden algılanan güdü ve ihtiyaçlar” ve üçüncüsü de “kendiliğinden algılanan kavram, tutum ve değerler”dir. Üçüncü bileşen farklı sosyal ortamlar ve iş ortamlarında karşılaşılan kurallar ve değerlerin çeşitliliğine gösterilen kişisel tepkilerden kaynaklanırken, ilk iki bileşen iş ortamındaki gerçek tecrübelerle dayandırılmaktadır (Erdoğan, 2004: 156-157; Danziger vd., 2008: 7). Schein (1990) her bireyin çok sayıda anlamlı iş ve hayat tecrübesinden sonra ortaya çıkan tek bir kariyer çapasına sahip olduğunu ve bireylerin gelecekteki kariyer seçimlerinin onların kişiliklerinin olgunlaşmasından etkilendiğini ifade etmektedir. Bu nedenle kariyer çapalarını kişilerin zor seçimlerle karşı karşıya kaldığı durumlarda bile vazgeçmeyeceği bir unsur olarak bireyin benliğinde ve kişiliğinde gelişen bir istikrarı temsil ettiğini ve bireyin kariyeri boyunca da sabit kaldığını ileri sürmektedir (Danziger vd., 2008: 8). Ancak bu bireyin değişmeyeceği ya da gelişmeyeceği anlamına gelmemektedir; aksine birey kendini tanıdıkça ve hayat tecrübesi edindikçe sahip olduğu kariyer çapası daha da sağlamlaşmaktadır (İbicioğlu vd., 2011: 1929).

Yazında, meslek ve kariyer seçiminde etkili olduğu kabul edilen değerlere ilişkin en geniş kabul gören model, Schein (1990)’ın “kariyer çapaları” modelidir. Kişisel kariyer çapaları nitel ve nicel yöntemlerle ölçülebilmektedir. Nicel bir uyum ölçeği olan “*Kariyer Uyum Ölçeği*” Schein (1990) tarafından geliştirilmiş 8 alt boyuttan oluşan 40 ifadeli bir ölçektir (Danziger, 2008: 8). Edgar Schein (1990)’ın “*Kariyer Çapaları Modeli*”; yönetim programında lisansüstü eğitimini tamamlamış 44 kişiyle yaptığı 13 yıl süren mülakatlar

sonucunda bireylerin kariyer seçimlerine etki eden sebepleri bulmak amacıyla geliştirdiği bir model olmuştur (Yarnall, 1998: 56). Schein (1990) tarafından açıklanan kariyer çapaları şunlardır:

Teknik Fonksiyonel Yetkinlik: Bu kariyer çapasına sahip bireyler, teknik fonksiyonel ya da işlevsel becerilere yönelik yetenekleri kullanmaya ve bu yetenekleri geliştirerek en yüksek seviyeye çıkarmaya yönelik fırsatlar aramaktadırlar (Yarnall, 1998: 57). Bu çapanın öne çıktığı bireylerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme, başarısız olacakları genel yönetim pozisyonuna yönlendirilmekten daha önemlidir (Adıgüzel: 2009: 280; İbicioğlu vd., 2011: 1930). Bu bireyler için işin asıl içeriği, iş ortamı ve çevresinden daha önemlidir. Bu kariyer çapasında bireyler işlerini etkili bir şekilde yapabilmek ve hedeflerine ulaşabilmek için gerekli kaynaklara ulaşma özgürlüğüne sahip olmak istemektedirler (Tan ve Quek, 2001: 531).

Genel Yönetmel Yetkinlik: Bu kariyer çapasına sahip bireyler diğerlerinin işlevsel çabalarını bütünleştirmek ve örgüt içinde sorumlu oldukları birimde en üst seviyeye çıkmak için fırsatlar aramaktadırlar (Yarnall, 1998: 57). Bu kariyer çapasında bireyler ayrıca problem çözme, kişilerle iletişim kurma, sorumluluk alma gibi faaliyetlere isteklidirler ve iş arkadaşları tarafından bir uzman olarak görülme ihtiyacı da bu kişiler için önem taşımaktadır (Messarra, 2009: 52). Bireyler yüksek düzeyde sorumluluk ve liderlik fırsatları sunan zorlu, çeşitli ve bütünleştirici işler istemektedirler (Tan ve Quek, 2001: 531).

Otonomi/Özerklik: Bu kariyer çapasında örgütteki kısıtlamalardan mümkün olabildiğince uzak olmak kişiler için öncelik taşımaktadır. Kişiler kendi iş tanımını ve çalışma hızını belirleyebilmek ve ne zaman, nasıl çalışacağına ilişkin esnekliğe sahip olmak istemektedirler. Daha fazla özgürlüğe sahip olabilmek adına iş değiştirmeye istekli olmaktadır (Yarnall, 1998: 57; Danziger vd., 2008: 8).

Güvenlik/İstikrar: Bu kariyer çapasında birey bir iş veya örgütte finansal güvenliği de içeren iş güvenliği aramaktadır (Yarnall, 1998: 57). Ayrıca risk almaktan kaçınarak emeklilik, uzun süreli istihdam gibi avantajlar vaat eden bir işe ve yer değiştirmeyi gerektirmeyecek coğrafi istikrar, güven ve kararlılığa ihtiyaç duymaktadırlar. İşe ilişkin güvenlik ihtiyacı yanında sosyal güvenlik de bu bireyler için önem taşımaktadır (Messarra, 2009: 52; Danziger vd., 2008: 8). İş güvencesinin olmadığı, işsizlik düzeyinin yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde işten çıkartılan bireylerin yeni bir iş bulmaları oldukça zor olmaktadır. Duygusal, ailevi ve ekonomik sorunların ortaya çıkması nedeniyle işten çıkartılma aynı zamanda travmatik bir durumdur (Aytaç, 2005: 133). Bu kariyer çapasına sahip bireyler istikrarlı bir kariyer elde ettiklerinde hissettikleri başarı duygusu sonucunda mutlu ve rahat olmaktadır (İbicioğlu vd., 2011: 1930).

Girişimcilik: Girişimcilik-yaratıcılık kariyer çapasına sahip bireyler, örgütte yaratıcılığını ortaya çıkaracak fırsatlar aramakta ve zorlu durumların üstesinden gelebilmek için risk alabilmektedirler (Yarnall, 1998: 57). Bu bireyler

yeni bir ürün veya hizmet ortaya koymayı ve yaratmayı bir ihtiyaç olarak görmektedirler. Bir işten başka bir işe kolaylıkla geçebilmekte ve çabuk sıkılabilmektedirler. Bu bireyler için yeni girişimlerde bulunmak bir girişimci tarafından kurulmuş bir işletmede çalışmaktan daha caziptir (Dangizer vd., 2008: 8). Kendi başarılarını, risk alarak ve engellerin üstesinden gelerek kurdukları girişimin büyüklüğü ve başarısı ile ölçmektedirler (İbicioğlu vd., 2011: 1930).

Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak: Bu kariyer çapasına sahip bireyler başkalarına yardımcı olmak ve hizmet etmek, dünyayı yaşamak ve çalışmak için daha iyi bir yer haline getirmek gibi sorunlara çözüm getirmek ve değerli gördükleri şeyleri yapmak için fırsat aramaktadırlar (Yarnall, 1998: 57). Bunun için gerektiğinde iş değişikliğinden kaçınmamakta ve bir görev olarak kabul ettikleri bu değerleri gerçekleştirmeden işten uzaklaşmamaktadırlar (Tan ve Quek, 2001: 531). Kısacası bireysel ve sosyal değerlere saygı duyma, adanmışlık, toplumu geliştirme ve olumlu yönde değiştirme çabası bu kişilerde görülen belirgin özelliklerdendir (İbicioğlu vd., 2011: 1930).

Saf Meydan Okuma: Bu kariyer çapasına sahip bireylerde çözülemeyen sorunları çözmek üzere çalışmak ve zorlu rakipleri veya zorlu engelleri aşmak baskın düşüncedir (Yarnall, 1998: 57). Bu bireyler için teknik veya fonksiyonel değerler ön planda değildir. Daha çok zorluklarla ve zorluklara meydan okumakla ilgilenmektedirler (Messarra, 2009: 52). Günlük mücadeleleri kazanmak ve rekabet içinde olduğu şeylere karşı üstünlük elde etmek bu bireylerin kariyer değerlerinin en önemli özelliklerindedir. Aynı fikirde olmayan diğer kişileri sabit fikirli ve çok tekdüze olarak görmektedirler (Danziger vd., 2008: 8).

Hayat Tarzı: Bu kariyer çapasında bireyler işin gerekleri ile ailevi ve kişisel ihtiyaçlarını bütünleştirmeye olanak sağlayacak fırsatlar aramaktadırlar. Aile değerlerine önem veren ve onların düşünce, istek ve beklentilerini dikkate alan bireyler için bu kariyer çapası daha önemlidir (Yarnall, 1998: 57; Danziger vd., 2008: 8; Messarra, 2009: 52). Çünkü bu bireyler iş ve aile çatışması yaşamak istemezler. Bu nedenle, yaptıkları işin çalışma saatleri, izin süreleri ve dönemleri gibi özelliklerine dikkat etmektedirler. Bu kariyer çapası genellikle çift kariyerli ailelerde bireylerin iş ve aile gibi iki değer taleplerini aynı anda karşılayabilmek ve dengede tutmak istemelerinden de kaynaklanmaktadır (İbicioğlu vd., 2011: 1930).

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmanın amacı turizm eğitimi alan öğrencilerin meslek ve kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesidir. Öğrencilerin kariyer çapalarını belirlemek amacıyla konuyla ilgili yerli ve yabancı yazın taraması yapılarak soru formu oluşturulmuştur. Birincil verilerin elde edilmesi amacıyla en çok başvurulan yöntemlerden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. En genel tanımıyla anket; cevaplandırıcının daha önce belirlenmiş bir sırada ve yapıda

oluşturulan sorulara karşılık vermesiyle veri elde etme yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Altunışık vd., 2004). Anket tekniği ile insanlara soru sorarak çok sayıda konuda bilgi edinmenin mümkün olması, anket tekniğinin araştırmacının, bilgiye çok hızlı ve kolay erişimini sağlaması, anket tekniği ile evreni temsil edebilecek uygun bir örneklem grubu sayesinde araştırmayı büyük gruplara dayandırmanın mümkün olması ve bu özellikleri ile araştırmacılara para ve zaman tasarrufu sağlaması, anket tekniğinin insanların görüş ve düşüncelerini serbestçe açıklamaları sağlanabileceğinden dolayı nesnelliği diğer yöntemlere göre daha yüksek olması ve anket sorularının yazılı olması, katılımcıların bu soruları tekrar tekrar incelemesine ve dolayısıyla anketle ulaşılan bilgilerin doğruluğunun daha yüksek olmasına olanak sağlanması gibi nedenler bu tekniğin kullanılmasının başlıca nedenleri arasındadır (Arıkan, 2000; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Baş, 2006).

Araştırma verilerinin elde edilesi amacıyla oluşturulan anket formu toplam 46 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 amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla anket formunda kapalı uçlu sorular kullanılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde turizm öğrencilerinin kariyer çapalarını ölçmek amacıyla daha önce de pek çok araştırmada (Danziger vd., 2008; Adıgüzel, 2009; Çerik ve Bozkurt, 2010; Gürbüz ve Sığrı, 2012) kullanılmış olan ve Schein (1990) tarafından geliştirilen 40 maddelik “Kariyer Çapaları Ölçeği” kullanılmıştır. Kariyer çapasındaki ifadeler “1: Hiç önemli değil”, “5: Çok önemli” şeklinde 5’li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir.

Araştırmanın evrenini Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu’nda öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. İlgili okulun öğrenci işlerinden alınan veriye göre 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu’na kayıtlı toplam 1780 öğrenci bulunmaktadır. Ancak tüm öğrencilere ulaşmak ve anket formunu yanıtlamalarını istemek mümkün olmadığı için örnekleme yapılması zorunlu görülmüştür. Kısa zamanda ve az maliyetli veri toplanmasına ihtiyaç duyulduğu için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş, ulaşılabilen ve anketi yanıtlamayı kabul eden herkes örneklemeye dahil edilmiştir (Altunışık vd., 2004). Anketi uygulamadan önce Yüksekokul Müdürlüğü’nden gerekli izinler alınmıştır. Örneklemin ana kütleyi iyi temsil etmesini göz önünde bulundurarak mümkün olduğunca farklı sınıflarda ve farklı zamanlarda okuyan öğrencilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde yürütülmüş ve araştırma sonucunda 420 öğrenciye ulaşılmıştır. 420 öğrenciden toplanan anket formlarının belirli bir kısmı yeterli veri ve anlamlılığa sahip olmadığı için

değerlendirme dışı bırakılmıştır. Değerlendirme sonucunda 397 anket formu üzerinden araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerden elde edilen bu örneklem büyüklüğünün evreni temsil edebileceği ve bu sayının araştırma sonuçlarının evrene genellenebilmesi açısından yeterli olduğu düşünülmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Altunışık vd., 2004; Ural ve Kılıç, 2006).

Araştırma kapsamında ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine yer verilerek doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi yapılmıştır. Çalışmanın geçerlilik ve güvenilirlik analizleri SPSS 19.0 paket programıyla gerçekleştirilirken; doğrulayıcı faktör analizi ise Lisrel 8.30 (Linear Structural Relation Statistics Package Program) yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan tüm istatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR VE YORUM

Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik dağılımları Tablo 1’de sunulmaktadır. Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %50,6’sının erkek öğrencilerden, %49,4’ünün kız öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Çalışmaya katılan öğrencilerin %13,8’inin 17-19 yaş arasında, %58,2’sinin 20–22 yaş arasında ve %28’inin 23 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %26,2’sini birinci sınıf öğrencileri, %14,6’sını ikinci sınıf öğrencileri, %31,7’sini üçüncü sınıf öğrencileri ve %27,5’ini dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Mesleğin seçilmesinde etkili olan durum incelendiğinde katılımcıların %42,6’sı bu mesleği isteyerek seçtiğini, %12,8’i istemeyerek seçtiğini, %44,6’sı ise kısmen isteyerek seçtiğini belirtmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri

Sosyo-Demografik Değişkenler					
n		%	n		%
Cinsiyet			Mesleğin Seçilmesinde Etkili Olan Durum		
Erkek	201	50,6	İsteyerek Seçtim	169	42,6
Kadın	196	49,4	İstemeyerek Seçtim	51	12,8
Toplam	397	100	Kısmen İsteyerek Seçtim	177	44,6
Yaş			Toplam	397	100
17-19 yaş	55	13,8	Seçilen Meslekten Memnun Olma Durumu		
20-22 yaş	231	58,2	Hiç Memnun Değilim	35	8,8
23 yaş ve üzeri	111	28	Az Memnunum	45	11,3
Toplam	397	100	Kararsızım	94	23,7
Sınıf			Memnunum	166	41,8
1. sınıf	104	26,2	Çok Memnunum	57	14,4
2. sınıf	58	14,6	Toplam	397	100
3. sınıf	126	31,7	Mezun Olduktan Sonra Mesleği Yapma İsteği		
4. sınıf	109	27,5	Evet	176	44,3
Toplam	397	100	Hayır	54	13,6
			Belki	167	42,1
			Toplam	397	100

Katılımcıların %8,8'i seçtiği meslekten hiç memnun olmadığını, %11,3'ü az memnun olduğunu, %23,7'si kararsız olduğunu, %41,8'i memnun olduğunu ve %14,4'ü çok memnun olduğunu belirtmiştir. Çalışmaya katılan öğrencilerin %44,3'ü mezun olduktan sonra mesleği yapmak istediğini belirtirken, %13,6'sı mesleği yapmak istemediğini, %42,1'i ise yapıp yapmayacağı konusunda kararsız olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmada kullanılan Kariyer Çapaları Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,929 olarak bulunmuştur. 0 ile 1 arasında değer alan α değeri, olası tüm ikiye ayırma kombinasyonları sonucu ortaya çıkacak olan ikiye ayırma katsayılarının bir ortalamasını göstermektedir ve sosyal bilimlerde araştırmaları için kabul edilebilir bir α değerinin en az 0,70 olması arzu edilmektedir (Altunışık vd., 2012: 126). Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyi bu değer üzerinde gerçekleştiğinden kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Çalışmada ölçeklerin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) ile gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi, birbirleri ile ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir oluşumu ya da olayı açıkladıkları varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymak, bir oluşumu etkileyen değişkenleri gruplamak, majör ve minör faktörleri tanımlamak amacıyla başvurulan bir yöntemdir (Özdamar, 2002: 234). Faktör analizinde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Ölçme aracıyla ölçülen faktörlerin doğası hakkında bir bilgi edinmeye çalıştığı inceleme türlerine açıklayıcı faktör analizi denir. Doğrulayıcı faktör analizi ise, gözlemlenmiş veri dizilerini denemek için ön tanımlı faktör modelinin yeterliliğini belirlemektedir (DeCoster, 1998). Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizinde model uyum iyiliğinin değerlendirilmesi için çeşitli istatistikler bulunmaktadır. En çok kullanılan istatistikler; GFI, CFI, NFI, SRMR ve RMSEA olarak sayılabilir. Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ve Biçimlendirilmiş Uyum İndeksi (NFI) için 0,90 veya daha üstü değerler kabul edilir uyumu göstermektedir. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) ve Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (SRMR) için ise 0,05 ile 0,10 arası değerler kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Erdoğan vd. 2007: 10; Aytaç ve Öngen, 2012: 17).

Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi kapsamında; Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root mean square error of approximation-RMSEA), Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (Standardized RMR), Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of fit index-GFI), Biçimlendirilmiş Uyum Endeksi

(Normed fit index-NFI) ve Karşılaştırmalı Uyum İndeksi İyiliği (Comparative Fit Index-CFI) dikkate alınmıştır. GFI, çoklu regresyon katsayısını belirlemektedir ve varsayılan modelce hesaplanan gözlenen değişkenler arasındaki genel kovaryans miktarını göstermektedir. NFI, H0 hipotezinin uygunluğu ile karşılaştırıldığında varsayılan modeli kullanarak elde edilen uygunluktaki artış miktarını ifade etmektedir (Mels, 2003). Bununla birlikte, SRMR ve RMSEA değerlerinin 0,05'ten küçük olması model uygunluğunun mükemmel olduğunu; 0,08'in altındaki bir değer kabul edilebilir bir değer olduğunu göstermektedir (Schermmelleh-Engel vd., 2003: 36).

Tablo 2'de kariyer çapaları ölçeğine ilişkin faktörlerin α değerleri ve her bir boyutta yer alan maddelere ilişkin faktör yük değerleri yer almaktadır. Faktör analizi tablosu incelendiğinde, verilerin sekiz faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu faktörler orijinal ölçekteki haliyle adlandırılmışlardır.

Birinci faktör, “*Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (TFY)*”tir. TFY faktörünün α değeri 0,664'tür. TFY faktörüne katılımcılar ortalama değer olarak 3,906 vermişlerdir. Buradan hareketle katılımcıların TFY faktörü ile ilgili ifadelerde kararsızım veya katılıyorum seçeneklerine yöneldikleri görülmektedir.

Faktör analizi sonucunda elde edilen ikinci faktör, “*Genel yönetsel Yetkinlik (GY)*” olarak adlandırılmıştır. GY faktörünün α değeri 0,397 ve ortalama değeri 3,613 olarak bulunmuştur.

Üçüncü faktör ise “*Özerklik/Otonomi (OO)*” olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktörün α değeri 0,724 ve ortalama değeri 3,787'dir.

Dördüncü faktör olan “*Güvenlik/İstikrar (Gİ)*” faktörünün α değeri, 0,631'dir ve katılımcılar tarafından bu faktörün ortalama değeri 3,764 olarak belirlenmiştir.

Beşinci faktör “*Girişimcilik (GRSM)*” olarak adlandırılmıştır. GRSM faktörünün α değeri 0,790 ve ortalama değeri %3,81 olarak bulunmuştur.

Altıncı faktör olan “*Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak (HOKA)*” faktörünün α değeri, 0,712'dir. HOKA faktörünün ortalama değeri ise 3,676 olarak belirlenmiştir.

Yedinci faktör “*Saf Meydan Okuma (SMO)*” olarak adlandırılmıştır. SMO faktörünün α değeri 0,654'tür ve bu faktöre katılımcılar, ortalama değer olarak 3,636 vermişlerdir.

Sekizinci faktör ise “*Hayat Tarzı (HT)*” olarak adlandırılmıştır. “HT” faktörünün α değeri 0,669'dur ve ortalama değeri 3,854 olarak bulunmuştur. Katılımcıların, kariyer çapaları ölçeğinde yer alan ifadelerle büyük çoğunlukla “kararsızım” veya “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

Tablo 2: Kariyer Çapaları Faktör Yükleri, α Değerleri \bar{X} ve Standart Sapmaları

	α	\bar{X}	SS	Faktör Yüklü
Faktör 1: Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	0,66	3,906	0,65	
Özel yeteneklerimi kullanabildiğim zaman işimde başarılı olurum.				0,71
Teknik /fonksiyonel becerilerimi yüksek bir yetkinlik düzeyinde geliştirebilirim kariyerimde başarılı hissederim.				0,68
Yaptığım işte o kadar iyi olmayı hayal ederim ki aranan biri olayım.				0,67
Uzmanlık alanımda üst düzey işlevsel bir yönetici olmak bana genel müdür olmaktan daha çekici gelir.				0,48
Benim kendi uzmanlık alanımın dışına çıkaracak dönüşümlü bir görevi kabul etmektense işletmeden ayrılmayı tercih ederim.				0,41
Faktör 2: Genel Yönetmelik Yetkinlik	0,39	3,613	0,734	
Diğer çalışanların çabalarını bütünleştirebildiğim ve yönetebildiğim zaman işimde başarılı olurum.				0,59
Karmaşık bir kuruluşun sorumlu olmayı ve pek çok kişiyi etkileyecek kararlar almayı hayal ederim.				0,53
Beni genel müdür olmaktan uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işletmeden ayrılmayı tercih ederim.				0,31
Faktör 3: Özerklik/Otonomi	0,72	3,787	0,721	
Kendi görevlerimi, programlarımı ve prosedürlerimi tanımlamakta tamamen özgür olduğumda işimde başarılı olurum.				0,75
İşimde tam özerklik ve özgürlük elde edebiliysem başarılı hissederim.				0,70
Bir işi kendi programıma ve yöntemime göre yapmamda özgürlük sağlayacak bir kariyere sahip olmayı hayal ederim.				0,69
Özerklik ve özgürlüğümü kısıtlayacak bir işi kabul etmektense işletmeden ayrılmayı tercih ederim.				0,60
Bir işi kendi yöntemlerime göre kurallar ve kısıtlamalar olma şansı benim için güvenlikten daha önemlidir.				0,46
Faktör 4:Güvenlik/İstikrar	0,63	3,764	0,703	
Bana güvenlik ve istikrar duygusu verecek işletmelerde iş ararım.				0,73
Güvenlik ve istikrar duygusunu hissetmeme izin veren bir kariyere sahip olmayı hayal ederim.				0,72
Tam olarak mali güvenliğine ve iş güvenliğine sahip olduğumu hissettiğim işimde başarılı olurum.				0,56
Güvenlik ve istikrar benim için özerklik ve özgürlükten daha önemlidir.				0,38
Faktör 5: Girişimcilik	0,79	3,81	0,79	
Tamamen kendi fikirlerimin ve çabalarımın bir sonucu olan bir şeyi yapabildiğim kariyerimde başarılı olurum.				0,78
Bütünüyle benim kendi ürünüm/fikrim olan bir şeyi yaratmayı ya da oluşturmayı başardığımda kariyerimde başarılı olduğumu hissederim.				0,77
Kendi işletmemi kurmayı ve çalıştırmayı hayal ederim.				0,69
Her zaman kendi işletmemi kurmama imkan verecek fikirler arayışındayım.				0,64
Kendi işletmemi kurmak bir başkasının işletmesinde üst düzey bir yönetici pozisyonunda yer almaktan daha önemlidir.				0,61
Faktör 6: Hizmet ve ya Bir Olaya Kendini Adanmak	0,71	3,676	0,704	
İnsanlık ve toplum gelişimine gerçekten katkı sağlayacak bir kariyere sahip olmayı hayal ederim.				0,69
Yeteneklerimi dünyanın yaşamak/çalışmak için daha iyi bir yer olması için kullanmak benim için üst düzey yönetici olmaktan daha önemlidir.				0,65
Toplum refahına gerçek bir katkıda bulunduğumu hissettiğim kariyerimde başarılı olduğumu hissederim.				0,64
Yeteneklerimi başkalarının hizmeti için kullanmamı engelleyecek bir görevi kabul etmektense işletmeden ayrılmayı tercih ederim.				0,56
Yeteneklerimi başkalarının hizmetinde kullanabildiğim zaman kariyerimde başarılı olurum.				0,53
Faktör 7: Saf Meydan Okuma	0,65	3,636	0,705	
Problemleri çözebileceğim ya da son derece zorlu durumlarda bile kazanabileceğim bir kariyeri hayal ederim.				0,73
Çözülemez problemleri çözdüğüm ya da imkansız gibi görünen durumların üstesinden geldiğim zaman kariyerimde başarılı olurum.				0,68
Problem çözme fırsatı veren ya da rekabetçi becerilerimi tamamen zorlayan işler ararım.				0,49
Sadece çok zorlu sorunlarla karşılaştığım ve üstesinden geldiğim zaman kariyerimde başarılı olduğumu hissederim.				0,48

Çözülemez problemler üzerinde çalışmak benim için üst düzey bir yönetici pozisyonunda yer almaktan daha önemlidir.	0,39
Faktör 8: Hayat Tarzı	0,66 3,854 0,726
Kişisel ve mesleki hayatın taleplerini dengelemek benim için üst düzey bir yönetici pozisyonunda yer almaktan daha önemlidir.	0,74
Kişisel, ailevi ve çalışma ihtiyaçlarımı birleştirmeme izin veren bir kariyeri hayal ederim.	0,59
Kişisel, ailevi ve kariyer gereksinimlerimi dengede tutabilirsem hayatımda başarılı olduğumu hissederim.	0,58
Kişisel ve ailevi bağlarımı devam ettirme yeteneğimi tehlikeye atacak bir işe yerleştirilmektense işletmeden ayrılmayı tercih ederim.	0,55

Tablo 3’de ise en çok kullanılan uyum indekslerinin, iyi uyum değerleri ile kabul edilebilir uyum değerleri ve araştırmada elde edilen uyum değerleri sunulmaktadır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda, modelin veri ile iyi bir uyum sağladığı ancak bu uyumun mükemmel olmadığı söylenebilir. Bu sonuçlara göre; Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)= 0,062; ve Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (SRMR)= 0,069; Uyum İyiliği İndeksi (GFI)= 0,97; Normlanmış Uyum Endeksi (NFI)= 0,96; Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI)= 0,97 olarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçların kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu görülmektedir. Bu bulgular, kariyer çapalarının faktör yapısını doğrular niteliktedir.

Tablo 3: Uyum Değerleri

<i>Uyum Ölçüleri</i>	<i>İyi Uyum Değerleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Uyum Değerleri</i>	<i>Araştırmada Elde Edilen Uyum Değerleri</i>
RMSEA	0.00<RMSEA<0.05	0.05<RMSEA<0.08	0.062
SRMR	0.00<SRMR<0.05	0.05<SRMR<0.10	0.069
GFI	0.95<GFI<1.00	0.90<GFI<0.95	0.97
NFI	0.95<NFI<1.00	0.90<NFI<0.95	0.96
CFI	0.97<CFI<1.00	0.95<CFI<0.97	0.97

Kaynak: Schermelleh-Engel, K. Moosbrugger, H. and Müller, H. 2003: 52.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan (Ural ve Kılıç: 2006: 291; Altunışık vd., 2012: 208) Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi sonucunda çalışmada kullanılan verilerin anlamlılık değerlerinin ($p < 0,05$) 0,05’den küçük olması verilerin normal dağılımlı olmadığı anlamına gelmektedir (Zengin vd., 2011: 224). Normal dağılım, parametrik testlerin bir varsayımdır ve sürekli değişkenlere ait dağılımların en önemlisidir. Sürekli değişkene ilişkin verilerin normal dağılım göstermesi, verilere ait aritmetik ortalama, ortanca (medyan) ve tepe değerinin (mod) birbirine eşit olması anlamına gelmektedir (Ural ve Kılıç: 2006: 291). Bu çalışmada örneklemden toplanan verilerin normal dağılım sergilemediği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, çalışmada normal dağılım şartı aranmayan parametrik olmayan analiz tekniği olan Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo 4’te Mann-Whitney U testi sonuçları ve Tablo 5’de Kruskal-Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Tablo 4’te öğrencilerin cinsiyetine göre kariyer çapaları faktörleri algıları, Mann Whitney U testi ile ölçülmüştür. Mann Whitney U testinden elde edilen sonuçlara göre ($p \leq 0,05$ için) cinsiyete göre istatistiksel olarak

anlamli farklılık gösteren kariyer çapası “Girişimcilik”tir ($p= 0,01$). Tablo 4’te “Girişimcilik” kariyer değerine bakıldığında erkek öğrenciler için “Girişimcilik” kariyer değerinin kız öğrencilere göre daha önemli olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi

	Sayı (n)	Cinsiyet	Ortalama Sıralaması	Z	Anlamlılık Düzeyi (p)
Faktör 1: Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	201	Erkek	195,41	-0,637	0,524
	196	Kadın	202,69		
Faktör 2: Genel Yönetmel Yetkinlik	201	Erkek	209,69	-1,893	0,058
	196	Kadın	188,08		
Faktör 3: Özerklik/Otonomi	200	Erkek	205,73	-1,188	0,235
	196	Kadın	192,10		
Faktör 4: Güvenlik/İstikrar	201	Erkek	190,45	-1,515	0,13
	196	Kadın	207,77		
Faktör 5: Girişimcilik	201	Erkek	213,58	-2,573	0,01
	196	Kadın	184,05		
Faktör 6: Hizmet/Bir Olaya Kendini Adamak	201	Erkek	194,79	-0,743	0,457
	196	Kadın	203,31		
Faktör 7: Saf Meydan Okuma	201	Erkek	199,91	-0,160	0,873
	196	Kadın	198,07		
Faktör 8: Hayat Tarzı	201	Erkek	193,35	-1,003	0,316
	196	Kadın	204,80		

Tablo 5’de öğrencilerin yaşa, mesleğin seçilmesinde etkili olan duruma ve mezun olduktan sonra mesleği yapma isteğine göre kariyer çapaları algılarını ölçen Kruskal-Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Kruskal-Wallis testinden elde edilen sonuçlara göre ($p \leq 0,05$ için) yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösteren kariyer çapası “Güvenlik/İstikrar”dır ($p= 0,023$). Tablo 5’e bakıldığında 17-19 yaş aralığındaki öğrencilerin “Güvenlik/İstikrar” kariyer çapasını 20-22 yaş ve 23 ve üzeri yaşta öğrencilere göre daha fazla önemseydiği görülmektedir. Mesleğin seçilmesinde etkili olan duruma göre Kruskal-Wallis testi sonuçlarına bakıldığında ise ($p \leq 0,05$ için) istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösteren kariyer çapaları “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” ($p= 0,012$), “Girişimcilik” ($p= 0,013$) ve “Hizmet/Bir Olaya Kendini Adamak” ($p= 0,012$) olduğu görülmektedir. Eğitim görmekte olduğu mesleği isteyerek seçtiğini belirten öğrencilerin belirtilen kariyer değerlerini mesleğini istemeyerek ya da kısmen isteyerek seçen öğrencilere göre fazla önemseydiği dikkat çekmektedir.

Öğrencilerin mezun olduktan sonra mesleği yapma isteğine göre kariyer değerleri algılarını ölçen Kruskal-Wallis testinden elde edilen sonuçlara göre ($p \leq 0,05$ için) istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösteren kariyer çapaları “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” ($p= 0,022$), “Genel Yönetmel Yetkinlik” ($p= 0,001$), “Girişimcilik” ($p= 0,009$) ve “Hizmet/Bir Olaya Kendini Adamak” ($p= 0,001$)’tır. Tablo 5’e bakıldığında mezun olduktan sonra mesleği yapmak istiyor musunuz sorusunu evet olarak yanıtlayan öğrencilerin, belirtilen kariyer çapalarını hayır ve belki olarak yanıtlayan öğrencilere göre daha fazla önemseydikleri söylenebilir.

Tablo 5: Yaşa, Mesleğin Seçilmesinde Etkili Olan Duruma, Mezun Olduktan Sonra Mesleği Yapma İsteğine Göre Kruskal-Wallis Testi

	<i>Sayı (n)</i>	<i>Yaş</i>	<i>Ortalama Sıralaması</i>	<i>ChiSquare</i>	<i>Anlamlılık Düzeyi</i>
<i>Güvenlik/İstikrar</i>	55	17-19 Yaş	211,49	7,515	0,023
	231	19-22 Yaş	208,08		
	111	23 yaş ve üzeri	173,91		
	<i>Sayı (n)</i>	<i>Mesleği Seçmede Etkili Durum</i>	<i>Ortalama Sıralaması</i>	<i>ChiSquare</i>	<i>Anlamlılık Düzeyi</i>
<i>Teknik Fonksiyonel Yetkinlik</i>	169	İsteyerek Seçtim	216,22	8,866	0,012
	51	İstemeyerek Seçtim	165,72		
	177	Kısmen İsteyerek Seçtim	192,14		
<i>Girişimcilik</i>	169	İsteyerek Seçtim	211,34	8,755	0,013
	51	İstemeyerek Seçtim	157,5		
	177	Kısmen İsteyerek Seçtim	199,18		
<i>Hizmet/Bir Olaya Kendini Adamak</i>	169	İsteyerek Seçtim	214,53	8,799	0,012
	51	İstemeyerek Seçtim	161,68		
	177	Kısmen İsteyerek Seçtim	194,93		
	<i>Sayı (n)</i>	<i>Mezun Olduktan Sonra Mesleği Yapma İsteği</i>	<i>Ortalama Sıralaması</i>	<i>ChiSquare</i>	<i>Anlamlılık Düzeyi</i>
<i>Teknik Fonksiyonel Yetkinlik</i>	176	Evet	215,62	7,595	0,022
	54	Hayır	173,27		
	167	Belki	189,81		
<i>Genel Yönetmel Yetkinlik</i>	176	Evet	213,78	14,631	0,001
	54	Hayır	146,33		
	167	Belki	200,46		
<i>Girişimcilik</i>	176	Evet	214,21	9,457	0,009
	54	Hayır	160,31		
	167	Belki	195,48		
<i>Hizmet/Bir Olaya Kendini Adamak</i>	176	Evet	218,14	14,561	0,001
	54	Hayır	151,56		
	167	Belki	194,17		

Çalışmaya konu olan kariyer çapaları arasındaki ilişki korelasyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Tablo 6'nın anlamlılık satırındaki değerin ($p= 0.00$ olduğu görülmektedir ($p< 0.01$). Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda söz konusu kariyer değerleri arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğundan söz etmek mümkündür. İki değişken arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü belirlemek için korelasyon analizinden faydalanılmaktadır. Korelasyon katsayısı (r), -1 ile +1 arasında değer alabilir. Burada değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini rakamların mutlak büyüklüğü yönünü ise rakamların işareti (pozitif ve ya negatif olması) belirlemektedir. Korelasyon katsayısının pozitif olması değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişkinin olduğunu, negatif olması ise ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Ural ve Kılıç: 2006: 247; Altunışık vd., 2012: 228).

Tablo 6’da yer alan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” ile “Hizmet/Bir Olaya Kendini Adamak” ve “Hayat Tarzı” kariyer çapaları arasındaki ilişkinin diğer kariyer çapalarına göre daha güçlü olduğu görülmektedir. Benzer şekilde “Özerklik ve Otonomi” ile “Girişimcilik” arasında ve “Hizmet ve ya Bir Olaya Kendini Adamak” ile “Saf Meydan Okuma” kariyer çapaları arasında da diğer kariyer çapalarına göre daha güçlü pozitif yönlü bir ilişki olduğundan bahsedilebilir.

Tablo 6: Korelasyon Analizi

		<i>Genel Yönetsel Yetkinlik</i>	<i>Özerklik/ Otonomi</i>	<i>Güvenlik/ İstikrar</i>	<i>Girişimcilik</i>	<i>Hizmet/Bir Olaya Kendini Adamak</i>	<i>Saf Meydan Okuma</i>	<i>Hayat Tarzı</i>
<i>Teknik Fonksiyonel Yetkinlik</i>	Pearson Korelasyonu	,553	,643	,595	,603	,651	,598	,656
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	n	397	397	397	397	397	397	397
<i>Genel Yönetsel Yetkinlik</i>	Pearson Korelasyonu		,584	,438	,557	,483	,488	,416
	Anlamlılık		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	n		397	397	397	397	397	397
<i>Özerklik/ Otonomi</i>	Pearson Korelasyonu			,537	,672	,550	,496	,492
	Anlamlılık			,000	,000	,000	,000	,000
	n			397	397	397	397	397
<i>Güvenlik/ İstikrar</i>	Pearson Korelasyonu				,528	,562	,472	,567
	Anlamlılık				,000	,000	,000	,000
	n				397	397	397	397
<i>Girişimcilik</i>	Pearson Korelasyonu					,618	,546	,534
	Anlamlılık					,000	,000	,000
	n					397	397	397
<i>Hizmet/Bir Olaya Kendini Adamak</i>	Pearson Korelasyonu						,668	,640
	Anlamlılık						,000	,000
	n						397	397
<i>Saf Meydan Okuma</i>	Pearson Korelasyonu							,593
	Anlamlılık							,000
	n							397

TARTIŞMA VE SONUÇ

Turizm eğitimi alan öğrencilerin meslek ve kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesi amaçlanan bu çalışmada bazı önemli sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Ankete katılanların çoğunluğunu erkek öğrenciler ile 20-22 yaş grubu arasında bulunan öğrenciler oluşturmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların devam etmekte oldukları sınıflara göre dağılımlarının birbirine yakın olduğu söylenebilir. Katılımcıların çoğunluğunun mesleklerini kısmen isteyerek seçtikleri ve seçtikleri

meslekten memnun oldukları, bulunla birlikte mezun olduktan sonra mesleği yapmak istedikleri görülmektedir. Araştırma sonucunda turizm eğitimi alan öğrenciler için teknik fonksiyonel yetkinlik, hayat tarzı, girişimcilik ve özerklik ve otonomi kariyer çapalarının diğerlerinden daha önemli olduğu tespit edilmiştir. Bu kariyer çapaları arasında da turizm öğrencileri için en önemli çapanın teknik fonksiyonel yetkinlik olduğu dikkat çekmektedir. Türkay ve Eryılmaz (2010) tarafından yapılan araştırma da bu sonucu destekler niteliktedir. Türkay ve Eryılmaz (2010) turizm sektöründe yapmış oldukları araştırmada konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer değerlerinde öne çıkan ilk unsurun teknik fonksiyonel yetkinlik olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna bağlı olarak konaklama sektörü çalışanları için kariyer planlamasında uzmanlık alanının çok önemli olduğunu söylemek mümkün olabilir. Çalışanların başka bir alana geçmektense uzmanlık alanında yükselmeyi hedeflemeleri çalışanların uzmanlık alanlarına bağlılığını ortaya koymaktadır. Uzmanlık alanı olarak, konaklama işletmeciliği alanı ya da işletme içindeki farklı alt alanlar (önbüro, yiyecek ve içecek, kat hizmetleri gibi) hedeflenebilmektedir. Bu nedenle bu kariyer çapasını benimseyen öğrencilere bu çapanın özelliği doğrultusunda özel yeteneklerini, teknik ve fonksiyonel becerilerini kullanabileceği ve daha fazla uzmanlık gerektiren işlerde çalışabilecekleri işler sunulmalıdır. İşletmelerin çalışanların uzmanlık alanlarına saygı duymaları ve onları uzmanlık alanlarının dışında çalıştırmaya zorlamamaları önemlidir. Katılımcıların ikinci olarak değer verdikleri kariyer çapası ise hayat tarzıdır. Bu kariyer çapasını benimseyen öğrenciler için işletmelerin özellikle katılımcıların kişisel, aile ve mesleki hayatlarını dengeleyebilecekleri iş koşulları sunulmalıdır. Bu nedenle çalışma sürelerinin kısılması ya da daha esnek hale getirilmesi ile çalışanların daha fazla aileleri ile birlikte olmaları sağlanabilir.

Araştırma ortaya çıkan diğer bir sonuç ekek öğrenciler için “Girişimcilik” kariyer çapasının kız öğrencilere göre daha önemli olduğudur. Kadın girişimciliğinin sınırlı olmasını Türk aile yapısının ataerkil özellik taşıması, kadının aile içindeki rolü, cinsiyet ayrımcılığı, okur-yazarlık, eğitim seviyeleri, yaş, sosyo-ekonomik çevre, aile yapısı ve demografik çevre, ekonomik gelişme, işgücü ve istihdam, gibi faktörlere bağlamak mümkündür (Minniti ve Arenius, 2003: 11-25; Soysal, 2010: 94-97; Sayın, 2011: 24). 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: 263). Kutanis ve Alpaslan’ın (2006); yapmış olduğu çalışmanın bulgularına göre de girişimci kadınların %77,27’si aile ve çocuklarını hayatlarındaki en önemli unsur olarak görmektedir. Günümüzde kadınlar kendi işletmelerinin sahibi olsalar dahi ev ve çocuk ile ilgili sorumluluklar yine de kadınların üzerindedir. Görülmektedir ki iş ve aile hayatı birbirinden bağımsız seyretilmemekte aksine birbirini etkilemektedir. Bu nedenle çalışan kadın evi ve işi ile eşit oranda ilgilenmek zorunda kalmaktadır. Bunu dengelemek her zaman kolay olmamakta ve alanlardan birine daha fazla vakit ayrılması sonucu diğer alana ilgi eksilmektedir. Bu durumda birey için rol çatışması meydana

gelmektedir. Kadının üzerindeki ailevi sorumluluk nedeniyle doğan rol çatışması sonucu kadın, toplum tarafından erkek girişimcilerden daha çok eleştirilmekte bu da kadın girişimciliğinin erkeklerden daha düşük olmasına yol açmaktadır (Nayır, 2008: 635). Çakıcı (2004); yapmış olduğu araştırmada genç yaştaki kadın girişimcilerin (20-29), orta yaş (40-49) girişimcilere göre daha etkin olduğunu, bu durumun yeni kuşağın daha öz güvenli ve eğitilmiş olması ile yetiştiriliş tarzından kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Ayrıca geçmişte annesi çalışan veya halen çalışmakta olan kadınların girişimcilik faaliyetlerinde diğerlerine kıyasla daha etkili olduğunu ve bu durumun, çalışan annelerin çocuklarını daha öz güvenli yetiştirmelerine bağlı olabileceği şeklinde yorumlanabileceğini ifade etmektedir. Kadın girişimcilerin toplumda üstlendikleri roller ve toplumun kadın girişimcilere bakış açısı, gelenek ve görenekler, erkek girişimcilerin ekonomik beklentilerinin, kadın girişimcilerin ise kişisel beklentilerinin ön planda olması sonucu kadın girişimcilerin erkeklere göre daha fazla sosyal desteğe ihtiyaç duymaları (Kutunis, 2003: 60), kadınların cinsiyet rolleri esas alınarak, kadına özgü ve erkeğe özgü olan işler gibi ayrımlar yapılması (Yetim, 2002: 81) da kadın girişimciliği üzerinde etkili olan unsurlar olarak ifade edilebilir.

Araştırmada ortaya çıkan diğer bir sonuç ise mezun olduktan sonra mesleği yapmak istiyor musunuz sorusunu evet olarak yanıtlayan öğrencilerin, belirtilen kariyer çapalarını hayır ve belki olarak yanıtlayan öğrencilere göre daha fazla önemsedikleri sonucudur. 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 ve Kayran, 2013: 84-85). Bu açıdan bakıldığında bireyin öğrenim gördüğü bölümü isteyerek seçmiş olmasının mezun olduktan sonra mesleği yapma isteğinin kariyer değerleri üzerinde etkili olduğunu söylenebilir.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O. (2009). Shein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2): 277-292.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. 3. Baskı. İstanbul: Avcı Ofset.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve 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.

Avcı, N. (2011). Turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin iş değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22 (1): 7-18.

Aymankuy, Y. ve Aymankuy, Ş. (2013). Turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründeki istihdamla ilgili görüşleri ve sektördeki kariyer beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, (35): 1-21.

Aytaç, M. ve Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi*, 5 (1): 14-22.

Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, gelişimi ve sorunları*. 2. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Baş, T. (2006). *Anket: anket nasıl hazırlanır? uygulanır? değerlendirilir?* 4. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Charles, R. K. (1992). Career influences, expectations and perceptions of Caribbean hospitality and tourism student: A third world perspective. *Journal Hospitality and Tourism Educator*. 4 (3): 9-14.

Cothran, C. C. ve Combrink, T. E. (1999). Attitudes of minority adolescents toward hospitality industry careers. *International Journal of Hospitality Management*, 18 (2): 143-158.

Crepeau, R. G., Crook, C. W., Goslar, M. D., ve McMurtrey, M. E. (1992). Career anchors of information systems personnel. *Journal of Management Information Systems*, 9 (2): 145-160.

Çakıcı, A. (2004). Kadın girişimcilerin işletme fonksiyonlarındaki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (3): <http://ybd.comu.edu.tr/sites/ybd.comu.edu.tr/files/kad%4%b1n%20giri%5%9fimcilerin%20%4%b0%5%9fletme%20fonksiyonlar%4%b1ndaki%20etkisinin%20belirlenmesine%20y%3%b6nelik%20bir%20ara%5%9ft%4%b1rma.pdf>, (14.10.2013).

Çatı, K. ve Bilgin, Y. (2013). Turizm lisans öğrencilerinin turizm sektöründe çalışma eğilimleri. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (1): 23-45.

Çerik, Ş. ve Bozkurt, S. (2010). Çalışanların örgütsel sosyalizasyon ve kariyer çapalarına yönelik algılamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve banka çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35 (1): 77-97.

Çolakoğlu, Ü., Atay, H. ve Yıldırım, H. (2010). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin mezuniyet sonrası yaşamlarında turizm sektörünü seçmemelerinin nedenlerini saptamaya yönelik bir araştırma. *Uluslararası Doğu Karadeniz Turizm Sempozyumu Bildiriler Kitabı: İçinde 1-15. 7-9 Ekim 2010, Giresun.*

Danziger, N., Rachman-Moore, D., ve Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13 (1): 7-19.

DeCoster, J. (1998). Overview of factor analysis. <http://www.stat-help.com/factor.pdf>, (04.10. 2013).

Duman, T., Tepeci M. ve Unur, K. (2006). Mersin'de yükseköğretim ve ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerinin karşılaştırmalı analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17 (1): 51-69.

Erdem, B. ve Kayran, M. F. (2013). Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (1):81-106.

Erdoğan, Y., Bayram, S., ve Deniz, L. (2007). WEB tabanlı öğretim tutum ölçeği: Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4 (2): 1-14.

Erdoğan, N. (2004). Career orientations of salaried professionals: The case of Turkey. *Career Development International*, 9 (2): 153-175.

Getz, D. (1994). Students' work experiences, perceptions and attitudes towards careers in hospitality and tourism: a longitudinal case study in Spey Valley, Scotland. *International Journal of Hospitality Management*, 13 (1): 25-37.

Gürbüz, S. ve Sığırı, Ü. (2012). Kariyer çapalarının, temel benlik değerlendirmesi ve kültürel değerler ile ilişkisi: Türkiye ve ABD karşılaştırması, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2012, İzmir.

İbicioğlu, H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U. C. (2011). Kariyer danışmanlığını bir sonraki adıma taşımak: Süreç danışmanlığı perspektifinde kariyer çapaları kullanımı ve bir uygulama. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar, Bildiri Kitabı*: İçinde 1928-1935. 27-29 Mayıs 2011, İstanbul.

İçöz, O. (1991). Turizm Sektörünün Gelişmesinde İnsan Unsurunun Önemi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2 (6): 15-18.

Jenkins, A. K. (2001). Making a career of it? Hospitality student's future perspectives: An Anglo-Dutch study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13 (1): 13 – 20.

Jiang, B. ve Tribe, J. (2009). Tourism jobs – short lived professions: Student attitudes towards tourism careers in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 8 (1): 4-19.

Jiang, J. J. ve Klein, G. (2000). Supervisor support and career anchor impact on the career satisfaction of the entry-level information systems professional. *Journal of Management Information Systems*, 16 (3): 219-240.

Karakaya, Y. E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç. ve Karataş, F. (2013). Üniversiteli sporcu öğrencilerin kariyer değeri algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1): 86-94.

King, B., McKercher, B. ve Waryszak, R. (2003). A comparative study of hospitality and tourism graduates in Australia and Hong Kong. *International Journal of Tourism Research*, 5 (6): 409–420.

Kitapçı, H. ve Sezen, B. (2002). Çalışanların tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma: Kariyer süreci örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1): 219-230.

Koca, A. İ. (2010). Kariyer seçiminde kariyer değerleri ile demografik faktör ilişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (1): 56-70.

Kozak, M. A. ve Kızılırmak, İ. (2001). Türkiye'de meslek yüksekokulu turizm-otelcilik programı öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik tutumlarının demografik değişkenlere göre değişimi: Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitesi öğrencileri üzerine bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12 (1): 9-16.

Kuşluvan, S. ve Kuşluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21 (3): 251-269.

Kutanis, R. Ö, ve Alpaslan, S. (2006). Girişimci ve yönetici kadınların profilleri farklı mıdır? *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 8 (2): 139-153.

Kutunis, R. Ö. (2003). Girişimcilikte cinsiyet faktörü: kadın girişimciler. *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: İçinde 59-69. 22-24 Mayıs 2003, Afyon.*

Kültür ve Turizm Bakanlığı, Turizm İstatistikleri, <http://sgb.kulturturizm.gov.tr/TR,50930/istatistikler.html>, (19.08.2013).

Martin, S. M. ve Rodriguez del Bosque I. A. (2008). Exploring the cognitive-affective nature of destination image and the role of psychological factors in its formation, *Tourism Management*, 29 (2): 263-277.

Mels, G. (2003). *Getting started with the student edition of LISREL 8.53 for windows.* <https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.psikolojikt.estler.hacettepe.edu.tr%2F1.doc&ei=pxOOUrSqE8KptAaT4IDoCA&usq=AFQjCNF6Su6RMgUNf5fGpU2BekP0vFfW&bvm=bv.56987063,d.Yms>, (24.10.2013).

Messarra, L., Mourad, M. ve Al Harake, N. (2009). The linkage between professionals' goal orientation and career anchors. *International Journal of Business Research*, 9 (1): 50-56.

Minniti, M. ve Arenius, P.(2003). Women in entrepreneurship. *The Entrepreneurial Advantage of Nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium*, http://business2.fiu.edu/1660397/www/Participation%20in%20Entrepreneurship/Minniti_Araeus_UN_womens_report.pdf, (14.11.2013).

Nayır, D. Z. (2008). İşi ve ailesi arasındaki kadın: tekstil ve bilgi işlem girişimcilerinin rol çalışmasına getirdikleri çözüm stratejileri. *Ege Akademik Bakış*, 8 (2): 631-650.

Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. 4. Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Kariyer tercihinde kişisel değişkenlerin rolü: Turizm ve öğretmenlik eğitimi alan öğrenciler üzerinde bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (17): 207-234.

Richardson, S. (2009). Undergraduates' perceptions of tourism and hospitality as a career choice. *International Journal of Hospitality Management*, 28 (3): 382-388.

Roney, S. A. ve Öztin, P. (2007). Career perceptions of undergraduate tourism students: A case study in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 6 (1): 4-18.

Sayın, E. (2011). Kadın girişimcilerin sorunlarının betimleyici analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (1): 23-32.

Schein, E. H. (1990). Career anchors and job/role planning: the links between career pathing and career development, <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf>, (10.09.2012).

Schermelleh-Engel, K. Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Models: Tests of significance and descriptive. *Psychological Research Online*, 8 (2): 23-74.

Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi*, 18 (2): 49-62.

Soysal, A. (2010). Türkiye’de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65 (1): 83-114.

Tan, H. H. ve Quek, B. C. (2001). An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore. *The Journal of Psychology*, 135 (5): 527-545.

Türkay, O. ve Solmaz, S. A. (2011). Liderlik yeteneği ve kariyer değerlerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerindeki etkileri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2): 46-71.

Türkay, O. ve Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 24 (Bahar): 179-199.

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi, SPSS 10.0-12.0 for Windows*. Genişletilmiş 2. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.

World Tourism Organisation (UNWTO) (2013). *UNWTO 2013 tourism highlights*. http://dtxqt4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/unwto_highlights_13_en_hr_0.pdf, (19.08. 2013).

Yarnall, J. (1998). Career anchors: results of an organisational study in the UK. *Career Development International*, 3 (2): 56-61.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yetim, N. (2002). Sosyal sermaye olarak kadın girişimciler: Mersin örneği. *Ege Akademik Bakış*, 2 (2): 79-92.

Zengin, B., Şen, M. ve Taşar, O. (2011). Marmara Bölgesi’nde turizm lisans öğrencilerinin konaklama sektöründe cinsiyete göre kariyer düşünceleriyle ilgili bir araştırma. *SESSION 3B: Turizm ve Mikroekonomi, International Conference On Eurasian Economies, Bildiri Kitabı: İçinde 217-225*. 12-14 Ekim 2011, Kırgızistan.