

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANA BİLİM DALI

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE
TURİZM EĞİTİMİ ALMAKTA OLAN
ÖĞRENCİLERİN TURİZM SEKTÖRÜNE YÖNELİK
GÖRÜŞLERİ İLE KARIYER DEĞERLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET DÜZGÜN

GAZİANTEP
TEMMUZ 2015

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANA BİLİM DALI

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE
TURİZM EĞİTİMİ ALMAKTA OLAN
ÖĞRENCİLERİN TURİZM SEKTÖRÜNE YÖNELİK
GÖRÜŞLERİ İLE KARIYER DEĞERLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet DÜZGÜN

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Atıncı OLCAY

GAZİANTEP
TEMMUZ 2015

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANA BİLİM DALI

**Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Turizm Eğitimi Almakta Olan
Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İle Kariyer Değerleri
Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması.**

Mehmet DÜZGÜN

Tez Savunma Tarihi: 15/07/2015

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı:

Prof. Dr. Hilmi BAYRAKTAR

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans/Doktora tezi olarak gerekli şartları sağladığımı onaylarım.

Yrd. Doç. Dr. Atıncı OLCAY

Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımda (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

(Unvanı, Adı ve SOYADI)
İkinci Tez Danışmanı (varsa)

Yrd. Doç. Dr. Atıncı OLCAY
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.


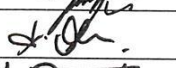

Jüri Üyeleri:
(Unvanı, Adı ve SOYADI)

Yrd. Doç. Dr. Yakup DURMAZ

Yrd. Doç. Dr. Atıncı OLCAY

Yrd. Doç. Dr. İbrahim GİRİTLİOĞLU

İmzası

ÖZET

Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması

DÜZGÜN, Mehmet

Yüksek Lisans Tezi, Turizm İşletmeciliği ABD

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Atınç OLCA Y

Temmuz 2015, 194 sayfa

Turizm sektöründe meydana gelen hızlı değişim ve gelişim nitelikli iş gücü ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Sektörün ihtiyaç duyduğu bu nitelikli iş gücünün sağlanması turizm sektörünün çalışma şartlarına uygun yeteneklere sahip kişilerin turizm eğitimi alması ile karşılanacaktır. Bu noktada Türkiye’de turizm eğitiminin ilk basamağı olan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde eğitim gören öğrencilerin turizm sektöründe kariyer tercihinde bulunmadan önce kariyer değerlerinin ve istihdam edilecekleri sektörün özelliklerinin farkında olmalarının önemi büyüktür.

Bu araştırmanın temel amacı, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi karşılaştırmaktır. Bu amaçla 5’li Likert tipinde oluşturulan anket formu 2014 yılının Kasım ayında Gaziantep’te üç farklı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’nde turizm eğitimi alan 406 öğrenci üzerinde uygulanmış ve öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ve öne çıkan kariyer değerleri belirlenmiştir. Yine yapılan bu çalışmada, öğrencilerin kariyer değerleri ve turizm sektörüne yönelik görüşleri ile cinsiyet, yaş, eğitim görülen okul türü, eğitim görülen alan, turizm sektöründe kariyer tercihi bağımsız değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U ile Kruskal Wallis H Testleri ile aranmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin turizm sektöründe iş bulma ve çalışma koşullarına yönelik görüşleri olumsuzdur. Bununla beraber araştırmaya katılan öğrenciler açısından baskın olan kariyer değerinin ise “İstikrar” olduğu görülmüştür. Yine bu çalışmada bağımsız değişkenler ile öğrencilerin kariyer değerleri ve turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bununla beraber öğrencilerin kariyer değerleri ve turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında ise anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turizm Eğitimi, Kariyer Değerleri, Turizm Sektörü.

ABSTRACT

Analysis of the Relationship Between the Opinions Regarding Tourism Industry of Students Who Receive Tourism Education in Occupational and Technical Anatolian High Schools and Their Career Values

DÜZGÜN, Mehmet

M. A. Thesis, Department of Tourism Management

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Atınç OLCAY

July 2015, 194 pages

The rapid change and development taking place in the tourism industry lead to a demand for qualified labor force. This qualified labor force can be supplied by ensuring that those who possess relevant skills compatible with the work conditions of the tourism industry receive tourism education. It is very important, in this context, for those students who attend Occupational and Technical Anatolian High Schools, which are the first step of the tourism education in Turkey, to be aware of their career values and the characteristics of the industry in which they will be employed before they make a career preference in the tourism industry.

The basic purpose of this study was to analyze the relationship between the opinions regarding tourism industry of students who receive tourism education in Occupational and Technical Anatolian High Schools and their career values. A 5-point Likert scale type questionnaire form created for this purpose was administered to 406 students receiving tourism education in three different Occupational and Technical Anatolian High Schools in Gaziantep in November 2014 and their opinions regarding the tourism industry and their primary career values were identified. Additionally, Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis H tests were used to determine if any significant relationship existed between the opinions regarding the tourism industry and the career values of the students, on the one side, and the independent variables of sex, age, type of school, the field of education, and career preference in the tourism industry, on the other side.

The results of the study showed that the opinions of the students regarding employment in the tourism industry and work conditions were negative. "Stability" was the dominant career value on the part of the students who participated in the study. Significant relationships were found between the independent variables and the career values of the students and their opinions regarding the tourism industry. There was also a significant relationship between the career values of the students and their opinions regarding the tourism industry.

Keywords: Tourism Training, Career Values, Tourism Sector.

ÖN SÖZ

Turizm sektöründe meydana gelen hızlı değişim ve gelişim nitelikli iş gücü ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Bu nitelikli iş gücünün sağlanması, turizm sektörünün çalışma şartlarına uygun yeteneklere sahip kişilerin turizm eğitimi alması ile karşılanacaktır.

Türkiye’de turizm eğitiminin ilk basamağı olan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde eğitim gören öğrencilerin turizm sektöründe kariyer tercihinde bulunmadan önce kariyer değerlerinin ve istihdam edilecekleri sektörün özelliklerinin farkında olmalarının önemi büyüktür. Ortaöğretim düzeyinde eğitimleri sürmekte olan öğrencilerin kariyer değerlerinin eğitimini aldıkları mesleklerin özellikleriyle örtüşmesi gerekmektedir. Bu araştırma özünde, öğrencilerin gelecekteki kariyerleri açısından doğru zamanda ve isabetli kararlar verebilmelerine katkı sağlanması için eğitim kurumlarına ve uygulayıcılara yol göstermesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Akademik çalışmalarım süresince bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, insani ve ahlaki değerlerini örnek aldığım, öğrencisi olmaktan onur duyduğum ve ayrıca deneyimlerinden yararlanırken göstermiş olduğu sabır ve hoşgöründen dolayı saygıdeğer hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Atınç OLCA Y’a şükranlarımı sunarım.

"Yüksek Lisans" eğitimim boyunca yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Yusuf BOZGEYİK'e ve Yrd. Doç. Dr. İbrahim GİRİTLİOĞLU'na teşekkür ederim.

Çalışmamın tamamlanma aşamasında zamanını ayıran değerli arkadaşım Metin SÜRME'ye teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bugünlere gelmemde büyük emeği olan anneme ve babama, çalışmam boyunca manevi desteğini esirgemeyen ve göstermiş olduğu anlayıştan dolayı eşime ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖN SÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1.GİRİŞ	1
İKİNCİ BÖLÜM.....	4
2.KAYNAK ÖZETLERİ	4
2.1. İlgili Araştırmalar.....	4
2.1.1. Konuyla İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	4
2.1.1.1. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerine İlişkin Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar.....	4
2.1.1.2. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerine İlişkin Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	7
2.1.1.3. Turizm Sektöründe Kariyer ve Kariyer Değerlerine İlişkin Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar.....	9
2.1.1.4. Turizm Sektöründe Kariyer ve Kariyer Değerlerine İlişkin Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	12
2.2. Turizm Eğitimi ve Turizm Sektöründe İstihdam	15
2.2.1. Turizm Kavramı	15
2.2.2. Eğitim Kavramı.....	16
2.2.3. Mesleki Eğitim Kavramı	17
2.2.4. Turizm Eğitimi Kavramı	18
2.2.5. Türkiye’de Turizm Eğitimi	21
2.2.6. Örgün Turizm Eğitimi.....	23
2.2.6.1. Türkiye’de Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi	23
2.2.6.1.1. Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri.....	23
2.2.6.1.2.Kız Teknik ve Meslek Liseleri	26
2.2.6.2. Türkiye’de Yüksek Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi	26
2.2.6.2.1. Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitimi	27

2.2.6.2.2. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi	27
2.2.6.2.3. Lisansüstü Düzeyinde Turizm Eğitimi	28
2.2.7. Yaygın Turizm Eğitimi	28
2.2.8. Turizm Sektöründe İstihdam	29
2.3. Kariyer Kavramı	30
2.3.1. Kariyer Kavramının Tanımı	31
2.3.2. Kariyer Planlama	32
2.3.3. Kariyer Aşamaları	32
2.3.3.1. Keşif	33
2.3.3.2. Kurma	34
2.3.3.3. Kariyer Ortası	35
2.3.3.4. Kariyer Sonu	36
2.3.3.5. Azalma (Emeklilik)	36
2.3.4. Kariyer Boyutları	37
2.3.4.1. İçsel Kariyer Boyutu	37
2.3.4.2. Dışsal Kariyer Boyutu	37
2.3.5. Kariyer İle İlgili Diğer Kavramlar	38
2.3.5.1. Kariyer Platosu	38
2.3.5.2. Kariyer Haritası	39
2.3.5.3. Kariyer Patikası	39
2.3.5.4. Kariyer Hayat Döngüsü	40
2.3.5.5. Kariyer Yönetimi	40
2.3.6. Kariyer Yaklaşımları	41
2.3.6.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı	41
2.3.6.2. Modern Kariyer Yaklaşımları	41
2.3.6.2.1. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı	42
2.3.6.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı	43
2.3.6.2.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı	43
2.3.6.2.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı	44
2.3.6.2.5. Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı	44
2.3.6.2.6. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı	45
2.3.6.2.7. Kariyer Mozaïği	45
2.3.6.2.8. Çalışan Eşlerin Kariyerleri	45
2.3.7. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	46
2.3.7.1. Yetenek	46
2.3.7.2. İlgi	46

2.3.7.3. Meslek Değerleri	47
2.3.7.4. Yetkinlik Beklentisi	48
2.3.7.5. Psikolojik İhtiyaçlar	49
2.3.7.6. Aile İlişkileri	49
2.3.7.7. Cinsiyet	50
2.3.7.8. Kişilik Özellikleri.....	50
2.3.8. Kariyer Tercihi İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	51
2.3.8.1. Edgar Schein’ın Kariyer Değerleri Kuramı	52
2.3.8.1.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik.....	53
2.3.8.1.2. Genel Yönetmel Yetkinlik	53
2.3.8.1.3. İstikrar	54
2.3.8.1.4. Girişimcilik.....	54
2.3.8.1.5. Bağımsızlık.....	54
2.3.8.1.6. Meydan Okuma	55
2.3.8.1.7. Adanmışlık	55
2.3.8.1.8. Yaşam Tarzı	55
2.3.8.2. Ginzberg’in Gelişim Kuramı.....	55
2.3.8.3. Holland’ın Mesleki Tipoloji Kuramı	56
2.3.8.4. Roe’nun İhtiyaç Kuramı.....	56
2.3.8.5. Vroom’un Beklenti Kuramı	57
2.3.8.6. Tiedeman ve Ohara’nın Kariyer Kararı Verme Kuramı	57
2.3.8.7. Özellik Faktör Kuramı	58
2.3.8.8. Super’in Rol Kuramı	59
2.3.8.9. Gottfredson’un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı	60
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	66
3. MATERYAL VE YÖNTEM	66
3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri	66
3.2. Araştırmanın Önemi.....	70
3.3. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları.....	72
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	72
3.4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	73
3.4.2. Veri Toplama Aracı ve İçeriği	74
3.5. Verilerin Analizi.....	77
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	80
4. BULGULAR VE ANALİZLER	80
4.1. Araştırma Bulguları.....	80

4.1.1. Çalışma Evrenine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	80
4.1.1.1. Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı	80
4.1.1.2. Öğrencilerin Yaş Düzeylerine Göre Dağılımı	81
4.1.1.3. Öğrencilerin Okul Türüne Göre Dağılımı.....	81
4.1.1.4. Öğrencilerin Sınıf Düzeylerine Göre Dağılımı.....	81
4.1.1.5. Öğrencilerin Akademik Alana Göre Dağılımı	82
4.1.1.6. Öğrencilerin Akademik Dala Göre Dağılımı	82
4.1.1.7. Öğrencilerin Eğitim Gördükleri Alanı Tercih Sebeplerine Göre Dağılımı	83
4.1.1.8. Öğrencilerin Başka Bir Alanda Eğitim Görme Konusundaki Düşünceleri	84
4.1.1.9. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Tercihleri.....	84
4.1.1.10. Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Kariyer Hedefleri.....	84
4.1.1.11. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatları İle İlgili Bilgi Düzeyi	85
4.1.1.12. Öğrencilerin Babalarının Eğitim Düzeyi	85
4.1.1.13. Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Düzeyi	86
4.1.1.14. Öğrencilerin Babalarının Mesleği	86
4.1.2. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular....	87
4.1.2.1. İş Bulma ve Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular	88
4.1.2.2. Toplumun Sektöre Yönelik Algısı Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular.....	89
4.1.2.3. Kariyer Beklentisi Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular.....	89
4.1.2.4. Eğitim Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular	90
4.1.2.5. Ücret Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular	91
4.1.2.6. Cinsiyet Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular.....	91
4.1.3. Öğrencilerin Kariyer Değerlerine İlişkin Elde Edilen Bulgular	92
4.1.3.1. Bağımsızlık Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular.....	92
4.1.3.2. Adanmışlık Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular.....	93
4.1.3.3. Girişimcilik Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular.....	93
4.1.3.4. Yönetmel Yetkinlik Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular.....	94
4.1.3.5. İstikrar Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular.....	94
4.1.3.6. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular	95
4.1.3.7. Yaşam Tarzı Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular.....	96
4.1.4. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşler ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulgular.....	96

4.1.5. Öğrencilerin Kariyer Değerleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulgular	100
4.1.6. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulgular.....	120
SONUÇ VE TARTIŞMA	145
ÖNERİLER.....	157
KAYNAKLAR	159
EKLER.....	177
EK 1. ANKET FORMU.....	178
EK 2. ÖZ GEÇMİŞ (VİTAE)	182
EK 3. İZİN BELGESİ.....	183

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 3.1. Çalışma Evreninde Yer Alan Okullar ve Sınıflara Göre Kayıtlı Öğrenci Sayıları	73
Tablo 3.2. Anket Maddelerinin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlere İlişkin Boyutlara Dağılımı.....	75
Tablo 3.3. Anket Maddelerinin Kariyer Değerleri Boyutlarına Dağılımı	76
Tablo 3.4. Cronbach's Alpha (α) Katsayısının Aralık Değerleri	78
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	80
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Yaş Düzeyleri	81
Tablo 4.3. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Okul Türüne Göre Dağılımı	81
Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Sınıflara Göre Dağılımı	82
Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Akademik Alana Göre Dağılımı.....	82
Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Akademik Dala Göre Dağılımı.....	82
Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Eğitim Gördükleri Alanı Tercih Sebeplerine Göre Dağılımı	83
Tablo 4.8. Öğrencilerin Başka Bir Alanda Eğitim Görme Konusundaki Düşünceleri	84
Tablo 4.9. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Tercihleri	84
Tablo 4.10. Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Kariyer Hedefleri.....	85
Tablo 4.11. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatları İle İlgili Bilgi Düzeyi	85
Tablo 4.12. Öğrencilerin Babalarının Eğitim Düzeyi	86
Tablo 4.13. Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Düzeyi	86
Tablo 4.14. Öğrencilerin Babalarının Mesleği	86
Tablo 4.15. Aritmetik Ortalamaların İsbet Ettiği Seçeneklerin Aralık Değerlerine Göre Dağılımı.....	88
Tablo 4.16. İş Bulma ve Çalışma KoşullarıBoyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi	88
Tablo 4.17. Toplumun Sektöre Yönelik Algısı Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi	89
Tablo 4.18. Kariyer BeklentisiBoyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi.....	89
Tablo 4.19. Eğitim Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi.....	90
Tablo 4.20. ÜcretBoyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi.....	91
Tablo 4.21. CinsiyetBoyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi	91
Tablo 4.22. BağımsızlıkBoyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi	92

Tablo 4.23. Adanmışlık Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi	93
Tablo 4.24. Girişimcilik Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi	93
Tablo 4.25. Yöneltilen Yetkinlik Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi.....	94
Tablo 4.26. İstikrar Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi.....	94
Tablo 4.27. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik Boyutunda Yöneltilen İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi	95
Tablo 4.28. Yaşam Tarzı Boyutunda Yöneltilen İfadelerin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi	96
Tablo 4.29. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Spearman Brown Katsayıları	98
Tablo 4.30. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması	101
Tablo 4.31. Cinsiyet Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığı Kariyer Değeri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi	101
Tablo 4.32. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Okul Türüne Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması	102
Tablo 4.33. Okul Türü Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığı Kariyer Değeri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi	102
Tablo 4.34. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Sınıf Düzeyine Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması	103
Tablo 4.35. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Sınıf Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	103
Tablo 4.36. Sınıf Düzeyi Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığı Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi.....	105
Tablo 4.37. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Yaş Düzeyine Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması	105
Tablo 4.38. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Yaş Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	106
Tablo 4.39. Yaş Düzeyi Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığı Kariyer Değeri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi	107
Tablo 4.40. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Eğitim Gördükleri Alana Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması.....	107
Tablo 4.41. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Eğitim Görülen Alana Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması.....	108
Tablo 4.42. Eğitim Görülen Alan Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığı Kariyer Değeri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi.....	108
Tablo 4.43. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Eğitim Gördükleri Dala Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması.....	109
Tablo 4.44. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteğine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması.....	109
Tablo 4.45. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteğine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması.....	110
Tablo 4.46. Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteği Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığı Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi	113

Tablo 4.47. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Turizm Sektöründe Kariyer Hedeflerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	113
Tablo 4.48. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Turizm Sektöründe Kariyer Hedefine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması.....	114
Tablo 4.49. Turizm Sektöründe Kariyer Hedefi Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığı Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi	116
Tablo 4.50. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatlarına İlişkin Bilgi Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	116
Tablo 4.51. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatlarına İlişkin Bilgi Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	117
Tablo 4.52. Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatlarına İlişkin Bilgi Düzeyi Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığı Kariyer Değeri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi	118
Tablo 4.53. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Babalarının Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	118
Tablo 4.54. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Annelerinin Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	119
Tablo 4.55. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Babalarının Mesleklerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	120
Tablo 4.56. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması	121
Tablo 4.57. Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Cinsiyete Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	122
Tablo 4.58. Cinsiyet Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığı İfadeler Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi	123
Tablo 4.59. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Eğitim Gördükleri Okul Türüne Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması	123
Tablo 4.60. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Sınıf Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	124
Tablo 4.61. Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Sınıf Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	125
Tablo 4.62. Sınıf Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığın Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi	127
Tablo 4.63. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Yaş Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	128
Tablo 4.64. Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Yaş Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	129
Tablo 4.65. Yaş Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığın Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi	130
Tablo 4.66. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Eğitim Gördükleri Alana Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması	130
Tablo 4.67. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Eğitim Gördükleri Dala Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	131
Tablo 4.68. Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Eğitim Görülen Dala Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	132
Tablo 4.69. Eğitim Görülen Dal Değişkeni ile Aralarında Anlamli Farklılığın Çıktığın Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi	133

Tablo 4.70. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteğine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması.....	134
Tablo 4.71. Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteğine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması.....	134
Tablo 4.72. Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteği Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi .	136
Tablo 4.73. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Turizm Sektöründe Kariyer Hedeflerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	137
Tablo 4.74. Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Turizm Sektöründe Kariyer Hedefine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması ...	138
Tablo 4.75. Turizm Sektöründe Kariyer Hedefi Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi .	141
Tablo 4.76. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Kariyer Fırsatlarına İlişkin Bilgi Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması	141
Tablo 4.77. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Babalarının Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması.....	142
Tablo 4.78. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Annelerinin Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması.....	143
Tablo 4.79. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Babalarının Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması.....	143
Tablo 4.80. Öğrencilerin Babalarının Meslekleri Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi ...	144

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ

Uluslararası turizm hareketlerindeki artış ve buna bağlı olarak sektörün ekonomik anlamda hızlı bir şekilde büyümesi, turizmi 21. yüzyılın en önemli sosyo-ekonomik olgularından biri haline getirmiştir. Turizm hareketlerinin tarihsel gelişimine bakıldığında, yıllar itibariyle gelişimin sürekliliği dikkat çekmektedir. 1950’li yıllarda uluslararası seyahatlere katılan toplam kişi sayısı yaklaşık 25 milyon kişi iken, 2013 yılında bu rakam yaklaşık 1.08 milyar kişiye ulaşmıştır (UNWTO Tourism Highligts, 2014:2). Bunun yanında dünya genelinde 2020 yılı itibariyle, uluslararası turizm hareketlerine katılan kişi sayısının 1,6 milyara ulaşması ve uluslararası turizm gelirlerinin büyüklüğünün ise 2 trilyon dolara yükselmesi beklenmektedir (Pelit ve Demirkol, 2002:126). Turizmin emek-yoğun bir sektör olmasından dolayı, sektörün tüm bileşenleri insan etrafında kümelenmiştir. Bu durum insana yatırım yapmayı zorunlu bir hale getirmiştir. Hem ülkeler hem de işletmeler oluşturdukları turistik ürünü/hizmeti sunacak ve pazarlayacak kalifiye elemanlara ihtiyaç duymaktadır. Turizm sektöründe kaliteli hizmetin var olabilmesi için ise eğitilmiş kişilerin turizm sektöründe istihdam edilmesi gerekmektedir (Tutan, 2010; Ünlüöner, 2004; Ünlüöner, 2000).

Dünya turizm sektöründe rekabet sürekli bir şekilde artmaktadır. Sektörde bilgi ve teknoloji üretilmesi, yüksek kalitenin yakalanabilmesi için önem arz etmektedir. Bunun yanında yeterli sayı ve nitelikte insan gücünün yetiştirilmesi Türk turizminin bugününü ve geleceğini doğrudan etkileyecektir (Metargem, 2000:5). Uluslararası turizm pazarından ekonomik anlamda daha fazla pay elde etmeyi hedefleyen ülkelerin başta fiyat olmak üzere rekabete girişmesi, hizmet talep eden ve hizmet sunanlar arasındaki ilişkilerin sağlıklı bir zeminde gerçekleştirilmesi zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Bu durumun sağlanması ise büyük ölçüde

sektörde istihdam edilecek olan işgörenlerin meslekî ve teknik eğitim düzeylerinin yüksek olması ile doğrudan ilişkilidir (Ehtiyar ve Üngören, 2008:36).

Turizm işletmeleri için eğitim almış nitelikli iş gücünün sağlanması noktasında, turizm eğitimi veren kurumların önemi oldukça büyüktür (Lam ve Xiao, 2000: 292). Turizm eğitimi veren kurumlar, turizm işletmelerinin ihtiyacı olan pek çok hizmeti yerli ve yabancı turistlere sunacak olan alt ve orta kademe insan gücünün sağlanmasının yanı sıra, turizm sektörü ile ilgili kamu ve özel sektör kuruluşlarına yönetici, araştırmacı ve planlayıcı personel yetiştirmek amacıyla üst kademe insan gücünü sağlamaktadır (Hacıoğlu vd., 2008:20).

Turizm sektöründe sunulacak hizmetlerin kaliteli bir şekilde sunulabilmesi için istihdam edilecek olan iş gücünün yeterli düzeyde mesleki eğitim alması gerekmektedir. Genel olarak mesleki turizm eğitimi turizm sektöründe çalışan ve çalışmayı hedefleyen bireylere, turizm sektörünün ihtiyaç duyduğu meslekî yeterlik ve becerileri kazandırmayı amaçlayan bir eğitim türüdür (Hacıoğlu, 1992:94).

Kişinin seçeceği meslek onun nasıl bir hayat süreceğini, yaşam amacını, kendi potansiyelini kullanmasını, kendisine olan saygısını, sosyal desteğini, maddi ve manevi kazanımını ve zamanını geçirme biçimini oluşturur. Turizm eğitimi almakta olan lise öğrencilerinin yetenekleri çerçevesinde iyi değerlendirilmesi için onların mesleki eğitimleri süresince yakından tanınması ve kariyer planlamalarıyla ilgili hedef ve beklentileri hususunda öğrencilerle ilgilenilmesi ve rehberlik yapılması gerekmektedir. Ehtiyar ve Üngören (2008), lise ve üniversite düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine yaptıkları çalışmalarında, okuduğu bölümü bilinçli ve isteyerek seçen öğrencilerin turizm sektöründe kariyerlerini planlama konusunda daha pozitif ve umutlu, sektöre yönelik kaygı düzeylerinin ise daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Edgar H. Schein kariyer değerleri kavramını “mesleki benlik” olarak ifade etmektedir (Yarnall, 1998:56). Schein (1990), kariyer değerlerini; “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” başlıklarında boyutlandırmıştır. Ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrenciler her ne kadar iş hayatına başlamamış olsalar bile eğitimleri sürecinde Schein tarafından belirlenen kariyer değerlerinden birini taşımaları muhtemeldir.

Lise düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasındaki ilişki hem öğrenciler hem de turizm

sektörü açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada turizm eğitimi almakta olan lise öğrencilerinin kariyer değerleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasındaki ilişki karşılaştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın literatür kısmı üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde yurt içinde ve yurt dışında turizm eğitimi gören öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerine ve kariyer değerleri kavramına yönelik yapılan çalışmalara yer verilmiştir. İkinci bölümde eğitim, turizm eğitimi, turizm sektöründe istihdam ve Türkiye’de Turizm Eğitimi konuları üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde ise kariyer kavramı, kariyer boyutları, Edgar Schein’in Kariyer Değerleri (Çapaları) Kuramı, kariyer tercihi etkileyen faktörler, kariyer yaklaşımları, kariyer tercihi ile ilgili kuramsal yaklaşımlar ve kariyer ile ilgili diğer kavramlar ele alınmıştır.

Çalışmanın materyal ve yöntem kısmında ise araştırmanın amacı ve hipotezleri, araştırmanın önemi, araştırmanın varsayım ve sınırlılıkları, araştırma yöntemi ve verilerin analizine yer verilmiştir. Çalışmanın bulgular ve analizler kısmında analizler sonucunda elde edilen bulgular ortaya konulmuştur. Çalışmanın son bölümünde ise elde edilen araştırma bulgularından hareketle araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2.KAYNAK ÖZETLERİ

2.1. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ve kariyer değerleri ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir. Ancak mesleki turizm eğitimi alan ortaöğretim öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik görüşlerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisini konu alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

2.1.1. Konuyla İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerlerini konu alan yurt içinde ve yurt dışında yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

2.1.1.1. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerine İlişkin Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Araştırmanın bu bölümünde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini konu alan yurt içinde yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

Arman ve Şahin (2013), Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi'nde eğitim gören ve staj uygulamalarına katılan toplam 202 öğrencinin turizm işletmelerinden beklentilerini incelemiştir. Bu araştırma sonucunda öğrencilerin staj esnasında aldıkları eğitimin, mesleki gelişimlerine katkıda bulunmasını bekledikleri görülmüştür. Bununla beraber araştırmaya katılan öğrenciler, staj uygulamalarının kendilerine iş disiplini kazandırmasını ve sosyal çevrelerini genişletmesini beklemektedirler. Araştırmaya katılan öğrenciler, staj yerlerine pozitif

düşüncelerle, istekli gitmektedir. Diğer taraftan turizm işletmelerine staj yapmak üzere giden öğrencilerin, staj uygulamalarının turizm mesleğini tanımaya ve sevmeye imkan sağlayacağını, barınma gibi temel ihtiyaçlarının iş yeri tarafından karşılanacağını ve okulda öğrendikleri teorik bilgilerini uygulama şansı yakalayacakları yönünde psikolojik beklenti içinde oldukları da araştırmacılar tarafından tespit edilen diğer sonuçlardır.

Çatı ve Bilgin (2013), lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektöründe çalışma eğilimlerini konu aldıkları araştırmalarında öğrencilerin turizm sektörüne yönelik algılamalarının olumsuz olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar öğrencilerin sektöre karşı olumsuz tavır takınmalarının sebeplerini ise turizm sektörünün çalışma koşullarının ağır olması, aile yaşamını olumsuz etkilemesi, sektörde yapılan işlerin düşük vasıflı olmaları şeklinde sıralamışlardır.

Çimen (2008), lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin mesleki yönelimlerini konu aldığı araştırmasında öğrencilerin daha çok bağımsız çalışma ve belirli düzeyde bilgi gerektiren, toplumda saygı gören, düşünsel yönü baskın olan ve çalışma şartları rahat olan mesleklere yönelmek istediklerini tespit etmiştir.

Türkay ve Yağcı (2007), araştırmalarında turizm eğitimi gören öğrencilerin turizm sektörüne yönelik olumlu tutum geliştirmelerinin sadece öğrencilere bağlı olmadığını bu noktada eğitim kurumlarına ve sektör temsilcilerine de önemli görevler düştüğünü ifade etmişlerdir.

Roney ve Öztin (2007), 450 lisans ve ön lisans turizm öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmalarında öğrencilerin %70,6'sının turizm sektöründe çalışmanın iyi para kazandıracağını değerlendirirken; %79,3'ünün ise düzensiz çalışma saatlerinden şikayet ettiğini tespit etmiştir.

Güzel (2006), yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin beklentilerini karşılamadığını, bunun yanında öğrencilerin almış oldukları eğitim ile ilgili olarak memnuniyet düzeylerinin de düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Taşkın (2006), Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri'nin 11. Sınıf düzeyinde eğitim gören 250 öğrencinin staj sorunlarını incelediği araştırmasında, çalışma saatlerinin çok uzun ve düzensiz olmasının öğrencilerde yılgınlığa yol açtığını, yasal çalışma saatlerinin üzerindeki çalışmalar için mesai ücreti ödenmemesinin birçok işletmede eğitimden sorumlu personel bulunmamasının ve

ağır çalışma koşullarının öğrencilerin gelecekte turizm sektöründe çalışma düşüncelerini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir.

nlnen ve Boylu (2005), lise düzeyinde turizm eğitimi gören öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, öğrencilerin gerek bölümlere ayrılmalarında gerekse mezuniyet sonrasında istihdam sorunu yaşamamaları için okullardaki rehberlik hizmetlerinin artırılması gerekli olduğunu belirtmişlerdir.

Aksu ve Köksal (2005), çalışmalarında lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektöründe uzun çalışma saatleri ve düzensiz bir çalışma programı söz konusu olduğu için sektöre bakış aıllarının olumsuz olduğunu tespit etmişlerdir.

Boylu (2004), Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri'nde eğitim gören öğrenciler üzerine yaptığı bir araştırmasında, eğitim aldığı bölümü turizm sektöründe çalışmak amacıyla tercih eden öğrencilerin sektörde çalışmaya ilişkin daha istekli olduklarını tespit etmiştir. Öte yandan hiç staj yapmamış öğrencilerin sektörde çalışma isteğinin staj yapan öğrencilere göre daha yüksek olduğu, staj olanaklarının öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarının negatif olması üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Kusluvan ve Kusluvan (2003), lisans düzeyinde turizm eğitimi alan 397 ğrenci ile yaptıkları araştırmada, öğrencilerin %33'ünün sektörde çalışmayı düşünmediğini ve sadece yarısının mesleki geleceklerini turizm sektöründe gördüklerini tespit etmişlerdir.

Birdir (2002), turizm eğitimi alan lisans ğrencilerinin ücretlerin düşük olması, iş güvencesi olmaması, turizm sektöründe çalışmanın öğrencilerin gelecekteki hayat tarzlarına uygun olmaması ve bunun yanında turizm sektöründe kariyer yapmanın kişiye saygınlık kazandırmaması gibi nedenlerden dolayı sektörde kariyer yapmaya sıcak bakmadıklarını ortaya koymuştur.

Kozak ve Kızılırmak (2001), turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını konu aldıkları araştırmalarında turizm sektöründe staj yapan öğrencilerin yapmayan öğrencilere göre sektöre yönelik tutumlarının daha negatif olduğunu tespit etmişlerdir.

Koyuncu (2000), staj yapmış olan 199 lisans ğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada, öğrencilerin %87,9'unun çalışma saatlerini uzun bulduğunu, %83,9'unun yöneticileri yetersiz bulduğunu, %79,4'ünün her işi yaptığını, %78,4'ünün ücretleri düşük bulduğunu, %73,9'unun işletme içi eğitim almadığını,

%69,3'ünün sigortasız çalıştığı, %66,3'ünün izin günlerini yetersiz bulduğunu ve %42,2'sinin ise ücretlerin zamanında ödenmediği düşüncesinde olduklarını tespit etmiştir.

Kusluvan ve Kusluvan'ın (2000), yaptıkları araştırmalarında turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörüne olan bağlılıklarının oldukça düşük olduğunu ve araştırmaya katılan öğrencilerin sadece %42'sinin turizm sektörünün çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olduğunu tespit etmişlerdir.

2.1.1.2. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerine İlişkin Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Araştırmanın bu bölümünde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini konu alan yurt dışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

Saukkonen vd. (2013), Finlandiya'da multidisipliner turizm eğitimlerini tamamlamış olan 283 öğrenci ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında almış oldukları eğitimin turizm sektöründe istihdam üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin %71'inin hem eğitimden önce hem eğitimden sonra turizm sektöründe çalışmayı düşündükleri, %5'inin ise eğitimden önce turizm sektöründe çalışmayı düşünmeyip eğitimden sonra düşündükleri, %7'sinin ne eğitimden önce ne de eğitimden sonra turizm sektöründe istihdam edilmek istemediklerini tespit etmişlerdir.

Richardson (2009), Avustralya'da yaptığı araştırmada lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin genel olarak turizm sektöründe kariyer yapmak istemediklerini tespit etmiştir.

Jiang ve Tribe (2009), Çin' de turizm eğitimi görmekte olan öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında turizm sektöründe uzun yıllar çalışma konusunda kararsız olduklarını tespit etmişlerdir.

King vd. (2003), Hong Kong ve Avustralya' da turizm eğitimi almış 443 mezun öğrencinin turizm sektörüne yönelik algılamaları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarında kız öğrencilerin turizm sektöründe çalışmak yerine Yüksek Lisans eğitimini tercih ettiklerini ve öğrencilerin mezuniyetlerini izleyen 3-5 yıllık bir süreçte turizm sektöründe çalışmadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmaya Avustralya'dan katılan öğrencilerin %57,8'inin turizm sektörünün dışındaki sektörlerde çalıştığı tespit edilen diğer bir dikkat çekici sonuçtur.

Jenkins (2001), turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin %45'inin gelecekte turizm sektöründe çalışmak istediklerini, eğitimlerini tamamladıktan sonraki süreçte öğrencilerin daha çok "Genel Müdür" veya "Operasyon Sorumlusu" pozisyonunda çalışmak istediklerini tespit etmiştir.

Cothran ve Combrink (1999), tarafından, ABD'nin Arizona eyaletinde yapılan diğer bir araştırmada lise öğrencilerinin çoğunluğunun turizm sektöründeki kariyerlerle ilgili olumlu bir bakış açısına sahip olduklarını ve bu alanda eğitim yapmak istedikleri sonucunu tespit etmişlerdir.

Purcell ve Quinn (1996), İngiltere'de yükseköğrenim düzeyinde turizm eğitimini tamamlamış 712 mezun öğrenci ile gerçekleştirdiği araştırmalarında turizm eğitimi ile ilgili diğer alanların dışında sadece yönetim alanından mezun olanların üçte ikisinin turizm sektöründe istihdam edildiklerini ve bunların %40'ının kariyer memnuniyeti duyduklarını tespit etmişlerdir.

Altman ve Brothers (1995), yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi almış mezun öğrencilerin, eğitimlerini tamamlamalarını takip eden 5 yıl içinde %38'inin turizm sektöründe çalışmadıklarını ve bu öğrencilerin turizm sektörünü uzun çalışma saatleri ve ücretlerin düşük olmasından dolayı tercih etmediklerini belirlemişlerdir.

Johnstone (1994), Amerika' da yaptığı araştırmasında turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektöründeki yöneticilerin beklentilerini tam anlamıyla karşılamadıklarını bu durumun ise öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını olumsuz olarak etkilediği sonucunu tespit etmiştir.

Koko ve Guerrier (1994), turizm eğitimi almış mezunların turizm sektöründeki mevcut motivasyon araçlarının yetersizliği nedeniyle turizm sektöründe hiç çalışmadıklarını ya da kısa bir süre sonra sektörden ayrıldıklarını tespit etmişlerdir.

Getz (1994), yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerden stajlarını tamamlamış olanların tamamlamayanlara oranla sektöre yönelik tutumlarının daha olumsuz olduğunu tespit etmiştir.

Baron ve Maxwell (1993), araştırmalarında turizm eğitimi almış mezunların meslek yaşamlarına başladıktan kısa bir süre sonra turizm sektöründen ayrılmak istedikleri sonucunu tespit etmişlerdir.

Casado (1992), üniversite düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin eğitimlerini tamamladıktan sonra turizm sektöründe yönetici pozisyonunda çalışmak istedikleri sonucunu tespit etmişlerdir.

Pavesic ve Brymer (1990), lisans düzeyinde turizm eğitimini tamamlayan mezun öğrencilerin %20'sinin işe başladıkları ilk yıl %33'ünün ise mezuniyetlerini takip eden 5 yıl içinde turizm sektöründen ayrıldıklarını tespit etmişlerdir.

2.1.1.3. Turizm Sektöründe Kariyer ve Kariyer Değerlerine İlişkin Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Araştırmanın bu bölümünde turizm sektöründe kariyer ve kariyer değerlerini konu alan yurt içinde yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

Gezen ve Köroğlu (2014), anket yöntemini kullanarak lisans düzeyinde turizm eğitimi alan 420 öğrencinin meslek ve kariyer seçimine etki eden kariyer değerlerinin belirlenmesi amacıyla yapmış oldukları çalışmalarında araştırmaya katılan öğrenciler için önemli olan kariyer değerlerini; teknik fonksiyonel yetkinlik, hayat tarzı, girişimcilik özerklik ve otonomi olduğunu tespit etmişlerdir.

Batur ve Adıgüzel (2014), Fen Liseleri'nde öğrenim gören 349 öğrencinin kariyer değerlerini inceledikleri araştırmalarında öğrencilerin daha çok "İstikrar" kariyer değerini önemsediklerini tespit etmişlerdir. Öte yandan araştırmada girişimcilik kariyer değerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve erkek öğrencilerin girişimcilik kariyer değerinin kız öğrencilere göre daha fazla belirgin olduğunda görülmüştür.

Çarıkçı ve Morçin (2014), ön lisans turizm öğrencilerinin kariyer değerlerini konu aldıkları çalışmalarını 35 öğrenciyle gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda öğrencilerin baskın olan kariyer değerinin "Girişimcilik" olduğu tespit edilmiştir.

Dinçer vd. (2013), yaptıkları araştırmalarında önlisans öğrencilerinin turizm endüstrisine karşı birçok olumsuz tutum sergilemeler de öğrencilerin turizm endüstrisine karşı olumlu tutumlarının daha fazla olduğunu, Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi mezunu olup ön lisans öğrenimlerini sürdüren öğrencilerin, turizm sektöründe deneyimlerinin olmasından dolayı sektöre bağlılıklarının daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Aymankuy ve Aymankuy (2013), lisans düzeyinde turizm eğitimi gören 328 öğrencinin turizm sektöründe istihdam konusundaki görüşlerini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğrenciler turizm sektöründe iş bulmanın kolay olmadığını düşünürken turizm sektöründe çalışmayı eğlenceli ve zevkli olarak değerlendirmektedirler. Bununla beraber öğrencilerin turizm sektöründeki ücretlerin

yetersiz olduğunu ifade etmeleri, turizm sektöründe çalışmanın toplum nezdinde olumlu bir imajının olmadığını ve öğrencilerin turizm sektörünü uzun yıllar çalışmak için uygun görmemelerini ifade etmiş olmaları da araştırmanın dikkat çeken diğer önemli sonuçlarıdır.

Karakaya vd. (2013), farklı üniversitelerde öğrenim gören erkek sporcu öğrencilerin kariyer değerlerine ilişkin algılamalarını konu aldıkları araştırmalarını 144 öğrenci ile gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, üniversitelerde spor faaliyetleri ile uğraşan sporcu öğrencilerin farklı kariyer değerlerine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanında araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri üniversite değişkenine göre “İstikrar, Meydan Okuma ve Adanmışlık” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Başol vd. (2012), Meslek Yüksekokullarında öğrenim gören 356 öğrencinin kariyer değerlerini inceledikleri araştırmada öğrencilerin baskın olan kariyer değerlerinin “İstikrar ve Yaşam Tarzı” olduğunu tespit etmişlerdir.

Bayram vd. (2011), üniversite öğrencilerinin kariyer değerleri üzerinde kişiliğin etkisini araştırdıkları çalışmalarını 377 öğrenci ile gerçekleştirmişlerdir. Yapılan bu araştırmada öğrencilerin kişilik özellikleri ile kariyer değerleri karşılaştırılmıştır. Buna göre en yüksek ilişki “Gelişime Açık” kişilik özelliği ile “Meydan Okuma” kariyer değeri arasında olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan araştırmaya katılan kız öğrencilerin “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, İstikrar, Girişimcilik, Adanmışlık” kariyer değerleri puan ortalamalarının belirtilen değerlerde erkek öğrencilere göre daha yüksek bulunması araştırmanın dikkat çeken bir diğer sonucudur.

İbicioğlu vd. (2011), anket yöntemini kullanarak üniversite öğrencilerinin sahip oldukları kariyer değerlerini belirlemeyi amaçladıkları araştırmalarında, araştırmaya katılan 760 öğrencinin “Girişimcilik, Meydan Okuma ve Adanmışlık” kariyer değerlerine yoğunlaştıklarını tespit etmişlerdir. Öte yandan araştırmanın dikkat çeken bir diğer önemli sonucu ise araştırmaya katılan öğrencilerin farklı kariyer değerlerine ait özellikleri aynı anda taşımalarının tespit edilmiş olmasıdır.

Türkay ve Solmaz (2011), liderlik yeteneği ve kariyer değerlerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarını lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde turizm eğitimi alan toplam 287 öğrenci üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Buna göre, araştırmaya katılan öğrencilerden %56,4’ünün turizm eğitimi almayı isteyerek seçtiği, %16,7’sinin kararsız olduklarını ve

istemeyerek seçenlerin oranının ise %19,2 olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanında araştırmaya katılan öğrencilerin %65,5'inin turizmde kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olduğu, öğrencilerin %55,7'inin stajını tamamladığı % 40,4'ünün ise stajlarını tamamlamadıkları tespit edilmiştir.

Koca (2010), 4 farklı fakültede öğrenim görmekte olan 192 öğrencinin demografik özellikleriyle kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında öğrenciler tarafından önemli olan kariyer değerlerinin “Yaşam Tarzı, Yönetmelik Yetkinlik ve Girişimcilik” olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanında araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile “İstikrar” kariyer değeri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Çerik ve Bozkurt (2010), bankacılık sektöründe çalışmakta olan 106 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında örgütsel sosyalizasyon ve kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre örgütsel sosyalizasyon ve kariyer değerlerinin algılanması arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur.

Türkay ve Eryılmaz (2010), anket yöntemini kullanarak otel çalışanları üzerinden kariyer değerleri ile kariyer yolu tercihleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapmış oldukları çalışmalarında konaklama sektöründe yaşanan kariyer hareketliliğinin çalışanların sahip oldukları teknik yetkinlik ve otonomi/bağımsızlık kariyer değerleri ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Adıgüzel (2009), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin kariyer değerlerini incelediği araştırmasında öğrencilerin farklı kariyer değerlerine sahip olduklarını tespit etmiştir. Öte yandan öğrencilerin en fazla “İstikrar” kariyer değerini benimsemelerini Türkiye'deki iş bulma ve çalışma şartlarına dayandırmıştır.

Ehtiyar ve Üngören (2008), tarafından 212'si üniversite ve 284'ü lise düzeyinde turizm eğitimi almakta olan toplam 486 öğrenci üzerinde yapılan bir araştırmada okuduğu bölümü bilinçli ve isteyerek seçen öğrencilerin turizm sektöründe kariyerlerini planlama konusunda daha pozitif ve umutlu ve sektöre yönelik kaygı düzeylerinin ise daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca öğrencilerin gelecekteki belirsizlikten, hedef ve amaç eksikliğinden dolayı kendilerini güvende hissetmedikleri de görülmüştür.

Uğurlu (2007), lise öğrencilerin kariyer değerlerini konu aldığı araştırmasında öğrencilerin eğitim gördükleri sınıf değişkenine göre kariyer değerlerinin farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Duman vd. (2006), lisans, ön lisans ve lise düzeyinde eğitim gören öğrencilerin kariyer beklentileri üzerine yaptıkları araştırmada öğrencilerin, ortak bir şekilde turizm sektöründeki işlerin yorucu ve stresli olduğunu ve çalışma saatlerinin çok uzun olduğunu düşündüklerini tespit etmişlerdir. Ayrıca, öğrenciler sektördeki ücret ve ek gelirleri yetersiz bulmaktadırlar. Öğrencilerin turizm eğitimini isteyerek seçtikleri, sektörde kariyer yapmak istedikleri bunun yanında sektörde kariyer yapma isteğinin lisans ve lise gruplarında ön lisans öğrencilerine göre daha güçlü olduğu görülmüştür.

2.1.1.4. Turizm Sektöründe Kariyer ve Kariyer Değerlerine İlişkin Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Araştırmanın bu bölümünde turizm sektöründe kariyer ve kariyer değerlerini konu alan yurt dışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

Chapman ve Brown (2014), online anket yöntemini kullanarak çok uluslu zincir işletmelerde çalışmakta olan 1361 çalışanın belirgin olan kariyer değerlerini araştırmışlardır. Yapılan bu araştırmada çalışanların %40'ından fazlasının birden fazla kariyer değerine sahip olduğu görülmüştür.

Mamatha ve Nandini (2014), Hindistan'da 26 farklı şirkette çalışan toplam 300 işgörenin kariyer değerlerini konu aldıkları araştırmalarında çalışanların baskın olan kariyer değerlerinin "İstikrar" olduğunu tespit etmişlerdir.

Tremblay vd. (2014), 800 çalışanın algılanan kariyer kanalları ve kariyer değerlerinin kariyer başarısına etkisini konu aldıkları araştırmalarında yönetsel kariyer değerlerinin güçlü olduğu çalışanların kariyerlerinde daha başarılı, yaşam tarzı kariyer değerinin güçlü olduğu çalışanların ise bireysel kariyerlerinde kendilerini daha başarısız olarak ifade ettiklerini tespit etmişlerdir.

Bahrami vd. (2013), demirdöküm sektöründe çalışmakta olan personelin, iş yaşamı ile Edgar Schein'in kariyer değerleri modeline dayalı kariyer yolunun aşamaları arasındaki ilişkiyi karşılaştırdığı araştırmasında, araştırmaya katılan çalışanların "İstikrar" kariyer değerinin çalışma hayatının kalitesinin sağlanmasında önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bezuidenhou vd. (2013), Güney Afrika’da 1383 üniversite çalışanınin ırklarına göre baskın olan kariyer değerlerini konu aldığı araştırmasında araştırmaya katılan çalışanlardan Afrika kökenli olanların “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yönetmel Yetkinlik” kariyer değerinin baskın olduğunu, Afrika kökenli olmayan çalışanlarda ise “İstikrar” kariyer değerinin baskın olduğunu tespit etmişlerdir.

Chang vd. (2012), mülakat yöntemini kullanarak bilişim sektörü çalışanlarının kariyer aşamalarına göre kariyer değerlerini konu aldıkları araştırmalarında çalışanların kariyer aşamaların tamamında “Yönetmel Yetkinlik, İstikrar ve Bağımsızlık” değerlerinin oldukça önemsedğini bununla beraber işe yeni başlamış olan çalışanlarda ise “İstikrar” kariyer değerinin daha fazla ön planda tutulduğunu tespit etmişlerdir.

Coetzee ve Schreuder (2011), hizmet sektöründe istihdam edilen 270 çalışanın kariyer değerleri ile istihdam memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma verilerine çoklu regresyon analizi uygulanmış ve sonuç olarak çalışanların kariyer değerleri ile istihdam memnuniyetleri arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber araştırmaya katılan çalışanların istihdam memnuniyetlerinin büyük ölçüde “Meydan Okuma” kariyer değeri ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Weber ve Ladkin (2011), Asya’lı 104 yöneticinin kariyer kimliği ve kariyer değerlerini konu aldığı araştırmalarında yöneticilerin belirgin olan kariyer değerlerinin “Meydan Okuma, Yaşam Tarzı ve Bağımsızlık” olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanında araştırmaya katılan yöneticilerden yaşam tarzı kariyer değerini önemseyenler kariyer kimliklerinin zayıf olduğunu belirtmişlerdir.

Cerdin ve Pargneux (2010), Fransa’da bilgi teknolojileri, satış-pazarlama, otomotiv, gıda sanayi, bankacılık, otel yönetimi ve metalurji alanlarında istihdam edilmiş ve Fransız kökenli olmayan 303 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, çalışanların baskın olan kariyer değerlerinin “Meydan Okuma” kariyer değeri olduğunu ve en düşük ortalamaya sahip kariyer değerinin ise “İstikrar” kariyer değeri olduğunu tespit etmişlerdir.

Peterson ve Roger (2009), yaptıkları araştırmalarında Fransa’da anket yöntemini kullanarak meslek okullarından mezun 127 katılımcının kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi konu almışlardır. Araştırma sonuçlarına göre “Yönetmel Yetkinlik, Bağımsızlık, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve İstikrar” kariyer değerleri arasında yakın bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Klapwijk ve Rommes (2009), derinlenmesine görüşme yöntemini kullanarak Hollanda’da 15-17 yaş arası 26 lise öğrencisinin kariyer değerlerini konu aldıkları araştırmalarında öğrencilerin Schein tarafından ortaya konulan sekiz kariyer değerinden “İstikrar” kariyer değerini daha çok benimsediklerini saptamışlardır.

Chang ve Chun (2008), Çin’de kamu kurumlarında, elektronik sektöründe, hastane ve bankalar ile sigorta şirketlerinde yönetici pozisyonunda çalışan 486 çalışanın işten ayrılma niyetinin üzerinde kariyer değerlerinin etkisini konu aldığı araştırmasında “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Bağımsızlık ve Girişimcilik” kariyer değerlerinin doğrudan etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Danziger ve Valency (2006), İsrail’de 1847 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların belirgin olan kariyer değerleri ile iş tatmin düzeylerini incelemişlerdir. Araştırmaya katılan çalışanlardan serbest meslek sahipleri ile maaşlı çalışanların kariyer değerleri arasında büyük farklılıklar tespit edilmiştir. Bununla beraber çalışanlar arasında tespit edilen en yaygın kariyer değerlerinin “Teknik Fonksiyonel Yetkinlikve Yaşam Tarzı”olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışma hayatında kişinin işi ile baskın olan kariyeri değeri arasındaki uyumun çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğuda ortaya çıkan diğer bir sonuçtur.

İtuma ve Simpson (2006), görüşme yöntemini kullanarak Nijerya’da bilgi teknolojileri sektöründe çalışmakta olan 9 kadın ve 21 erkek olmak üzere toplam 30 iş görenin kariyer değerlerini konu aldıkları araştırmalarında ülkedeki ekonomik zorlukların bir sonucu olarak çalışanların “İstikrar” kariyer değerlerinin daha güçlü olduğunu ifade etmişlerdir.

Suutari ve Taka (2004), küresel şirketlerde görev yapan yöneticilerin kariyer değerlerini araştırmışlardır. Görüşme yönteminin kullanıldığı bu araştırmada yöneticilerde genellikle bir tek kariyer değerinin hakim olmadığı tespit edilmiştir. Genellikle hakim kariyer değerlerinin ise “Yönetsel Yetkinlik ve Meydan Okuma” olduğu tespit edilmiştir.

Kniveton (2004), farklı meslek gruplarında görev yapan 540 yöneticinin değişen iş ortamında kariyer değerlerini araştırmışlardır. Bu araştırmada 19-39 yaş grubunun ve 40-65 yaş grubunun kariyer değerleri karşılaştırılmış ve 40-65 yaş grubunun işyerindeki role dayalı sorumluluk noktasına daha eğilimliyken, 19-39 yaş grubundaki yöneticilerin kendi bireysel becerilerine daha fazla odaklandıkları

görülmüştür. Araştırmaya katılan yöneticilerin bir tek kariyer değerine eğilimli olmamaları araştırmanın dikkat çekici bir diğer sonucudur.

Lee ve Wong (2004), bilim insanları ve mühendislerin kariyer değerlerinin girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değerinin “Girişimcilik Niyeti” üzerinde olumlu etkisinin olduğu görülürken “İstikrar” kariyer değerinin girişimcilik niyeti üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu görülmüştür.

Marshall ve Bonner (2003), Batı Avustralya, ABD, Malezya, Güney Afrika ve İngiltere’de lisansüstü düzeyde öğrenim gören 423 öğrenci üzerinde yürüttükleri araştırmalarında öğrencilerin birden fazla kariyer değerine sahip olduğunu görmüşlerdir. Öte yandan “Meydan Okuma” en yüksek ortalamaya sahip kariyer değeri iken “Yönetmel Yetkinlik ve İstikrar” kariyer değerlerinin en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

Tan ve Quek (2001), Singapur’da görev yapan öğretmenlerin kariyer değerleri ile içsel ve dışsal kariyer tatminlerini karşılaştırdığı araştırmasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Öte yandan öğretmenlerin baskın olan kariyer değerlerinin “Yaşam Tarzı, Adanmışlık ve İstikrar” olduğu görülmüştür.

Beck ve Lopa (2001), Amerika’daki otel işletmelerinde çalışan yiyecek içecek hizmetlerinden sorumlu 447 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların belirgin olan kariyer değerinin “Yönetmel Yetkinlik” olduğunu tespit etmişlerdir.

Jiang ve Klein (2000), Amerika’da bilişim sistemleri sektöründe çalışan 101 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında katılımcıların kariyer memnuniyetleri ile otonomi/bağımsızlık kariyer değeri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit etmişlerdir.

2.2. Turizm Eğitimi ve Turizm Sektöründe İstihdam

2.2.1. Turizm Kavramı

Turizm insanların dinlenme ve tatil amaçlı gerçekleştirdikleri seyahatlerinden doğan sosyo-ekonomik bir olgudur. Başlangıçta sınırlı sayıdaki insanı kapsayan turizm faaliyetleri günümüzde milyonlarca insanı ilgilendiren bir sektör haline gelmiştir. 2005 yılında dünyada turizm faaliyetlerine katılan toplam kişi sayısı 806 milyon ve toplam turizm geliri ise 680 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir (Hacıoğlu vd., 2008:1). 2014 yılında ise dünya genelinde toplam turist sayısı yaklaşık olarak

1,090 milyar kişiye uluslararası toplam turizm geliri ise 1,160 milyar dolara ulaşmıştır (UNWTO Tourism Highlights, 2014:3). Dünya Turizm Örgütü'nün tahminlerine göre bu rakamların 2020 yılında 1,6 milyar turist ve 2 trilyon dolara ulaşacağı tahmin edilmektedir (Pelit ve Demirkol, 2002:125).

Turizm kavramının, Latince “tornus” kelimesinden geldiği ve insanların bir eksen etrafında dönme hareketini ifade ettiği değerlendirilmektedir. İngilizce, Fransızca ve Almanca gibi yaygın dünya dillerin de ise “tour” şekline dönüşmüştür. (Ağaoğlu, 1991:24). Turizm, sürekli ikamet edilen yer dışında tüketim amaçlı olarak tatil, dinlenme, eğlenme gibi ihtiyaçların giderilmesi amacıyla yapılan seyahat ve geçici konaklama hareketleridir (Kozak vd., 1997:1). Bayer (1992) ise turizmi, dinlenmek ya da farklı amaçlarla bir yerden yola çıkarak belli bir destinasyona yönelen insani faaliyetler olarak tanımlanmaktadır.

Turizm sektöründe en önemli unsur insandır. Bu sektörde istihdam edilen bütün çalışanlar sektörün gerekli gördüğü niteliklere sahip değilse sektörün gelişmesi ve verimli çalışması mümkün değildir. Turizm sektörünün üretim ve tüketimin eş zamanlı olması özelliği ve turistik ürünlerin stoklanamaması gibi faktörler nedeniyle hizmet kalitesinin sağlanabilmesi sektördeki çalışanların eğitimine bağlıdır (İçöz, 1991:16). Sektörün bu özelliklerinden dolayı, çalışanların eğitimi oldukça büyük bir önem taşımaktadır (Richardson ve Thomas, 2012:1).

2.2.2. Eğitim Kavramı

Eğitim en genel anlamda bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik yönde değişim meydana getirme sürecidir. (Ertürk, 1978:14). Eğitim, özellikle sanayi ve hizmet sektörünün ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceriye sahip olan nitelikli işgücünü geliştirmesiyle beraber çalışanların daha verimli bir şekilde çalışmasına dolayısıyla da ekonomik büyümeye de önemli katkılar sağlar. Toplumların gelişmişlik düzeyleri, o ülkedeki eğitim faaliyetleri ile yakından ilgilidir. Bu noktada genel eğitim, toplumu meydana getiren bireylerin birlikte ve uyum içinde yaşamalarını sağlayacak ortak davranışları kazandırır (Hacıoğlu vd., 2008:3).

Eğitim bireylerin davranışlarında geliştirici bir değişim meydana getirme sürecidir. Bu noktada eğitimin işgücüne nitelik kazandırma ve emek faktörünün verimliliğini artırma gibi işlevleri söz konusudur (Ünlüönen ve Boylu, 2005a:160). Eğitim faaliyetlerinin insanlara bilgi ve beceri kazandırmasının yanı sıra belli bir

bakış açısı kazandırma gibi oldukça önemli bir işlevi de vardır (Üzümcü ve Bayraktar, 2004).

Eğitimin temel amacı, insanların bilgi ve becerilerinin artırılmasını sağlayarak, onların toplumda iyi bir vatandaş olarak yer almasını gerçekleştirmektir. Turizm'in bir hizmet kolu olmasından dolayı, tüm diğer meslekler gibi içerik ve özelliklerinin uygun bir ders programı kapsamında öğrenilmesi ve turizm eğitiminin genel eğitim içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir (Maviş ve Kozak, 1992:169).

2.2.3. Mesleki Eğitim Kavramı

Genel olarak bir ülkenin gelişimini etkileyen en önemli unsurlar o ülkenin sahip olduğu doğal kaynaklar ile sahip olduğu insan gücüdür. Bu unsurlara yönetim, sermaye ve girişimcilik de ilave edilmektedir. Ülkelerin gelişiminin temelini ise ülkelerin sahip olduğu doğal kaynaklarının ve insan gücünün gerektiği gibi kullanılmasını ve yüksek düzeyde üretim gerçekleştirmesi oluşturmaktadır. Bu noktada eğitim sadece toplumu oluşturan her birey için değil toplumun bütününe kapsayan oldukça önemli bir kavram haline gelmektedir. Doğal kaynakları işleyecek olanın da insan faktörü olduğu bunun yanında insan faktörünün gerçekleştirilecek üretim faaliyetlerinde iş gücüne dönüşmesinden dolayı mesleki eğitim kavramı üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Hacıoğlu vd., 2008:5).

Mesleki ve teknik ortaöğretim, ilköğretime dayalı en az dört yıllık zorunlu eğitimle öğrencilere genel kültür kazandırmanın yanı sıra; ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda hem yükseköğretime hem de mesleğe, geleceğe ve iş alanlarına hazırlayan eğitim öğretim sürecidir (MEB, 2014:14). Mesleki ve teknik eğitim, ekonominin ihtiyacı olan kalifiye personel yetiştirme görevini yerine getirmektedir. Bu noktada önemli olan husus, mesleki ve teknik eğitim sisteminin sektörlerin ihtiyacı olan insan kaynağını yetiştirirken yapılacak planlama çalışmalarında iş gücü piyasası verilerini dikkate almasıdır (Olçay, 2008:385). Mesleki eğitim, milli eğitim sisteminin endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle entegre bir şekilde mesleki eğitim hizmeti almayı talep eden kitleye karşı mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eş güdümünün gerçekleştirilmesiyle beraber yönetim, denetim ve öğretim işlevlerini de yerine getirmektedir (Atay ve Yıldırım 2008:395).

Alkan, Doğan ve Sezgin (1998)'e göre mesleki ve teknik eğitim, bireysel ve toplumsal yaşam içerisinde geçerli ve belirli bir meslek için gerekli olan bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırarak; bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel anlamda dengeli bir biçimde geliştirme sürecidir. Yapılan bu tanımda da ortaya konulduğu gibi mesleki ve teknik eğitim birey, meslek ve eğitim boyutlarının bir araya gelerek oluşturduğu bir eğitim sürecidir. Bu yönüyle mesleki ve teknik eğitim yetiştirdiği insan gücünün etkisi dolayısıyla bir ülkenin endüstriyel ve ekonomik kalkınmasını doğrudan etkilemektedir. Bundan dolayı gelişmiş ülkelerin eğitim sistemleri içerisinde orta ve yükseköğretim düzeyinde gerçekleştirilen mesleki ve teknik eğitimin özel ve öncelikli bir yeri vardır. Gelişmekte olan ülkelerde ise ekonominin güçlenerek toplumsal kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için mesleki ve teknik eğitimin de geliştirilmesine önem verilmektedir (Berk ve Adıgüzel, 2009:221).

Nitelikli iş gücü oluşturulabilmenin temelini eğitim kurumlarında gerçekleştirilen öğrenme-öğretme faaliyetlerinin yaşam boyu öğrenmeyi esas alması oluşturur (Türkmen, 2002:1). Mesleki eğitimin başlıca özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Hacıoğlu vd., 2008:7):

- Mesleki eğitim, yaparak yaşayarak öğrenme esasına dayanır.
- Mesleki eğitimde düşük maliyetli etkili öğretim sağlayan sosyal verimlilik ilkesi esastır.
- Mesleki eğitimde eğitimi verilecek olan mesleğin ilgili alandaki gelişmeleri göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmesi önemlidir.
- Mesleki eğitim, değişen sosyo-ekonomik şartlara uyum sağlar.
- Mesleki ve teknik eğitimde öğrenme-öğretme ortamı iş hayatının kendisidir.
- Mesleki eğitim hizmetini alacak öğrenciye ilgili vasıfları kazandıranı dek devam eder.
- Mesleki ve teknik eğitim programlarında yönetim elastik ve dinamik bir yapıya sahiptir.
- Mesleki eğitim hizmeti alan öğrenciyi mesleğe hazırlamanın yanında hayata hazırlama işlevini de gerçekleştirir.

2.2.4. Turizm Eğitimi Kavramı

Gelişmekte olan ülkelerde turizm sektörü, ekonomik gelişme ve toplumsal kalkınmanın en önemli unsurlarından birisi olarak değerlendirilmesiyle beraber bir

anlamda ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için öncelikli olan sanayileşmenin alternatifi olarak da değerlendirilmektedir. Uluslararası turizm hareketlerinden küresel ölçekte pay elde etmek isteyen ülkelerin birçoğu gerek turistik işletme sayısını gerekse yatak kapasitesini artırmaya çalışmışlardır. Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren turizm sektörünün kapasite anlamında gelişmesiyle beraber nitelikli iş gücü yetiştirme ve istihdam etme sorunu gündeme gelmiştir. Turizm sektörünün emek-yoğun özellik göstermesinden dolayı turizm sektöründe kalifiye personel yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi konusu büyük önem taşımaktadır. (Kozak ve Kızılırmak, 2001:9-11). Nitelikli insan gücü turizm sektörünün en önemli bileşenidir (Ünlüöner, 2000).

Turizm eğitimi turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin verimliliğini artırabilmek için bilimsel metot ve yöntemlerle sektörün ihtiyacı olan Ar-Ge çalışmalarını gerçekleştirmek ile turizm sektörüne eleman yetiştirmek amacıyla yapılan bir eğitimidir. Turizm eğitiminin genel amaçları ise şöyle sıralanabilir (Pelit ve Güçer, 2006; Hacıoğlu vd., 2008):

- Toplumda turizm bilicini yerleşmesini sağlamak,
- Turistik kaynakların önemini vurgulanmasını gerçekleştirmek,
- Turistlere karşı sorumlu davranılması bilincini aşılacak,
- Turizmin ülke ekonomisine sağladığı önemli katkılara yönelik toplumun dikkatinin çekilmesidir.

Mesleki turizm eğitiminin önemini ortaya koyan hususlardan biri, hem işletmeler arasında hem de ülkeler arasında sektörde görülen rekabetin sürekli artmasıdır. Turizm, sektörel anlamda rekabete oldukça açıktır. Bunun yanında rekabet edebilmek için gerekli olan en önemli iki unsur ise kalite ve hizmettir. Turizm sektöründe ise kaliteli hizmetin sağlanabilmesi de eğitilmiş iş gücünün istihdam edilebilmesine bağlıdır (Pelit ve Güçer, 2006:143). Bu noktada turizm eğitimi verilen okullardaki eğitim kalitesi ve eğitim gören öğrencilerin turizm sektörünün özelliklerine olan yatkınlıkları gündeme gelmektedir.

Turizm eğitiminin genel eğitimden farklı olarak algılanmaması gerekmektedir. Yapılacak değerlendirme çalışmalarının ise genel eğitim süreçleri kapsamında gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Eğitimin amacı insanlara bilgi ve beceri kazandırılması ve topluma faydalı olabilecek kişiler olarak kazandırılmasını sağlamaktır. Bu doğrultuda, turizm eğitimi emeğe dayalı hizmet sunumunda

verimliliği sağlamak, turiste doğrudan hizmet sunan personele meslek formasyonu kazandırmak, işgörenin yetenek ve sorumlulukları arasında denge kurmasını sağlayacak davranış kalıplarının edindirilmesini kapsayan bir süreci ifade eder (Hacıoğlu vd., 2008:3-4). Turizm sektörünün toplumsal bir olguyu ifade etmesi aslında turizmin toplumu doğrudan ilgilendirdiğinin kanıtıdır. Dolayısıyla bu sektördeki eğitim faaliyetlerinin sadece mesleki formasyona değil ayrıca toplumsal amaçlara da dayandırılması gerekir. Öte yandan toplum nezdinde turizm anlayışı oluşturulmasına yönelik bir programın; işletme, işgören ve kamuoyuna turizmin insani yönü olarak da adlandırılabilir bir anlayışı yerleştirmesi de beklenir (Tarakçıoğlu, 2005:44).

Dünyada turizm eğitiminde genel olarak iki farklı yaklaşım geçerlidir. Bu yaklaşımlar uygulama yönelimli ve yönetim yönelimli yaklaşımlardır. Uygulama yönelimli yaklaşımında turizm eğitimi alan öğrenciler derslerinin belli bir bölümünü doğrudan uygulamalar yaparak gerçekleştirmektedir. Avrupa Birliği'nde yer alan ülkelerde mesleki turizm eğitimi planlaması yapılırken turizm sektörünün ihtiyacı olan iş gücü miktarı temel alınmaktadır. Bu doğrultuda her yıl belli sayıdaki öğrenci meslek okullarında eğitimlerinin yarısını teorik, kalan yarısını da uygulamalı olarak gerçekleştirmektedir. Bunun yanında ilgili ülkelerdeki turistik işletmelerin her yıl belirli sayıda öğrenciyi yarı zamanlı istihdam ederek öğrencilerin uygulamalı eğitimlerine katkı sağlamaları zorunludur. Ayrıca ilgili işletmelerin öğrencilere eğitim verecekleri departmanda en az bir tane usta eğitici istihdam etme zorunlulukları vardır (Soybalı ve Bayraktaroğlu, 2013:185-186). Avrupa Birliği'nde turizm eğitimi genel olarak "Turizmde Uzmanlık Eğitimi" ve "Akademik Turizm Eğitimi" olmak üzere iki başlıkta gerçekleştirilmektedir. Turizmde Uzmanlık Eğitimi; zorunlu eğitimden sonra mesleğe hazırlık veya giriş basamağında gerçekleştirilen turizm eğitimidir. Bu başlıkta yer alan okullar, otelcilik, gastronomi, ulaştırma, yiyecek-içecek gibi alt dallarda uzmanlaşmaktadır. Bu okullar haricinde farklı dönemlerde açılan kurslarda da eğitim verilmektedir. Akademik Turizm Eğitimi ise 3 veya 4 yıl sürmektedir. Bu süre zarfında işletme ve iktisat disiplinleri temelinde eğitim verilmektedir. Bu okullardan mezun olanlar genel olarak asistan yönetici, muhasebe, satış-pazarlama departmanlarında orta ya da üst yönetici olarak görev alabilmektedir (Demirkol ve Pelit, 2002:10-11).

Hacıoğlu (1989), turizm eğitimini aşağıdaki gibi gruplara ayırmıştır:

- **Akademik Turizm Eğitimi:** Turizm sektöründe görev alacak yöneticilerin yetiştirilmesini amaçlayan programları kapsar.
- **Genel Turizm Eğitimi:** Genel eğitimin yapıldığı okullarda turizmle ilgili derslerin verildiği programlar.
- **Mesleki Turizm Eğitimi:** Turizm sektöründe görev alacak ara elemanların yetiştirildiği programlar.
- **Halka Yönelik Turizm Eğitimi:** Kurs seminer yada diğer yayın organlarının aracılığı ile toplumun bilinçlendirilmesini sağlayan programlar.

2.2.5. Türkiye’de Turizm Eğitimi

Türkiye’de turizm eğitimine ilişkin ilk çalışmaların planlı dönem içerisinde gerçekleştirildiği bilinmektedir. Öte yandan 1890 yılında Osmanlı Devleti tarafından “Seyyahlara Tercümanlık Edenler Hakkında 190 Sayılı Nizamname” düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile yabancı dil bilen Müslüman olmayan halkın tercüman rehberlik yapabilmelerine olanak sağlanmıştır. Cumhuriyet Dönemi’ne gelindiğinde ilk olarak 1925 yılında “1730 Sayılı Seyyah Tercümanları Hakkında Kararname” hazırlanmış olsa da kanun kapsamında görevlendirilen belediyelerin kendilerine verilen sorumlulukları tam olarak yerine getirememesinden dolayı turizm eğitimi ile ilgili istenilen sonuç alınamamıştır. Bu dönemden itibaren Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu turist rehberlerinin yetiştirilmesi ve turizm eğitimine ilişkin çalışmalarda önemli görevler üstlenmiştir (Boylu ve Arslan, 2014:80). Türkiye’de düzenli olarak turizm eğitimine ilişkin çalışmalar Ankara ve İzmir Ticaret Liseleri bünyelerinde 1953 yılından itibaren açılan turizm meslek kurslarının çalışmaları ile devam etmiştir. Bu gelişmeleri 1955 yılında İstanbul’da ve 1960 yılında İzmir’de açılan turist rehberliği kursları takip etmiştir. 1963 yılından itibaren ise planlı kalkınma dönemine girilmesiyle beraber ekonomik, sosyal ve kültürel alanda belirlenen hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için 5’er yıllık kalkınma planları hazırlanmıştır. Bu doğrultuda 1963-1967 yıllarında birinci 5 yıllık kalkınma planında turizm eğitimiyle ilgili olarak yapılan çalışmaların başında “Turizm Personeli Eğitime” öncelik verilmesi gelmektedir. Bunu izleyen diğer kalkınma planlarında da turizm eğitiminin gelişimiyle ilgili olarak AB ülkelerinin eğitim sistemleri de dikkate alınarak çeşitli tedbirler alınmıştır. Meslek Yüksekokulları ile Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları arasında program bütünlüğü çerçevesinde iş birliğinin gerçekleştirilebilmesi, kalifiye iş gücünün sağlanmasında önemli yeri olan Meslek

Yüksekokulları'nda öğrencilerin eğitimlerini uygulamalı olarak gerçekleştirilebilmesi sekizinci 5 yıllık kalkınma planında turizm eğitime verilen önemi vurgulamaktadır (MEB, 1999:23).

Son olarak “Türkiye Turizm Stratejisi, 2023” ve bu strateji kapsamında hazırlanan eylem planı 28 Şubat 2007 tarih ve 2007/4 Yüksek Planlama Kurulu kararı ile onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. Bu eylem planı ile turizm eğitiminde meslek odaklı bir şekilde yürütülmesi ve ölçülebilir somut sonuçlar içermesi, akademik eğitim ve turizm sektörüne nitelikli elemanlar yetiştirecek mesleki eğitimin geliştirilmesi ve iş gücüne nitelik kazandırılmasında özel sektörün doğrudan katılımı ve yaygın eğitimin güçlendirilmesi hedef olarak ortaya konmuştur. Türkiye’de turizm eğitiminin yapısal olarak güçlendirilmesine ilişkin olarak yasal anlamda bir takım gelişmeler de meydana gelmiştir. Bu gelişmelerden birisi 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve 5 Haziran 1986 tarih ve 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu’dur. Bunun yanında 4 Kasım 1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 10 Temmuz 2001 tarih ve 4702 sayılı kanundur. Ayrıca bu kanunu takiben 3 Temmuz 2002 tarih ve 24804 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği’de Türkiye’de turizm eğitiminin gelişimini desteklemiştir (Çiftçi vd., 2012:476-477).

Eğitim sistemi içerisinde bireyin eğitim ihtiyacını karşılayacak alt sistemleri barındırmaktadır. Eğitim sistemi bütünlük içerisinde örgün ve yaygın olmak üzere iki alt sistemden oluşmaktadır. Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere amaca göre hazırlanmış programlar kapsamında okul içerisinde düzenli bir plan çerçevesinde gerçekleştirilen eğitimidir. Bu eğitim şeklinde genel, mesleki ve teknik programlar mevcuttur. Yaygın eğitim ise örgün eğitim sistemine dahil olmamış, örgün eğitimin herhangi bir kademesinde bulunan veya kademelerin birinden farklı sebeplerden dolayı ayrılmış olan bireylere ilgi duydukları alana ilişkin gerçekleştirilen eğitim faaliyetidir. Bu eğitim sisteminde değişik yaş gruplarına dahil olan bireylere yönelik olarak amaca uygun bir şekilde hazırlanmış olan programlar aracılığı ile bu programların öngördüğü ortam ve süreler kapsamında verilir. Yaygın eğitimi oluşturan öğeler ise; halk eğitimi, hizmet öncesi mesleki eğitim ve hizmet içi eğitimidir (Kılıç ve Bayraktaroğlu, 2012:190).

2.2.6. Örgün Turizm Eğitimi

Örgün eğitim bir diplomaya yönelik olarak, eğitim öğretim kurumlarında daha önceden hazırlanmış belli bir eğitim programı dahilinde gerçekleştirilen eğitim türüdür. Turizmde Örgün Mesleki Eğitim, "Türkiye’de Ortaöğretim ve Yükseköğretim Düzeyinde" olmak üzere iki aşamada yürütülmektedir (Erdoğan, 2005:9).

2.2.6.1. Türkiye’de Ortaöğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi

Türkiye’de Ortaöğretim Düzeyinde Örgün Mesleki Turizm Eğitimi, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri bünyelerindeki Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri ve Kız Meslek Liselerinde verilmektedir. Ortaöğretim düzeyindeki tüm bu örgün eğitim kurumları Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlıdır. Buna ek olarak ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi veren özel “Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri” bulunmaktadır.

2.2.6.1.1. Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri

Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri bacasız sanayi olarak da adlandırılan ekonomik kalkınmanın en büyük kaynaklarından biri olan turizm sektörünün ihtiyaç duyduğu yabancı dil bilen nitelikli elemanlar yetiştiren, öğrencileri mesleğe hazırlamanın yanında yükseköğrenime de hazırlayan ilköğretime dayalı ve dört yıl süreli meslek liseleridir (Boylu ve Arslan 2014). 1961-1962 eğitim öğretim yılında Ankara Otelcilik Okulu’nun “7334 Sayılı İktisadi ve Ticari İlimler Akademileri Kanunu” kapsamında açılması ile Türkiye’de ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi çalışmaları başlamıştır. 1967-1968 eğitim öğretim yılında İstanbul’da, 1975-1976 eğitim öğretim yılında ise “Otelcilik Okulları” ismiyle Kuşadası’nda açılan okulun adı 1975 yılında “Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” olarak değiştirilmiştir. 1984-1985 eğitim öğretim yılında ise derslerin bir kısmını yabancı dille öğretim yapan “Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri” açılmıştır. 1987-1988 eğitim öğretim yılında ilgili okullarda ”Resepsiyon, Servis, Mutfak ve Kat Hizmetleri” bölümleri açılmıştır. 1993-1994 eğitim öğretim yılından itibaren ise ilgili okullarda “Resepsiyon, Servis, Mutfak, Kat Hizmetleri ve Seyahat Acenteciliği” bölümleri açılmıştır (MEB, 1999; Ünlüönen ve Boylu, 2005). Günümüze gelindiğinde ise Türkiye’de turizm eğitiminin örgün eğitim ve yaygın eğitim kapsamında gerçekleştirildiği görülmektedir (Seçilmiş ve Ünlüönen 2010:249).

Örgün turizm eğitimi veren kurumları Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okullar ve Üniversiteler oluştururken yaygın turizm eğitimi veren kurumları ise resmi ya da özel kurumların bünyelerinde veya desteği ile faaliyet gösteren kuruluşlar oluşturmaktadır (Ünlüöner ve Boylu, 2005b:15).

Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Milli Eğitim'in Genel Amaçları'na uygun olarak; öğrencilere ortaöğretim düzeyinde asgari bir kültür kazandırılmasıyla, onlara kişi ve toplumun sorunlarının tanıtılarak ilgili sorunlara ilişkin çözüm aramak, bunun yanında ülkenin ekonomik sosyal ve kültürel kalkınmasının gerçekleştirilmesi için mesleki ve teknik anlamda mesleki formasyon kazandırılan öğrencileri ilgi istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde iş hayatına ve yükseköğretime hazırlayan programlar uygulanmaktadır (Hacıoğlu vd., 2008:28). Türkiye'de 2014-2015 Eğitim Öğretim Yılı'nda toplam 130 Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi bulunmaktadır (www.mtegm.meb.gov.tr) (01.11.2014). Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde uygulanan eğitim programlarının amaçları ise şu şekilde sıralanabilir (Hacıoğlu, 1995:23):

- Turizmin diğer sosyal bilimlerle olan ilişkilerini kavratmak,
- İnsanları turizme sevk eden sebepleri kavratmak,
- Turizm işletmeciliğinin ve turizm endüstrisinin ülke ekonomisi açısından önemini kavratmak,
- Turistlere turizm hizmetini sunarken çalışkanlık, temizlik, doğruluk kurallarının uygulanması gerekliliğini kavratmak,
- Turizm işletmelerinde görev alacak personelin donanımlı olarak yetiştirilmesi gerekliliğini kavratmak,
- Türkiye'de turizmin temel problemlerini kavratmaktır.

Aşağıda Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde uygulanan programlar ile ilgili detaylı bilgi verilmiştir.

Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı: Turizm sektörü, küresel düzeyde hızla değişen pazar ve rekabet koşullarına sahiptir. Mevcut rekabet koşullarında turizm sektörünün nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak için geliştirilen eğitim politikaları içerisinde "Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı" önemli bir yere sahiptir. "Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı" çerçeve öğretim programında yer alan dallar ve özellikleri ise şunlardır (MEB, 2011a:5):

Ön Büro: Turizm işletmelerinde görev alacak ön büro çalışanlarına yönelik; konukların karşılanması, konuk ihtiyaçları ve ilgili kayıtların tutulması ile ilgili mesleki yeterlikleri kazandırmaya yönelik eğitim öğretim programlarının uygulandığı daldır.

Kat Hizmetleri: Kat hizmetleri departmanında görev alacak öğrencilere yönelik olarak konaklama işletmeleri, kat hizmetleri, konuk ilişkileri ilgili departmanın temizlik ve bakımına ilişkin yeterlikleri kazandırmayı amaçlayan daldır.

Operasyon: Operasyon elamanlarının sahip olmaları gereken tur programları bilgisi, transfer işlemleri, konukların karşılama ve kabul işlemlerine ilişkin yeterlikleri kazandırmayı amaçlayan daldır.

Rezervasyon: Rezervasyon departmanında görev alacak çalışanlara yönelik olarak yer ayırma, konaklama işletmeleri ve rezervasyon işlemleri ile ilgili olan yeterlikleri kazandırmayı amaçlayan daldır.

Yiyecek-İçecek Hizmetleri Alanı: Yiyecek-İçecek hizmetleri alanında; aşçı, pastacı, servis elemanı, barmen-barmaid, host-hostes olarak görev yapacak meslek elamanlarına yönelik yeterlikleri kazandırmayı hedefleyen alandır. Bu alanda eğitimi verilen dallar ve özellikleri ise şunlardır (MEB, 2011b:5):

Mutfak: Mutfak araç gereçlerinin kullanılarak hijyen ve sanitasyon kuralları çerçevesinde yiyecek-içecek üretimi yapılması ve servise uygun hale getirilmesini kapsayan konularda eğitim verilen daldır.

Pastacılık: Pastane ekipmanlarının kullanılarak hijyen ve sanitasyon kuralları çerçevesinde pastane ürünlerini üreterek süsleme ve servise uygun hale getirme yeterliklerini kazandırmayı amaçlayan daldır.

Servis: Servise hazırlık, servis yapma ve hesap işlemleri bilgi konuları kapsayan yeterlikleri öğrencilere kazandırmaya yönelik eğitim verilen daldır.

Bar: Bar hazırlıkları, içecek hazırlanması ve servisinin yapılması yeterliklerini kazandırmayı amaçlayan daldır.

Hosteslik: Havayolu, otobüs ve trenlerde seyahat öncesi, sonrası ve süresince müşteri hizmetlerini ve servis hizmetlerini gerçekleştirme yeterliklerini kazandırmayı amaçlayan daldır.

Eğlence Hizmetleri: Eğlence hizmetleri alanında, sektörün ihtiyaçlarının yanında bilimsel ve teknolojik gelişmelerin de dikkate alınarak sektörde görev almak için gerekli mesleki yeterlikleri kazandırmayı amaçlayan alandır. Eğlence hizmetleri alanında yer alan dallar ve özellikleri ise şunlardır (MEB, 2011c:6):

Animatörlük: Animatörün sahip olması gereken sahne, spor, oyun ve eğlence aktiviteleri, genel kültür, estetik ve planlama yeterliklerini kazandırmayı amaçlayan daldır.

Çocuk Animatörlüğü: Çocuk kulüplerinde görev alacak çocuk animatörlerinin sahip olması gereken çocuk organizasyonları ve çocuk aktivitelerine ilişkin planlama ve uygulama yeterliklerini kazandırmayı amaçlayan daldır.

2.2.6.1.2.Kız Teknik ve Meslek Liseleri

Kız Meslek Liseleri, mesleki ve teknik eğitimin önemli bir parçası olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bu güne gelinceye kadar geçen sürede Kız Meslek Liseleri öğrencileri hem mesleğe hem de bir üst öğretim kurumuna hazırlayan kurumlara dönüşmüştür. Cumhuriyet tarihinde ilk olarak 1927 yılında Ankara’da İsmet Paşa Kız Enstitüsü kurulmuştur. 1974 yılına kadar enstitü olarak tanımlanan bu okullar söz konusu tarihten itibaren yapılan yasal değişikliklerle beraber Kız Meslek Lisesi ismini almıştır. 1983-1984 eğitim-öğretim yılında Anadolu Kız Meslek Liseleri açılmaya başlanmıştır. 1986 yılında çıkarılan 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu ile beraber ülke çapında mesleki eğitimde birliği sağlamak amaçlanmış ve bu doğrultuda teorik eğitimin okullarda, uygulamalı eğitimin ise iş yerlerinde gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. 1988-1989 eğitim-öğretim yılında ilgili okullarda İngilizce hazırlık sınıfları açılarak eğitim süresi 5 yıla çıkarılmıştır (Gürol, 2002; Demirtaş ve Küçük, 2008; Balcı, 2009). Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı toplam 509 okulda Yiyecek İçecek Hizmetleri alanı bulunmaktadır. Bu okullardan Kız Meslek Lisesi okul türünde Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı olan okul sayısı 318 dir.

2.2.6.2. Türkiye’de Yüksek Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi

Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitimi; önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyinde 3 aşamalı olarak gerçekleştirilmektedir. Lisans eğitimini tamamlayıp yüksek lisans ve doktora düzeyinde turizm eğitimi almak isteyenlere yönelik olarak lisansüstü programlarında turizm eğitimi vermektedir (Kozak, 2009:2). Önlisans düzeyinde mesleki turizm eğitiminin süresi 2 yılı kapsamaktadır. Bu eğitimi tamamlayanlara önlisans diploması verilmektedir. Lisans düzeyinde turizm eğitimi dört yıllık süreyi kapsamaktadır ve bu eğitimi tamamlayanlara ise lisans diploması verilmektedir.

Lisansüstü düzeyde verilen turizm eğitiminin amacı ise sektörde görev alacak yönetici, eğitmen, araştırmacı ve danışman yetiştirmektir (Hacıoğlu vd., 2008:41).

2.2.6.2.1. Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitimi

Yükseköğretimde Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitimi, 1970’li yılların ortalarında Boğaziçi ve Ege Üniversiteleri’nde ara elaman yetiştirilmek üzere açılmış olan önlisans yüksek okullarında eğitim faaliyetine başlamıştır. Kısa bir süre sonra ise Ege Üniversitesi’ndeki program lisans düzeyine çıkarılmıştır. Bunun yanında 1974-1975 eğitim öğretim yılında Hacettepe Üniversitesi Teknoloji ve Meslek Yüksekokulu bünyesinde 2 yıllık bir turizm bölümü faaliyete geçmiştir (Boylu ve Arslan, 2014:83). Bunların dışında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kurulan meslek yüksekokullarında çeşitli yıllarda açılan turizm programları ile önlisans düzeyindeki turizm eğitimi çalışmaları devam etmiştir. (Hacıoğlu vd., 2008:42-43). Meslek yüksekokulları bünyesindeki turizm programları sektörün gereksinim duyduğu nitelikli, becerikli, analiz yeteneği olan orta kademe yönetici adayları yetiştirmeyi amaçlar. Bunun yanında ilgili programların kuruluş amaçları arasında yöresel iş gücünün yetiştirilmesi de bulunmaktadır (Kozak, 2009:2).

2.2.6.2.2. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi

Yükseköğretim düzeyindeki mesleki turizm eğitiminin ikinci aşaması 4 yıllık turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulları ile fakülteler bünyesinde eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdüren turizm bölümleridir. Lisans düzeyinde turizm eğitiminin temel amaçlarından birisi, turizm işletmelerinin ihtiyaç duyduğu niteliklerde yönetici adaylarını yetiştirmektir (Boylu ve Arslan 2014:84). Üniversite düzeyinde yapılan eğitim programlarında, orta ve üst düzey yönetici adayı yetiştirme programları uygulanır. Bu programlar ise işbaşı eğitim ve seminer uygulamaları ile desteklenir (Soybalı ve Bayraktaroğlu, 2013:187). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’na göre lisans eğitimi ortaöğretime dayalı en az sekiz dönemlik bir programı kapsayan yükseköğretimdir (Kozak, 2009:2-3). Lisans düzeyinde gerçekleştirilen turizm eğitiminin amacı, modern turizmin sosyal ekonomik ve teknik özellikteki karmaşık sorunlarını çözebilecek, teorik ve pratik bilgilerle donatılmış, turizm sektöründe istihdam edilmek üzere yetenekli yabancı dil bilen ve yüksek düzeyde bilgi beceri ve idare yeteneği olan elamanların yetiştirilmesidir (Hacıoğlu, 1995; Hacıoğlu vd.,2008).

2.2.6.2.3. Lisansüstü Düzeyinde Turizm Eğitimi

Bugün, üniversitelerin yüksek nitelikli insan gücü yetiştirme işlevi geçmişe göre farklılıklar göstermeye başlamıştır. Daha önceki yıllarda lisans düzeyinde eğitim aracılığı ile yetiştirilen yüksek nitelikli insan gücü artık yüksek lisans ve doktora düzeyleri ile yetiştirilmeye başlanmıştır (Boylu ve Arslan 2014:88). Bunun nedeni hızla artan bilgi birikiminin kısa bir öğretim zamanında kavratılmasının zor bir hale gelmesidir. Öte yandan hayat boyu öğretimin bir gereği olarak örgün eğitim süresi de giderek uzamaktadır. Önceleri lisans öğretimini toplumun çok küçük bir bölümü talep ederken günümüzde lisans mezunu olmak neredeyse bir ayrıcalık olarak görülmemektedir. Ancak yüksek lisans ve özellikle doktora programları eğitimsel anlamda bireye bir ayrıcalık sağlamaktadır (Güven ve Tunç, 2007:157). Lisansüstü düzeyinde gerçekleştirilen turizm eğitiminin amacı; turizmin sosyal iktisadi ve teknik problemlerini analiz ederek çözebilecek, soyutlama, sentez ve karar verme gücüne sahip yönetici ve araştırmacıların yetiştirilmesidir (Avcıkurt, 2000:288).

2.2.7. Yaygın Turizm Eğitimi

Yaygın eğitim; turizm bilincinin ve ekonomisinin halk tabakasına öğretilmesi, turizm sektöründe mesleki eğitim görmemiş kişilerin sahip oldukları mesleki tecrübelerine çağdaş eğitim öğretim yöntemlerinin kullanılarak bilgi verilmesi şeklinde gerçekleştirilen eğitim faaliyetleridir (Öncüer, 2006:166).

Yaygın turizm eğitimi; turizm işletmelerinde çalışmalarına rağmen mesleki eğitimden yoksun kişilere meslekleri ile ilgili olan bilgilerin kazandırılması yönünde yapılan eğitim olup, geniş halk kitlelerinin turizmle ilgili belirli konularda eğitilmesidir (Hacıoğlu vd., 2008:58).

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yaygın turizm eğitimi Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Koordinasyonu'nda yürütülmektedir. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne bağlı olan Halk Eğitim Merkezleri'nde ve Mesleki Eğitim Merkezleri'nde “Yiyecek İçecek Hizmetleri, Konaklama ve Seyahat Hizmetleri, ve Eğlence Hizmetleri” alanları kapsamında yaygın eğitim sunan kurs türleri bulunmaktadır. Bu kurslar; aşçı, pastacı, barmen, servis elamanı, aşçı yardımcısı, bar servis elamanı, muhallebici, otobüs hostesi, pastacı yardımcısı, pizzacı, servis elamanı yardımcısı, aşçı çırağı, bar komisi, bulaşıkçı-meydancı, pastacı çırağı, servis komisi, pideci, yaş pasta yapımı, pasta yapımı ve sunumu, gıda

hijyeni ve sanitasyon, servis, baklava yapımı, açık alan satıcıları eğitimi, Gaziantep mutfağı, bar görevlisi hijyeni eğitimi, et ve et ürünler işletmeciliği hijyen eğitimi, otel/motel ve lokanta yöneticileri hijyen eğitimi, pastacı hijyen eğitimi, servis görevlisi (garson) hijyen eğitimi, şef (yiyecek hazırlama ve sunum hizmetleri) hijyen eğitimi kurslarıdır. Konaklama ve seyahat hizmetleri alanında yaygın eğitim kurumlarında yürütülen kurs türleri ise; bagaj taşıyıcı şefi, çamaşırhane elemanı, kuru temizleme elemanı, oda temizleyicisi, ön kasa elemanı, rezervasyon elemanı, üniforma görevlisi, bagaj taşıyıcı, kapı görevlisi, malzeme taşıyıcı, meydancı, santralist, transfermen/tur animatörü, kırsal turizm etkinlikleri, kat hizmetleri elemanı, ön büro elemanı kurslarıdır. Eğlence hizmetleri alanı kapsamında ise animatör ve çocuk animatörü kurslarında yaygın eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir (www.hbogm.meb.gov.tr) (08.01.2015).

Yaygın turizm eğitimi kurumlarından, turizm sektörünün çeşitli alanlarında ihtiyaç duyulan nitelikli işgörenlerin yetiştirilmelerine hizmet içi eğitimler yoluyla katkı sağlayan Turizm Eğitim Merkezleri'nde (TUREM) ön büro, yiyecek-içecek servisi, kat hizmetleri, yiyecek üretimi, yöneticileri eğitici olarak yetiştirme ve ev pansiyonculuğu branşlarında eğitimler verilmektedir. İlgili kurslara katılan kursiyerlerden kurs sonrası yapılan sınavda başarılı olanlara "Başarı Belgesi" verilmektedir (www.kultur.gov.tr) (25.09.2014).

Türkiye'de yaygın turizm eğitimi faaliyetlerine katkı sağlayan bir diğer kuruluş ise Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı (TUGEV)'dir. 1985 yılında kurulmuş olan vakıf herhangi bir kâr amacı gözetmeksizin Türk turizm sektörünün iş gücü niteliğini üst düzeye taşımak amacıyla mesleki turizm eğitimi başta olmak üzere diğer turizm eğitim birimlerinin eğitim programlarının oluşturulması, geliştirilmesi ile ilgili çalışmalara katkı sağlamaktadır. TUGEV bu noktada kültür, turizm ve eğitim ile ilgili tüm resmi ve özel kuruluşlar ile işbirliği halinde yerli ve yabancı eğitimcilerin de desteğini sağlayarak kurslar, seminerler, konferans ve sempozyumlar ile kongreler düzenlemek suretiyle turizm eğitimini ülke çapında yaygınlaştırmaya çalışmaktadır (www.tugev.org.) (10.10.2014).

2.2.8. Turizm Sektöründe İstihdam

Turizm sektörünün emek-yoğun bir nitelik taşıması, otomasyona diğer sektörlere göre daha az imkân sağlamasından ileri gelmektedir. Dolayısıyla turizm sektöründe insan faktörü diğer sektörlere göre daha fazla ön plandadır (Yanardağ ve

Avcı, 2012:43). Dünya turizm pazarında önde gelen ülkeleri çekici ve cazip kılan unsurların, sadece maddi yatırımlar ya da tarihi kültürel zenginliklerden ibaret olmadığı bunun yanında söz konusu imkân ve kaynakları değerlendiren insan ve organizasyon gücü olduğu görülmektedir (Çeken ve Erdem, 2003).

Turizmde sektörün gerekli gördüğü niteliklere sahip olan çalışanların var olması, alt ve üst yapı imkânlarının kaliteli ve çağdaş olmasından daha önemlidir (İçöz, 1991:15). Bununla beraber turizm sektöründe hizmet kalitesi, istihdam edilecek işgörenlerin niteliği ile yakın bir ilişki arz etmektedir (Kılıç, 2014:420). Bunlara ek olarak turizm sektörünün istihdam niteliği bazı özellikler taşımaktadır. Bu özellikleri ise şu şekilde belirtmek mümkündür (Demirkol vd., 2004:74):

- Turizm sektörünün özellikle ulaştırma ve konaklama gibi alt dallarında görev yapan çalışanlar farklı periyotlarda yirmi dört saat hizmet sunmaktadırlar.
- Turizm sektöründe istihdam edilen bayan çalışan sayısı diğer sektörlerde göre yüksektir. Ancak çalışma şartlarının ağır olmasından dolayı bayan çalışanların sektörde uzun bir süre istihdam edilemediği görülmektedir.
- Turizm sektöründe turistik talebin yılın belli dönemlerinde artış göstermesine bağlı olarak bu dönemlerde istihdam edilen çalışanlar turistik talebin gerilediği dönemlerde işsiz kalabilmektedirler. Dolayısıyla turizm sektöründe istihdamın mevsimsel olabilme özelliği söz konusudur.
- Turistik ürünlerin oldukça karmaşık bir yapıya sahip olması, tüketicilere bu ürünleri sunacak çalışanların bir takım becerilere sahip olmasını gerektirmektedir.
- Turizm sektöründe istihdam edilen çalışanlar sosyo-ekonomik ve demografik özellikler bakımından farklı özelliklere sahip bireylerden oluşmaktadır. Dolayısıyla aynı işletmede çalışan iş görenlerin yaş, kültür ve eğitim seviyeleri farklılık arz edebilmektedir.

2.3. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramının, oldukça eskiye dayanan bir geçmişi söz konusudur. Bazen bireyin kendisini bir uzmanlık alanına adanması bazen de aralarında fazla ilişki olmayan bir dizi işlerde çalışmak anlamında kullanıldığı görülmektedir Kariyer, izlenen hedefler doğrultusunda iş deneyimi kazanılırken; bireyin gerekli eğitimleri alıp, mesleki ve bireysel olarak kendini gerçekleştirme sürecidir (Çelik, 2004:10-11).

Modern yaşamın en önemli özelliklerinden birisi de kişinin geleceği ile ilgili planlama yapma zorunluluğudur. Kişinin geleceğinin tasarlanması olarak da adlandırılan bu süreç, insanın kendine geleceği ile ilgili hedefler belirlemesi anlamına gelir. Belirlenen hedeflerin kişilerin gelecek beklentileri ile örtüşmesi ise oldukça önemlidir (Uluçay vd., 2014:235). Söz konusu örtüşmenin gerçekleşmesi ancak kişilerin gelecek beklentileri ile çalışılmak istenen sektörün ortaya koyacağı imkanlar arasında eş güdüm sağlanmasına, çalışanlara yenilikler sunulmasına ve onların üstlenebilecekleri pozisyonlara yerleştirilmeleri ile mümkün olabilir (Aytaç, 1997:17).

2.3.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Türkçe'ye “carriere” sözcüğünden geçen kariyer kavramı Fransa'nın güneyinde konuşulan Roma kökenli Provençal dilinde “araba yolu” anlamında kabul görmüştür (Bingöl, 2003:246). Kariyer Fransızca'da; meslek, aşılması gereken mesleki pozisyon, hayat boyu izlenen yol anlamına gelmektedir. Türk Dil Kurumu tarafından “bir meslekte uzmanlık” olarak tanımlanan kariyer kavramı hakkında pek çok araştırmacı farklı tanımlamalar yapmıştır. (Rosenberg 1983; Berberoğlu, 1991; Certo 1992; Sabuncuoğlu, 2000; Köktürk ve Yalçın, 2000; Aytaç, 2005; Tengilimoğlu, Atilla ve Bektaş, 2009; Yılmaz, 2010). Bu tanımlamalardan bazıları aşağıda gösterilmiştir.

“Kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisidir.” (Rosenberg 1983:485).

“Kişinin hayatındaki üretken yılların çoğunluğunu kullanarak en baştan itibaren yağdığı sonrasında geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna kadar sürdürdüğü iş yada meslek olarak görülebilir.” (Berberoğlu, 1991:134-135).

“Kişinin çalışma hayatında işe ilişkin tecrübeleri, aktivitesi ve hiyerarşik pozisyonunu gösteren bir bileşkedir.” (Certo 1992:15–16).

“Bireyin iş yaşamında sahip olmak isteyeceği ve olumlu yönde kullanıldığında duymaktan hoşlanacağı bir sözcüktür” (Köktürk ve Yalçın, 2000:755).

“Bireylerin meslek hayatı boyunca yer aldığı hiyerarşik mevkilerin ve yaptığı işlerin, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını içeren bir süreçtir.” (Aytaç, 2005:17-18).

Kariyer, bireylerin mesleklerini yaparken belirledikleri hedefler çerçevesinde iş deneyimi edinmeleri, gerekli eğitimleri aldıktan sonra mesleki ve bireysel anlamda

kendilerini geliştirmeleri sürecidir (Tengilimoğlu, Atilla ve Bektaş, 2009:191). Kariyer, hayat boyu devam eden dinamik bir süreçtir. Bireyin bir mesleği seçmesi ile başlayıp, o mesleğe girmesiyle tamamlanmaz. Bireyin çalışma hayatı boyunca devam eder (Yılmaz, 2010:128).

2.3.2. Kariyer Planlama

Kariyer planlama, büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda şekillenen bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Çalışanlar meslek yaşamlarında nerede olduklarını, ne yapabildiklerini ve gelecekte neler yapabileceklerini ne kadar iyi değerlendirirlerse nereye gitmek istediklerini, oraya ulaşmak için ne yapmaya gereksinimleri olduklarını daha iyi anlayabileceklerdir. Bireylere bu olanağı kariyer planlaması sağlayabilmektedir (Anafarta, 2001:4).

Kariyer planlama; bireyin hem kendisini hem de içinde bulunduğu çevreyi dikkate almasından başlayarak, iş hayatı ile ilgili hedefler belirlenmesi, bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri önceden belirlenmesini içerir. Bu noktada, bireylerin iş yaşamlarında başarılı olabilmeleri açısından kariyer planlamalarını belirlemesinin önemi oldukça büyüktür. Bu doğrultuda bireyler, ilk olarak sahip oldukları ilgi ve yeteneklerini göz önünde bulundurarak kendilerine en uygun iş alanlarını belirlemeleri gerekmektedir. Sonraki aşamada ise tercih edilen alanda ilerlemek istediği kariyer basamaklarını ve en son ulaşmak istediği hedefini belirlemeli bundan sonra ise, hedefe ulaşabilmek için atılması gereken adımları belirlemelidir (Uğur, 2003:247).

2.3.3. Kariyer Aşamaları

Bireylerin kariyer aşamaları; doğuş, çocukluk, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemlerine paralel olarak ilerlemektedir. Bireysel kariyer aşamalarına ilişkin geliştirilen modellerin çoğu yaşı referans alırken bir kısmı da çalışma süresine bağlı olarak geliştirilmiştir. Yaşın ölçüt olarak kabul edildiği yaklaşımlarda ülkelerin gelişmişlik düzeyi de dikkate alınmıştır (Müftüoğlu ve Erol, 2013:39).

Kariyeri gelişim süreci ile ilgili olarak yapılan çalışmalara göre değişik aşamalardan oluşan ve zaman içinde farklılık gösteren bir olgu olduğu belirtilmiştir. Bu durumda kariyer tercihi dinamik bir süreci ifade etmektedir (Erdoğan, 2003:21). Bireylerin iş yaşamlarında kariyer safhaları söz konusudur. Bireyin fiziksel ve sosyolojik özellikleri, cinsiyet ve eğitimi gibi sahip olduğu özellikleri bireysel

kariyerinin şekillenmesi üzerinde doğrudan etkilidir. Bu doğrultuda söz konusu bu özelliklerin etkisi altında olan birey kendisi için belirli bir amaç belirleyerek, amaçlarına ulaşmak için çaba sarf etmektedir (Çalık ve Ereş, 2006:52-53).

Birey zihninde tasarladığı iş yaşamı ile gerçek iş yaşamını karşılaştırırken meslek yaşamı boyunca çeşitli dönemlerden geçer. Çocukluktan gençliğe, gençlikten yetişkinliğe, yetişkinlikten yaşlılığa geçiş böyle bir dönemdir. Bireylerin geçtikleri dönemlerde, içinde yaşadıkları toplumların kültürel ve sosyal yapılarıyla kişisel yapıları etkili olmaktadır (Adıgüzel, 2008:16).

İlköğretim ve lise yıllarından itibaren oluşan kariyer olgusu; fiziksel ve temel ihtiyaçlar, aile, zihinsel özellikler, cinsiyet, merak ve kişinin prestij ihtiyacına bağlı olarak gelişme göstermektedir. Dolayısıyla kariyer olgusu bireyin ihtiyaçlarına paralel olarak gelişir ve çocukluktan yetişkinliğe dek devam eder (Bayraktaroğlu, 2008:146).

Kariyer aşamalarını ortaya koyan modeller genellikle yaş ve çalışma sürelerini temel almaktadır. Söz konusu modeller kariyer aşamalarını 3, 4 ya da 5 aşamadan oluşmaktadır. Kariyer aşamalarını ortaya koyan modellerin ortak özellikleri ise şunlardır (Erdoğan, 2003:29-30):

- Aşamalar belirli yaş aralıklarında ilerler.
- Her aşamada gerçekleştirilen belirli görevler söz konusudur.
- Aşamalarda bireyin aile yaşamı ve kişisel gelişimi dikkate alınır.

Aşağıda kariyer aşamaları keşif, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma (emeklilik) başlıklarında ele alınmıştır.

2.3.3.1. Keşif

Bireylerin iş yaşamına ilişkin değer yargılarının oluştuğu, ilgilerini, kabiliyetlerini tespit etmeye, tanımaya çalıştığı ve iş yaşamına için hazırlıklarını yaptığı aşama, kariyerinin keşif veya deneme aşamasıdır. Çocukluk döneminden itibaren bireyler, meslekler hakkında bir takım algı, bilgi ve tutumlar geliştirirler (Aktaş, 2014:199).

Bu dönemde başta ailelerin yönlendirmeleri olmak üzere aile bireylerinin sahip oldukları meslekler, öğretmenler, arkadaş çevresi ve medya, bireyin okul seçimi ve sonrasındaki kariyer tercihlerinin belirlenmesi açısından belirleyici bir rol oynar (Argon ve Altay 2004:255). Bu süreçte kendini tanımaya çalışan birey, hangi işte daha fazla başarılı olabileceğini bulmaya çalışır. Kendi kendini keşfetmeye,

güçlü ve zayıf, yeterli ve yetersiz yönlerini tespit etmeye çalışır. Kendi kişiliğini tanıy ve geliştirir (Bayraktaroğlu 2008:148).

Keşif dönemi, bireyin kariyeri ile ilgili olarak ulaşmak istediği hedeflerin ortaya çıktığı dönemdir. Başarılı bir kariyer keşif stratejisi ile bütünleştiği takdirde sağlıklı kararlar verilebilir. Kişilik, yetenek ve tutumlar, bireyin kariyer seçimini etkileyen unsurlardır (Uzunbacak, 2004:22).

2.3.3.2. Kurma

Bu dönem; ilk işi bulma, işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve akranları tarafından kabul edilme süreçlerini kapsayan ikinci dönemdir (Tunçer, 2012:220). Kurma döneminde kariyer gelişimi oldukça hızlı ve yoğun seyreder. Bu dönemde, bireyler bir taraftan kendini ispatlama çabası sergilerken diğer taraftan kariyer alternatiflerinin değerlendirilmesiyle meslek ve iş seçimi yapılır. Üretkenlik açısından en verimli zaman aralığı olarak da değerlendirilen bu dönemde birey bir taraftan belirlediği hedefleri gerçekleştirmek için çaba sarf ederken diğer taraftan yaptığı işi ve işte gösterdiği performansı da sürekli takip ederek kariyerine ilişkin beklentilerini karşılayabilme düzeyini de doğru bir şekilde irdelemek durumundadır (Aytaç, 1997:66).

Bu aşamayı kendi içinde üç alt döneme ayırmak mümkündür (Adıgüzel, 2008:19):

- **İş Arama ve Bulma:** Bu dönem iş olanaklarının sınırlı olduğu ülkelerde oldukça önemlidir. İş arama faaliyeti genellikle oldukça uzun bir sürece yayılmaktadır. Bunun yanında bireyler bu aşamada bazen istediği nitelikte bir iş bulamamakta bazen de ekonomik bir takım sebeplerden dolayı iş yaşamına atılmak durumunda kalmaktadır.
- **İşe Başlama ve Oryantasyon:** Bu aşama aranan işin bulunduğu dönemi ifade eder. İşe başlayan birey işine uyum sağlamaya çalışır. Çalışma ortamına uyum sağlanması ve işin gerektirdiği görevleri öğrenmek bu dönemde gerçekleşir.
- **Yerleşme ve İlerleme:** Bu dönemde bireyler açısından mevcut konumlarının sağlamlaştırılması ve mesleklerinde ilerleyebilmek oldukça önemlidir. Bu doğrultuda birey işinde ustalaşma ve çalışılan organizasyonu analiz etme konularında çaba sarf eder.

Öte yandan birey açısından önemli olan bir diğer konu ise bireyin meslek seçiminin doğru olup olmadığını bu dönemde değerlendirebilmesidir. Bu

değerlendirme bireyin hedefleriyle gerçekleştirmiş olduklarını karşılaştırmasını ifade eder. İşinde kendisini kanıtladıkça, ilgisi güvenlik gereksiniminden yavaş yavaş başarı, saygınlık ve bağımsızlık gereksinimlerine doğru kayar (Özen, 2011:88).

2.3.3.3. Kariyer Ortası

Bu aşama bireyin 35-50 yaşları arasında olduğu dönemi kapsar. Bu aşamada, temel fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerin önemi gittikçe azalmakta bunların yerini başarı, saygınlık, bağımsızlık gibi değerler almaktadır. Sorumluluk ve inisiyatif imkanının söz konusu olduğu işlere geçme arzusu hakimdir (Can vd., 2001:160).

Birey yaşamının olgunluk dönemi ile çakışan bu aşamada artık işinde iyice ustalaşmış, yerini sağlamlaştırmış buna ek olarak hiyerarşik anlamda bir ya da iki basamak yükselmiş olabilir. Bu aşamada birey için mevcut konumunu korumaya çalışmak ve alanında yükselme olanaklarının araştırılması gerçekleşir. Kariyerinin orta dönemini yaşayan bireylerin, değişen teknoloji ve artan rekabet koşullarını analiz edip kendilerini bu doğrultuda yenilemeleri oldukça önemlidir (Barutçugil, 2005:328).

Bu aşamada birey, öğrenci olmaktan üretici olmaya geçmiş durumdadır. İşle ilgili görevler oldukça önemlidir. Sürdürülmekte olan işle ilgili yapılan hatalar cezalandırılır, başarılı çalışmalarla ilgili olarak ise ödül ya da daha fazla sorumluluk verilir (Bayraktaroğlu, 2008:131). Birçok birey, kariyer ortası aşamasına ulaşıncaya kadar ilk kariyer çıkmazıyla henüz karşılaşmamıştır. Bu aşamada birey ya var olan kazanımlarını korumaya yönelir ve performansını geliştirmeye devam eder ya da artık yeni kazanımlar elde edemez ve eskidiğinin farkına varır. Örneğin 35-40 yaşlarında "İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı" olmak isteyen bir kişi şayet bu amacına ulaşırsa, 55-60 yaşlarında da "Genel Müdür" olmayı hedefleyebilir (Aytaç vd., 2005:75).

Bu aşamada karşılaşılan en önemli sorunlardan biri orta yaş krizidir. Bu kriz iş yaşamından ya da boşanma, hastalık, alkol tüketimi, veya bir yakınının kaybedilmesi gibi iş dışı bir nedenden de kaynaklanabilir. Bu aşamada birey, yaşamın sınırlı olduğunu algılar ve bir anlamda yaşam muhasebesi yapmaya başlar. Bu muhasebe sonucunda; kariyer başlangıcındaki yaşam biçimini, seçimlerini, hedeflerini, başarılarını yeniden gözden geçirerek bireysel vizyonunda ve kariyer hedeflerinde önemli değişiklikler yapabilir. Buna paralel olarak da birey sadece işini değil, yaşama biçimini de değiştirebilir. Bu nedenlerle kariyer ortası aşaması, iş

dışında ilgi alanları veya ikinci kariyer planlamalarının geliştirildiği bir dönem olarak da kabul edilmiştir (Özden, 2001:183). Bu dönemde ortaya çıkma olasılığı olan ikinci kriz ise tükenmişliktir. Özellikle yoğun ve stresli iş ortamlarında daha fazla karşılaşılan tükenmişlik, “fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik” olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda olan bireylerde; enerji eksikliği, işe ve çalışma ortamına karşı duyarsızlık ve performans düşüşü görülür (Bayraktaroğlu, 2008:149-150).

2.3.3.4. Kariyer Sonu

Bu aşamada, bireyin öğrenmesi yavaşlar ancak buna karşın mesleki anlamda büyük bir tecrübe kazanılmış olur. Bu aşamada birey, icra eden değil daha çok öğretici pozisyonundadır. Bu pozisyonu ile çevresinden saygı görür. Orta yaş krizi sorunlarını da atlabilen birey, yaşamına yeni bir anlam vermiştir ve bu çerçevede yaşamını sürdürmektedir (Decenzo ve Robbins 1996:275). Diğer taraftan bu süreçte bireysel çalışma temposunun düşürülmesi ihtiyacı emeklilik planlarının yapılması kadar önemli bir noktadadır. Emeklilik bir taraftan can sıkıcı, karmaşık işlerden kaçış ve kurtulma anlamına gelebileceği gibi öte yandan mesleki kimliğin kaybedilmesi olarak da görülebilir (Aktaş, 2014:199). Bu aşamada bireysel kariyerinde yükselme eğilimi gösterenlerin sayısı oldukça azdır. Özellikle bu aşamanın sonuna doğru, bireyin işine yönelik ilgisi azalmakta ve durgunluk ve gerileme sürecine girilmesi söz konusu olabilmektedir (Özden, 2001:37). Birey emeklilikte ne yapacağını tasarlamaya başlar. Diğer bir ifade ile çalışanlar bu aşamada, iş yaşamından ayrılmak için hazırlıklarını yaparlar.

2.3.3.5. Azalma (Emeklilik)

Uzmanlar genellikle kariyerin son yıllarını inişe geçme olarak tanımlarlar. Emeklilik için hazırlanma herhangi bir fiziksel ayrılma meydana gelmeden önce sürdürülen işlerle ilgili psikolojik anlamda geri çekilme olarak da tanımlanabilir. Bu dönemde kişiden kişiye değişmekle beraber ortaya konulan tepkiler genellikle negatif tutumlar olarak değerlendirilir (Yaylacı, 2006:82).

Bu aşama çözülme aşaması olarak da ifade edilmektedir. Birey birçok sebepten dolayı gerileme dönemine girer (Tunçer, 2012:225). Bireyler çalışma ve çalışmama arasındaki denge değişikliğine hazırlanırlar. Çözülme aşamasında emeklilik, spor, hobiler, seyahat gibi aktivitelere yönelen yaşlı personel akla

gelmektedir (Güzel 2005, 124). Emeklilik, bireyin yaşamında yeni kariyer yollarının, yeni hedeflerin başladığı ve yeni rollerin geliştirildiği bir dönemdir (Bayraktaroğlu 2008, 150).

2.3.4. Kariyer Boyutları

Kariyer boyutları subjektif algılamalar olarak da değerlendirilen içsel boyut ile gerçekçi ve objektif algılamalar şeklinde değerlendirilen dışsal boyut olmak üzere ikiye ayrılır (Şimşek vd., 2004:14). Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

2.3.4.1. İçsel Kariyer Boyutu

İçsel kariyer boyutu, bireyin kişiliğinde meydana gelmektedir. Birey, çalışma yaşamında ve içinde bulunduğu kurum içersindeki pozisyonunu analiz ederek anlama ve gelecekte nerede olmak istediğini tespit etme durumunda olacaktır (Özen, 2011:93). Bu doğrultuda birey; “Ben gerçekte ne istiyorum?, Nereye varmak istiyorum? ve Hedeflerime ulaşmak için sahip olduğum imkanlar nelerdir?” sorularını kendisine yönelir. Gerçekleştirilen bu soru cevap süreci içerisinde birey kendi kişiliğini irdeleme, kendini tanıma ve sonuç olarak geleceğe ilişkin hedeflerini belirlemiş olacaktır. Bu süreç Örgütsel Davranış Terminolojisinde “Kendini Gerçekleştirme” olgusu olarak ifade edilmektedir. Buna göre psikolojik anlamda kendini sağlıklı bir şekilde değerlendirilen birey kariyer geliştirme, işinde yükselme ve hedeflediği noktalara varmak için çaba sarf edecektir. Bununla beraber sürecin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi ve sonuçlanması, kariyer hedeflerinin kişisel gerçeklerle örtüşmesiyle doğrudan ilgilidir (Soylu, 2002:6-7).

2.3.4.2. Dışsal Kariyer Boyutu

Dışsal kariyer boyutu, belirli bir işe yönelmiş olan bireyin objektif ilerleme basamakları olarak ifade edilmektedir. Kariyerin dışsal boyutunu bireyin içinde yer aldığı örgüt oluşturmaktadır (Özen, 2011:92). Bireysel kariyerin örgüt açısından değerlendirilmesi ve yönlendirilmesi söz konusudur. İşletmelere kendi amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için oluşturulan vizyon ile çalışanların bireysel kariyer planlamaları örtüşüyor olması tavsiye edilmektedir. Bu ilke, ilgili literatürde “Amaçların Bütünleştirilmesi” kavramı olarak tanımlanır. Organizasyonun amaçları ile bireysel amaçların özdeşleşmesi gereğini ifade eder. İşletmeler, ana ilke olarak bu örtüşmeyi sağlayabildiği ölçüde etkin ve başarılı olabilirler (Adıgüzel, 2008:9).

2.3.5. Kariyer İle İlgili Diğer Kavramlar

Kariyer ile ilişkilendirilen farklı kavramlar söz konusudur. Bu kavramlar kişinin kariyer planlamasını çeşitli şekillerde etki altına almaktadır. Kariyer ile ilgili diğer kavramlar aşağıda açıklanmıştır.

2.3.5.1. Kariyer Platosu

Bireylerin kariyer yaşamları içerisinde; algılanan nitelikler, güdü, gereksinim, değer, tutum, davranışlar, ile bireyin çevresi olan ilişkileri yer almaktadır. Genellikle orta yaş grubu işgörenler bu unsurlar arasındaki dengeyi kaybetmelerinin bir sonucu olarak durgunluk dönemine girebilirler. Bu döneme “Kariyer Platosu” denir (Berberoğlu, 1991:135).

Kariyer platosu, kişilerin kendi değerlendirmeleri veya örgütün karar vericileri tarafından; bireyin ilerleme, transfer ya da sorumluluklarında bir artışın mümkün olmadığı durumlarda kariyerde meydana gelen geçici veya kalıcı duraklamadır. Bununla beraber kariyer platosu, bir kişinin kariyerinde yüksek düzeydeki bir pozisyona gelecekte ilerleyebilmesinin muhtemelen oldukça düşük olduğu bir dönem olarak da değerlendirilebilir (Bartol ve Martin, 1991:813).

21. yüzyıl da yaşanan örgütsel gelişmeler hızlı bir şekilde devam eden yönetici sayısının azalmasına sebep olmuştur. Bunun yanında, zorunlu emeklilik yasalarının kaldırılması da örgütlerde uzun bir süre işgörenlerin kariyer platosunda kalmasını sağlamıştır (Şimşek, vd., 2004:35) Kariyer platosu aşağıda belirtilen üç nedenden biri veya daha fazlasının gerçekleştiği durumlarda meydana gelebilmektedir (Schermerhorn vd., 1994:8):

-Kişisel tercih: İşgören kişisel olarak sorumluluğunda bir artışın meydana gelmesini uzun süre istemeyebilir.

-Sınırlandırılmış yetenekler: Bazı işgörenler kendiliğinden kariyer platosuna girmişlerdir. Çünkü onların yetenekleri daha üst pozisyondaki işleri yapmak için yeterli değildir.

-Fırsatların eksikliği: Örgütler “yetersiz” olabilir veya örgütte birkaç iş yüksek düzeyde yapılabilir, bu durumda daha fazla kişinin bu durumda ilerlemesi sınırlandırılmış olabilir ya da kişisel seçenekler olmayabilir. Dolayısıyla ilerleme ve transfer olanaklarının örgütte gittikçe azalması söz konusudur.

2.3.5.2. Kariyer Haritası

Kariyer haritası, organizasyonlarda yapılan işlerle ilgili olarak tüm pozisyonları içeren ve bu pozisyonlar arasında geçiş yollarının açık bir şekilde belirtildiği bir organizasyon şemasıdır. Bu şemada hangi pozisyondan sonra hangi pozisyonlara geçilebileceği ve bunun için gerekli olan deneyim ve yetkinlikler belirtilmiştir (Şimşek vd., 2004:23). Kariyer haritaları fonksiyonel anlamda tüm organizasyona yönelik olarak hazırlanır. Kurumların belirlediği iş teklifleri ile kişinin hedefleri arasında bağlantı oluşturarak, tanımlanan yeterliliklerin geliştirilmesine katkı sağlayan, organizasyon içerisindeki kariyer hareketlerini gösteren tablolarıdır. Kariyer haritalarında, kurum içindeki pozisyonlara ait görev tanımları, ilgili pozisyon için gerekli olan nitelikler, pozisyona organizasyon içindeki hangi diğer görevlerden nasıl geçildiğine ilişkin bilgiler yer alır (Bingöl, 2003:101). Kariyer yolları, organizasyon içinde bir görev kademesine ulaşabilmek için izlenmesi gereken yollardır. Dolayısıyla kariyer haritaları ile çalışanlara, bir anlamda kurum içindeki kariyer yollarının neler olduğunun ve bu yollarda nasıl ilerlendiği anlatılmaktadır (Aytaç, 1997:199).

2.3.5.3. Kariyer Patikası

Kariyer patikası, hedeflenen kariyer amaçlarına ulaşılması için çalışılması gereken basamakları ifade eder. Örneğin, bir kurumda üst kademe yöneticisi pozisyonuna gelmeyi hedefleyen bir yöneticinin söz konusu hedefini gerçekleştirmesi için uluslararası bir deneyime sahip olması gerekebilir. Bununla beraber kurum ya da kuruluşlar çalışanların hedeflerine ulaşabilmesi için hangi yolu izlemeleri gerektiğini sistematik bir şekilde belirlemektedir. Kariyer patikasının çizilmesi, çalışanların belirlemiş oldukları kariyer hedeflerine ulaşması için izlenmesi gereken süreci ifade etmeleri bakımından oldukça önemlidir (Sav, 2008:12).

Kariyer patikası birey açısından, bireyin gelecekteki çalışma hayatı ile ilgili olarak taşımayı hedeflediği sorumluluklarını ve gerçekleşmesini hedeflediği atamalarının meydana gelmesi için gereken gelişimsel deneyimlerini tasarlama sürecidir. Diğer bir ifade ile, bireyin kişisel amaçlarına ulaşmak için bir meslekte ilerleme veya bir kurumda ilerlenen merdivenler veya rotaları ifade eder. Kurum açısından çalışanın kurumda bir pozisyondan diğerlerine gidebileceği iş atamaları dizisinin belirlenmesi sürecidir. Çalışanın, kurum içinde arzuladığı kariyer amacına ulaşmasında izleyeceği iş pozisyonlarını belirler (Şimşek vd., 2004:30).

2.3.5.4. Kariyer Hayat Döngüsü

Kariyer hayat döngüsü, birey açısından büyüme çağından itibaren başlayan ve yaşlılık dönemine kadar süren bir zaman dilimini ifade eder (Adıgüzel, 2008:12). Söz konusu bu döngünün ortasında, doğal yeteneklerin sergilenmesinin ve çevre ile karşılıklı etkileşim kurulmasının özel bir yeri vardır (Şimşek vd., 2004:23).

2.3.5.5. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, iş gücünün ihtiyaçlarını karşılamak ve çalışanların kariyerlerine ilişkin amaçlarını gerçekleştirmesini sağlamaya yönelik hedeflerin planlanması, stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması sürecidir. Kariyer yönetimi süreci; içerisinde işgörenlerin işe alınması, yaptıkları işte ustalaşmalarını, terfi etmelerini ya da işten ayrılmaları gibi işlemleri barındırır (Budak, 2008:255; Bayraktaroğlu, 2008:148). Kariyer yönetimi sayesinde, işletmeler geleceğe ilişkin rasyonel kararlar alabilmektedir. İşgörenler açısından bakıldığında ise kariyer yönetimi bireyin gelişimini belirli bir plan dahilinde gerçekleştirmesi bakımından bireyin kariyer gelişimine olumlu katkılar sağladığı bilinmektedir (Arnold, 2009:134).

Kariyer yönetiminin işlevleri genel olarak bir organizasyondaki personelin bireysel performansının, potansiyelinin ve tercihlerinin değerlendirilmesi doğrultusunda yükseltilmesi ve ilerlemesinin planlanması ve biçimlendirilmesidir. Başka bir ifade ile kariyer yönetimi sayesinde; bireylerin değerleri, ilgileri ve becerileri konusunda güçlü ve zayıf yönleri hakkında bilgi toplanmasıyla beraber bireyin kariyer hedeflerini belirlemek ve bu hedeflerini gerçekleştirmesini sağlayacak imkanları artırmak amacı ile kariyer stratejilerine dahil olma sürecidir (Tosun ve Sarpkaya, 2014:1973).

Her çalışan yaptığı işte kendini geliştirmek ve daha yüksek kademelere ulaşmayı hedefler. Ancak bireyin çalıştığı işte yukarıya doğru ilerlemek her zaman kolay olmayabilir. Kişinin iş hayatında ilerlemesinin sağlıklı bir şekilde gerçekleşebilmesi kariyer yönetimi ile doğrudan ilgili bir konudur. Kariyer yönetimi en basit anlamı ile bireylerin iş hayatları ile ilgili planlar yapmalarınıdır. İnsan Kaynakları yönetimi bakımından kariyer yönetiminin bir özelliği de çalışanların firma içindeki hareketliliklerinin sağlanması böylelikle çalışanların motive olmalarıdır (Adıgüzel, 2008:13). Kariyer yönetiminin amaçları ise aşağıda belirtilmiştir (Armstrong, 2001:470-471):

- Organizasyonun yönetsel anlamda başarısını gerçekleştirmek için ihtiyaçlarını karşılamak.
- Çalışanlara , sorumluluk düzeyinde eğitim vermek.
- Çalışanların amaçlarını örgüt ile uyum içinde tutarak başarılı bir şekilde kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlamak.
- Organizasyonda gerçekleştirilecek işlerle ilgili olarak ihtiyaç duyulan beceri ve niteliklerin kazanılmasını sağlamak için personele yardım etmek.
- Örgütsel amaçlar ile bireysel hedefleri bütünleştirmek.
- Kariyerlerinde platosundaki personeli yeniden işe adapte etmek.
- Personele kariyer hedeflerini ve kendilerini geliştirecek fırsatları sunmak.
- Yukarıdaki amaçlara dayanarak, gerek örgüt gerekse bireyler için karşılıklı yararlar sağlamaktır.

2.3.6. Kariyer Yaklaşımları

Kariyer yaklaşımları geleneksel ve modern yaklaşımlar olmak üzere ikiye ayrılır. Bu yaklaşımlar aşağıda açıklanmıştır.

2.3.6.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

İşgörenlerin aynı meslekte bir işten diğerine dikey olarak ilerlediği, işletmeler için istikrar ve hiyerarşinin esas alındığı kariyer yaklaşımı geleneksel kariyer yaklaşımı olarak ifade edilmektedir. Bu yaklaşımda bireyin kariyer gelişiminin sınırları açıkça çizilmiş ve bireylerin sürdürmekte oldukları işlere ilişkin gelecekte başına geçebilecekleri pozisyonlar açıkça ortaya konulmuştur (Seçer ve Çınar, 2011:51). Öte yandan geleneksel kariyer yaklaşımında bireyler her ne kadar kariyer yollarına ilişkin bilgi sahibi olsalar da yukarıya doğru tırmanırken alternatif seçeneklerinin olmaması onların mutlu olmamasına dolayısıyla da iş tatminlerinin düşük olmasına neden olur (Dikili, 2012:474).

2.3.6.2. Modern Kariyer Yaklaşımları

Modern kariyer yaklaşımları ile geleneksel kariyer yaklaşımı arasındaki ilişki diğer bir ifade ile bu iki yaklaşım arasındaki farklar şu şekilde ifade edilebilir (Özdemir, 2013:259-260):

- Geleneksel yaklaşımdaki bürokrasiyle sınırlı olan kariyer anlayışı yerini profesyonellik ve mesleğe bağlılığı uygulayan bir kariyer anlayışına bırakmıştır.
- Geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer çalışmaları bireysel ve örgütsel ihtiyaçları eşleştirirken modern kariyer yaklaşımında kariyer, sadece bireylerin inisiyatifinin ele alındığı bir sürece dönüşmüştür.
- Geleneksel kariyer yaklaşımındaki doğrusal ve dikey ilerleme, yerini yeni kariyer yaklaşımına geçişle çoklu yatay ilerlemeye diğer bir ifade ile kariyer yollarının daha çeşitli oluşuna bırakmıştır.
- Geleneksel kariyer yaklaşımında bireyin kariyeri genel olarak çalıştıkları örgütlere göre şekil almaktadır. Modern kariyer yaklaşımlarında ise bireyin kariyerine başkalarının nasıl baktığı değil bireyin kendisinin durumu nasıl algıladığı önem kazanmaktadır.
- Geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer gelişiminin göstergesi makam ve mevki iken modern yaklaşımlarda kariyer gelişiminin göstergesi bilgi ve yetkinliklerdir.

21. yüzyılda küreselleşmedeki hızlanma ve küresel şirketlerin sayısındaki artış, insan kaynakları yönetiminin de ulus sınırlarını aşan bir anlayışla değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Bayraktaroğlu ve Özdemir, 2007:262). Küresel pazarların dinamik yapıları işgörenler açısından uzun süreli iş ve istihdam garantisinin eskiden olduğu kadar yaygın olmaması sonuncunu doğurmuştur. Modern örgütlerin yatay yapılarından dolayı sunulan kariyer imkânlarının azalması, dikey kariyer yerine yatay kariyer hareketinin yaygınlaşmaya başlaması, dolayısıyla kariyerin bir örgütle sınırlı olmaması, işgörenin örgüte bağlılığının azalması ve iş gücü dönüşüm hızının yükselmesi, yeni kariyer yaklaşımlarının doğmasında etkili olmuştur (Dikili, 2012:476). Bu yaklaşımlar “Protean Kariyer Yaklaşımı, Sınırsız Kariyer Yaklaşımı, Esnek Kariyer Yaklaşımı, Portföy Kariyer Yaklaşımı, Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı, Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı, Kariyer Mozaigi ve Çalışan Eşlerin Kariyerleri” başlıklarında aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.3.6.2.1. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı

Çok yönlü kariyer yaklaşımı, bireyin kendisi tarafından yönlendirilen, bireysel olarak belirlenmiş hedeflere ulaşmayı temel alan, yaşamın dönemlerini

bütünsel anlamda kapsayan ve bunun yanında para terfi, güç gibi unsurlarla beraber psikolojik anlamda başarıya odaklanan kariyer yönelimidir (Hall, 2002:152). Çok yönlü kariyer yaklaşımının değer odaklı kariyer ve öz-yönetimli kariyer olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Değer odaklı kariyer boyutunda, bireyin kariyer değerlerini kendi koşullarına göre tanımlaması ve kariyer başarısını bu koşullara göre değerlendirmesi söz konusudur. Öz-yönetimli kariyer boyutunda ise, birey kendi kariyer gelişimini bireysel değerlerine göre doğrudan yönetmesi söz konusudur (Greenhouse ve Callanan, 2006:45).

Çok yönlü kariyer yaklaşımında, kariyer başarısı subjektif olarak ele alınmakta ve kariyer aşamaları öğrenme aşamaları olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, kariyer kişinin örgüt ile ilgili olmayan tercihleri sonucunda yönettiği ve ek olarak yukarı doğru ilerlemeyi dikkate almayan bir özellik taşımaktadır. Bu yaklaşım bilgi, beceri, iş tecrübeleri ve ilişkiler ağını içermektedir (Seçer ve Çınar 2011:52).

2.3.6.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer yaklaşımı, küresel kariyer yaklaşımının da ilk adımını oluşturmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008:164). Sınırsız kariyer modeli çok yönlü kariyer yaklaşımında olduğu gibi iki boyut üzerine kurulmuştur. Literatürde bu boyutlar sınırsız düşünce yapısı ve örgütsel hareketlilik tercihi olarak ifade edilmektedir. Birinci boyut olan sınırsız düşünce yapısı, bireyin çalıştığı örgütün sınırları dışında çalışma konusundaki genel tutumunu ifade eder. Diğer bir ifadeyle, bu boyutta kişinin şu an çalıştığı örgüt dışındaki çalışmaya bakış açısı ölçülür (Briscoe vd., 2006; Briscoe ve Hall, 2006). Sınırsız düşünce yapısı, “psikolojik sınırsızlık” olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel hareketlilik tercihi ise, bireyin çalışma yaşamına tek bir işyerinde tek bir işverenle devam etme konusundaki tutumudur. Dolayısıyla örgütsel hareketlilik tercihi, bireyin sadece bir kurumda çalışmaya duyduğu eğilimi ölçmektedir. Örgütsel hareketlilik tercihine yatay kariyer gelişimi, bulunduğu işten sosyal beklentiler ve bir örgüt içindeki ağlarda çalışma gibi örnekler verilmektedir (Sullivan ve Arthur, 2006:19-20).

2.3.6.2.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Esnek kariyer yaklaşımında, işgörene kendi kariyerini belirleme sorumluluğu verilir. Bu doğrultuda, örgütün yöneticilerinden beklenen, işgörenin yeteneklerini

geliştirmesi için uygun koşulları ve araçları sağlamasıdır. Böylelikle, organizasyon ve birey arasında daha yakın bir bağ kurulabilmektedir. Ancak esnek kariyer anlayışında örgüt ile işgören arasındaki bağ güçlü değildir. Pazar koşullarına uygun koşulları taşıyan işgörenler örgütte çalışmaya devam eder. Esnek kariyere uygun işgörenler, değişen iş ihtiyaçlarına uygun bilgi ve becerileri kazanmalıdır (Dikili, 2012:480).

İşgörenler, bireysel anlamda güçlü ve zayıf yönlerini tespit edip kendilerini tanımalı ve çalıştıkları kurum içinde uzun süreli istihdam edilmelerini sağlayacak bilgi ve yetkinliklere sahip olmaya çalışmalıdır. Sürekli öğrenme metoduyla değişen iş gereklerine uyum sağlamayı da içerisinde barındıran bu durum esnek kariyer yaklaşımının bir gereğidir (Özdemir, 2013:262). Esnek kariyer yaklaşımına uyum sağlayabilen işgörenlerin öne çıkan tarafı hızlı bir şekilde değişim gösteren iş koşullarına hızlı bir şekilde adapte olabilmeleridir. Bundan dolayı esnek kariyere sahip olan çalışanlar kendilerini tanımakta ve rekabete yatkın kimselerdir (Erdoğan ve Doğan 2003:2).

2.3.6.2.4.Portföy Kariyer Yaklaşımı

Charles Handy tarafından ortaya konulmuş bir kavram olan “portföy işçisi” farklı alanlardaki projelerden bilgi toplar ve bunun yanında bir örgüt çalışanı olmanın da ötesinde kendi ağ kurma becerilerini kullanarak örgütten örgüte ilerlerken kendi kariyer yolunu etkin bir biçimde belirler (Whymark ve Ellis, 1999:117). Bu kariyer yaklaşımında çalışanlar, çalıştıkları kurumda tam zamanlı çalışıp düzenli olarak ücret alan bir işgören olmak yerine bağımsız olarak çalışan bireyler olmayı tercih ederler (Erdoğan, 2003:170).

2.3.6.2.5.Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı

Çift basamaklı kariyer yolu yaklaşımı, teknik ve yönetsel kariyer ayrımını ifade etmek için kullanılmaktadır. Yöneticilik görevi sadece diğer alanlarda çalışanlar için değil teknik alanda çalışanlar için de giderek daha cazip bir kariyer hedefi haline gelmeye başlamıştır (Özdemir, 2013:261).Bu yaklaşım teknik alanlarda çalışan işgörenlerin yönetim alanında kariyer basamaklarında daha kolay yükselmelerini sağlamayı amaçlar (Bayraktaroğlu, 2008:165).

2.3.6.2.6. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı

Bu yaklaşımda, yaş ve kıdem kriterlerini dikkate alan doğrusal ve sınırlayıcı bir terfi sistemi söz konusu değildir. Bu yaklaşımda her noktayı bir pozisyon olarak düşünen ağsı bir yapılanma mevcuttur. Söz konusu ağsı yapılanma sayesinde mevkiler arasında birçok terfi kombinasyonu öngörülmüştür. Bunun yanında ağ tipi kariyer yaklaşımında hangi görev için ne tür yetkinlikler gerektiğini bilen yöneticilerin ve çalışanların terfi etmesinde, tecrübe ve işin gerektirdiği şartlarla beraber yetenek hususu da dikkate alınmaktadır (Akın, 2005; Özdemir, 2013; Dikili, 2012).

2.3.6.2.7.Kariyer Mozaïği

Geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer değişikliği genellikle aynı sektörde faaliyet gösteren işletmeyi değiştirmek anlamında kullanılmaktayken örgüt yapılarının değiştirdiği bu zamanda kariyer değişikliği farklı boyutlarda gerçekleşmektedir. Bu değiştikliklere örnek olarak sektör, firma ya da çalışma şeklinin değiştirilmesi örnek olarak verilebilir. Bu şekilde kariyer değişikliğinin çok boyutlu olmasına da kariyer mozaïği denir. Finans sektörü çalışanları bu konuda verilebilecek en önemli örnektir (Whymark ve Ellis, 1999:117).

2.3.6.2.8.Çalışan Eşlerin Kariyerleri

Eğitimde daha fazla kız çocuğunun öğrenim görmesi ile yasal düzenlemelerin istihdamda eşit fırsatların sağlanması kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alması sonucunu doğurmuştur. Ancak bu durum çift kariyerli eşler sorununu gündeme getirmiştir. Çift kariyerli eşler, eşlerin her ikisinin de bir kariyere sahip olması durumudur. Çalışan eşlerin farklı kariyer hedeflerinin bulunması aile yaşamını doğrudan etkiler. Eşlerin benzer kariyer yollarını izlemeleri durumunda eşler arasında farklı sorunlar oluşabilir. Bugün ailenin sorumluluklarının kariyerle ilgili sorumluluklara eklenmesi genellikle kadından ziyade erkeğin kariyerine öncelik verilmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu yaklaşımda eşlerin her ikisinin birden çalışmasının neden olduğu sorunlara örgütler açısından değerlendirilir (Bayraktaroğlu, 2008:160-165).

2.3.7. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Kariyer seçiminin oluşup gelişmesinde yetenekler, ilgiler, değerler, ihtiyaçlar gibi psikolojik ve sosyo ekonomik düzey gibi sosyal faktörler rol almaktadır (Kuzgun, 2006:23). Bu bölümde kariyer seçimini etkileyen faktörler “Yetenek, İlgi, Meslek Değerleri, Yetkinlik Beklentisi, Psikolojik İhtiyaçlar, Aile İlişkileri, Cinsiyet ve Kişilik Özellikleri” başlıklarında ele alınmıştır.

2.3.7.1. Yetenek

Yetenek, herhangi bir bilgiyi ya da beceriyi öğrenebilme gücüdür. Bu yönüyle yetenek, bireyin kapasitesini kullanmasıyla oluşturduğu zihinsel duyuşsal ve psikomotor beceriler olup sonrasında bireyin alacağı eğitimden ne ölçüde faydalanabileceği konusunu ortaya koyar (Kuzgun, 2006:23). Bununla beraber seçilen meslek ile yeteneklerin uyumlu olması kişinin işindeki verimliliğini de olumlu yönde etkilemektedir (Köroğlu, 2014:140).

Yetenek öğrenme ortamlarından yararlanma gücü olarak tanımlandığına göre bir kimsenin yetenek düzeyi ve alanı hakkında bilgi edinme gereksinimi o bireyi bir eğitim programına yerleştirmede izlenecek uygun yolu belirleme sorunu ile karşılaşıldığında ortaya çıkacak demektir. Bu anlamda yetenek türleri ise aşağıda gösterilmiştir (Akın ve Onat, 2015:299):

- Genel yetenek,
- El becerisi,
- Parmak becerisi,
- Göz-el koordinasyonu,
- Ayrıntıyı algılayabilme,
- Şekil ilişkilerini görebilme
- Uzay ilişkilerini görebilme,
- Sözel akıl yürütme,
- Sayısal akıl yürütme.

2.3.7.2. İlgi

Bireyin istediği etkinliklere isteyerek yönelmesi, bu etkinlikleri sınırlayıcı olan bir takım etkilerin olmasına rağmen diğer etkinliklere tercih etmesi ve bu etkinlikleri gerçekleştirirken kendisini coşkulu hissetmesi, yorgunluk yerine etkinliği

sürdürme arzusu içinde olması bir iç uyarıcının varlığı ile mümkündür. Bu iç uyarıcı da ilgi olarak tanımlanmaktadır (Kuzgun, 2006:31). Diğer taraftan ilgiler bireyin hoşlanıp hoşlanmadığı uyarıcılara ilişkin farkındalık düzeyi olarak da ifade edilmektedir. Bireyin ilgilerinin farkına varması ile beraber iş dünyası hakkında da bilgi toplamaya başlamaktadır (Can ve Taylı, 2014:323). Bununla beraber farklı ilgi türleri ise şu şekilde sıralanabilir (Kuzgun, 2006:33):

- Sistematik ilgi ya da iş ayrıntısı ilgisi,
- Teknik veya maddi ilgi,
- Müzik ve sanat ilgisi,
- Sosyal ve yardım ilgisi,
- İş temasları ilgisi,
- Edebiyat ilgisi,
- Bilimsel ilgi.

İlgilerin iş yaşamında doyum sağlaması açısından önemi büyüktür. Gelişim psikologları tarafından yapılan araştırmalarda, bireylerde 10 yaşından itibaren ilgilerin ayrışmaya başladığı ortaya konulmuştur. İlgilerin bireylerin yaşlarına göre farklılıklar gösterdiği bilinmektedir. Ancak bu farklılıkların ne zaman ve ne kadar olduğunu saptamak büyük önem taşımaktadır. İlgiler büyük ölçüde 11-12 yaşlarında netleşmeye başlamaktadır. Bunun yanında bireyler ergenlik dönemine geldiğinde ilgileri ise tamamen belirginleşmiş olmaktadır (Ayas vd., 2010:1100).

2.3.7.3. Meslek Değerleri

Değer, bireyin içinde yaşadığı çevrede meydana gelen olayları değerlendirmesine yön veren olgular olarak ifade edilmektedir. Bununla beraber değer kavramı bireyin yaşamının her alanında etkisini hissettirmektedir. Bireyin hayatının oldukça uzun bir evresini kapsayan çalışma yaşamının meslek seçimi aşamasında değerler etkili olmaktadır (Çalışkur vd., 2012:220). Meslek değerleri ise, bireye duyuşsal yönelişi ile bu ihtiyacı karşılayabilecek dışsal nesne grupları arasındaki bağlantıyı kuran bir kavramlar takımıdır. Mesleki faaliyetler ile ilgili değerler literatürde; mesleğin yeteneği kullanmaya imkan vermesi, orjinalliğe ve bağımsız çalışmaya olanak vermesi, yapılan işin ilgi çekici bir yanının olması şeklinde ifade edilmektedir (Kuzgun, 2006:49).

Değerlerin gelişiminde ilgilerde olduğu gibi çevrenin özellikle de ailenin çok önemli rol oynadığı açıktır. Ailelerin sosyo- ekonomik düzeyleri onların yaşam biçimlerini yansıtmaktadır. Bunun yanında anne-babalar mesleklere ilişkin olumlu ve olumsuz olan değer yargılarını çocukların yetiştirilme sürecinde onlara aktarmaktadırlar. Dolayısıyla ailenin bireylerin meslek değerlerinin oluşumu sürecinde etkisi oldukça büyüktür (Can ve Taylı, 2014:326).

2.3.7.4. Yetkinlik Beklentisi

Kariyer tercihini etkileyen etmenlerden diğeri de kendini yetkin görme olarak adlandırılan bir kişilik özelliğidir. Yetkinlik beklentisi birey açısından meslek tercihi sosyal ilişkiler, bilişsel işlevlerin yerine getirilmesi ve akademik başarı üzerinde etkili olmaktadır. Genel anlamda yetkinlik beklentisi kavramı temelinde bireyin kendisine yönelik bakış barındırmaktadır (Karahan vd., 2006:36). Bandura ise (1997:199), yetkinlik beklentisini bireyin belirli bir iş ya da etkinlikte başarılı bir şekilde performans göstermesiyle ilgili olan inancı şeklinde tanımlamıştır. Bu inanç kişinin yeteneklerinden bağımsız değildir ve bunun yanında yetkinlik beklentisi algıların ve davranışın önemli bir parçasıdır. Bandura (1997), yetkinlik beklentisinin dört bilgilendirici kaynağı olduğunu tespit etmiştir:

- Başarılı Performanslar,
- Dolaylı Öğrenme,
- Sözel İkna,
- Fizyolojik Uyarılma.

Bunlardan en önemlisi olan başarılı performanslar kaynağı bireyin başarılı ya da başarısız performansı ile ilgilidir. Eğer birey, geçmişinde olumlu etkileri olabilecek başarılar elde ettiyse belirli görev ya da etkinlikleri gerçekleştirirken alanında kendini yetkin hissedecektir. Dolaylı öğrenme kaynağı, bireyin başkalarını gözleme ya da dolaylı olarak başkalarının performansından etkilenmesi ile ilgilidir. Sözel ikna kaynağı bireyin etkin bir şekilde cesaretlendirilmesi ya da teşvik edilmesini içerir. Fizyolojik uyarılma ise, performans anında bireyin yaşadığı kaygı, sinirlenme ya da heyecanlanma gibi duygusal tepkilerle ilgilidir (Özyürek, 2002:504).

2.3.7.5. Psikolojik İhtiyaçlar

İnsan davranışının yönünü belirleyen psikolojik ihtiyaçlar bir taraftan meslek faaliyetleri ile ilgili olurken diğer taraftan da bireylerin kariyer tercihi kararlarında da rol oynamaktadır. Bireyin beklentileri bu noktada oldukça önemlidir. Bu beklentiler maddi ya da manevi olabilir (Halis, 2013:203).

Bireylerin kariyer tercihlerinde her ne kadar para ve güç gibi maddi beklentiler etkiliymiş gibi görülse de, bugün bireylerin kariyer seçimleri hızlı yükselme imkanının var olduğu mesleklere doğru eğilim göstermiştir (Özen, 2011:84). Öte yandan Hoppock'a göre insanlar önce en önemli olan gereksinimlerini giderme çabası içindedirler. Örneğin, aç olan bir insan bulabildiği herhangi bir işe girecek temel gereksinimlerini bulduğu bu iş vasıtasıyla giderdikten sonra daha güçlü olan ihtiyacı gündeme gelecek ve bundan sonra söz konusu bu ihtiyacını karşılamak için kaynak arayacaktır. Bireyin yapmış olduğu meslek ihtiyaçlarının tatminine olanak sağladığı ölçüde kendisine çekici gelecektir. Bireyin yapmış olduğu meslekteki doyum onun gereksinimleri ile bu gereksinimleri karşılayabildiğini düşündüğü meslekler arasındaki tutarlılık ölçüsünde gerçekleşmiş olacaktır (Kuzgun, 2006:55).

2.3.7.6. Aile İlişkileri

Kariyer tercihi birey açısından yaşamının en önemli kararlarından birini oluşturmakta ve bir çok farklı faktörden etkilenen oldukça karmaşık bir süreci ifade etmektedir. Bireyin içerisinde yaşadığı sosyo-ekonomik çevre ve aile ilişkileri de süreç içerisinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır (Yılmaz vd., 2012:10). Bununla beraber toplumun en küçük yapı taşı olan ailenin hem neslin devam etmesini sağlamak hem de toplumsal değerlerin yeni kuşaklara aktarılmasını sağlamak gibi iki temel görevi de söz konusudur. Bireyin sahip olduğu tüm özelliklerinin biyolojik kaynağı anne ve babasıdır. Yetişkin bir bireyin sahip olduğu özellikler kalıtım yolu ile gelen kapasitenin çevre ile etkileşime girerek gelişmiş bölümünü ifade etmektedir. Birey için en önemli ve asli çevre aile ortamıdır. İnsan yaşamının ilk yıllarında beslenme ve korunma gibi temel fizyolojik, sevilme ve güvence altında olma gibi psikolojik ihtiyaçların anne ve baba tarafından karşılanabilme düzeyi çocuğun kişilik

gelişimini ve bunun doğal sonucu olan yaşamını belirleme konusunda vereceği kararı etkileyen en önemli faktördür. (Kuzgun, 2006:60-61).

2.3.7.7. Cinsiyet

Kariyer tercihini etkileyen önemli faktörlerden birisi de bireyin cinsiyetidir. büyüme ve sosyalleşme süreci içerisinde Geleneksel olarak çocukluk döneminde erkek çocuklar daha çok ev dışı etkinliklere yönlendirilmekte, kendilerini çok değişik alanlarda denemelerine, rahat ve özgür olmalarına olanak verilmekte, öte yandan sanatsal etkinliklere yönlendirilmemektedir. Bu durum erkek çocukların mekanik yeteneklerinin gelişimine imkan sağlamaktadır. Kızlardan daima duyarlı ve duygusal olmaları beklenmekte bu durum ise onların kendilerini daha dar ve kısıtlı bir ortamda gerçekleştirmelerine sebep olmaktadır (Gündüz vd., 2015:23). Ergenlik dönemine gelindiğinde ise kız ve erkek çocuklarının ilgi alanlarının ayrıştığı kariyer tercihlerinin belirginleştiği ifade edilmektedir. Erkekler daha çok matematik, teknik yönetim ve ticaret alanlarına kızlar ise genellikle dil, edebiyat, sosyal hizmet ve büro işlerine daha fazla ilgi duymaktadırlar (Kuzgun, 2006:64).

2.3.7.8. Kişilik Özellikleri

Kariyer tercihinde bireyin kişilik özellikleri ile mesleklerin özelliklerine ilişkin bilgi sahibi olması oldukça önemlidir (Akın ve Onat, 2015:299). Kişilik yönelimleri ve kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ve insanların kişilik yönelimleri ile uyumlu olan işlere yöneldiklerini tespit eden John Holland'ın araştırması bu alanda yapılmış en tanınmış çalışmadır (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014; Gottfredson ve Holland, 1996). Kişilik tipleri ise şu şekilde ifade edilmiştir

- **Gerçekçi Kişilik Tipi (Realistic):** Bu eğilimin var olduğu bireyler mekanik anlamda yetenekli kişilerdir. Daha çok fiziksel aktivitelere yoğunlaşarak, fiziksel beceri gerektiren işlere yönelirler. onlar için önemli olan somut problemleri çözmek ve somut nesnelere üzerinde çalışmaktır (Perkmen ve Tezci, 2015:188).
- **Araştırmacı Kişilik Tipi (Investigative):** Bu eğilimin var olduğu bireyler eleştirel düşünceye ve yeni fikir ve çözümlere karşı oldukça açıktırlar. Araştırma yapmayı, gözlemde bulunmayı, tutarsızlıkları ve belirsizlikleri irdelemeyi, problem çözmeyi ilke edinmiş kişilerdir. Diğer taraftan bu

özellikleri liderlik özelliklerinin geri planda kalmasına neden olur (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014:17).

- **Sanatsal/Artistik Kişilik Tipi (Artistic):** Sanatsal aktiviteler gerçekleştirerek kendi kişiliklerini ortaya koymaya çalışan kişilerdir. Bu eğilimin var olduğu bireylerin en çok değer verdikleri özellik, kendini ifade edebilme özelliğidir. Çevreleri ile kurdukları ilişkilerinde duyguların önemli bir yeri vardır. Bunun yanında yalnız bir şekilde çalışmalarını sıra dışı çalışma ortamlarında gerçekleştirmekten hoşlanırlar (Perkmen ve Tezci, 2015:188).
- **Sosyal Kişilik Tipi (Social):** Bu kişilik tipinin var olduğu bireyler sosyal ilişkilerinde oldukça uyumludur. İçinde yaşadıkları toplumun bireyelerine karşı arkadaş canlısı, yardımsever ve işbirlikçi bir tutum sergilerler. Sürekli bir şekilde insanlara yardım etmek, onları bilgilendirmek, onlarla beraber eğitim faaliyetleri gerçekleştirmek onların sorunlarına çözüm bulmak sosyal kişilik tipine sahip bireylerin belirgin özellikleridir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014:18)
- **Girişimci Kişilik Tipi (Enterprising):** Bu eğilimin var olduğu bireyler lider ruhlu olmakla beraber ekonomi ve politika gibi alanlarda bir araya gelmiş olan insanları yönetmekten hoşlanan, çevresindeki insanları ikna edebilen, onları etkileyen ve onlara yol gösteren bir tutum içerisindedirler. Öte yandan bu kişilik tipinin var olduğu insanlarda agresiflik, popüler olma isteği, kendine güvenme, enerjiklik, dışa dönüklük özellikleri de vardır (Perkmen ve Tezci, 2015:188).
- **Geleneksel Kişilik Tipi (Conventional):** Bu kişilik tipindeki insanlar da kayıt tutmaktan sayısal ve sözel veriler ile çalışmaktan hoşlanırlar. Hesap yapma, planlı olma, detaycılık, kurallı çalışma ve yoğun çalışma gerektiren işlerden hoşlanma onlarda görülecek en belirgin özelliklerdir. Yeni fikirlere ve inançlara kapalıdır. Kuralların belli olduğu, yapılan işlerin bir düzen içerisinde işlediği, sistemli iş ortamlarında çalışmayı tercih ederler. Öte yandan yalnız çalışmaktan sıkılmazlar (Yılmaz vd., 2012:13).

2.3.8. Kariyer Tercihi İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Bu bölümde kariyer tercihi kuramları incelenmiştir. Bu kuramlar “Schein’in Kariyer Değerleri Kuramı, Ginzberg’in Gelişim Kuramı, Holland’ın Mesleki Kişilik

Kuramı, Özellik-Faktör Kuramı, Roe'nin Kişilik Gelişim Kuramı, Tiedeman ve Ohara'nın Meslek Gelişimi Kuramı, Super'in Benlik Kuramı ve Sosyal Öğrenme Kuramı"dır.

2.3.8.1. Edgar Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı

Kariyer değerleri teorisi, Edgar H. Schein tarafından 1961 yılında başlayan ve 10-12 yıl boyunca lisansüstü düzeyde eğitim görmüş 44 katılımcı ile sürdürülen bir çalışmanın sonucudur (Yarnall, 1998:57). Schein tarafından geliştirilen bu modelin asıl amacı kariyer tercihlerinin arkasında yatan sebepleri ortaya koymaktır (Wills ve Tremblay 2010:237). Schein tarafından yürütülen çalışmada katılımcılara geçmiş eğitim yaşantıları, iş tecrübeleri, benlik, tutum ve değerlerini içeren anketin uygulanması sonucu elde edilen bulgular analiz edilmiş ve bireyin iş seçimini yönlendiren birtakım değerlerin olduğu tespit edilmiştir. Schein bu değerleri bireyin kariyer algılaması ile doğrudan ilişkili olduğunu temeline dayandırarak "kariyer değerleri (çapaları)" olarak tanımlamıştır (Yarnall, 1998; Schein, 1974).

Schein, kariyer değerleri ile kariyer tercihleri örtüşen bireylerin yapmış oldukları işlerdeki verimliliklerinin yüksek olmasının bir sonucu olarak hem iş yaşamlarında hem de sosyal yaşamlarında mutlu ve başarılı olabilecekleri üzerinde durmuştur (Feldman ve Bolino,1996:91). Ayrıca bireye ait olan kariyer değerlerinin tespit edilmesi bireylerin meslek tercihlerinde de etkili olmaktadır (Schein, 1996:91). Kariyer değerleri bireylerin kariyer tercihlerini gerçekleştirmelerine temel oluşturan ihtiyaç ve yetenekleri ifade etmektedir (Jiang ve Klein, 2000:221). Dolayısıyla kariyer değerleri aslında bireylerin kariyer kararlarını doğrudan yönlendiren, ihtiyaç değer ve yetenekleridir. Bu değerler bireyin yaşamının ilk yıllarında oluşmakta ve bireyin iş yaşamı ile edindiği tecrübeler aracılığı ile olgunlaşmaktadır. Bireyin kariyeri ile ilgili olarak bir tercih yapmasını gerektiren bir durumda kendisinde belirgin olan ve öne çıkmış kariyer değerine göre hareket etmektedir. Bu açıdan kariyer değerleri bireyin vazgeçemeyeceği güdüleri olarak da değerlendirilebilir (Schein, 1996:81). Beck ve Lopa (2001:16), kariyer değerlerini bireyin kariyer tutumlarını yönlendiren unsurlar olarak değerlendirirken, Erdoğan (2004:153), bireylerin kariyer tercihlerinin en önemli belirleyicileri olarak ifade etmişlerdir.

Schein 1974 ve 1978 yılında yapmış olduğu araştırmasında insanların ihtiyaç, değer ve yeteneklerini yansıtan özellikleri olarak tanımladığı ve bireylerin hem iş hem de sosyal yaşamlarında önemli bir yeri olan kariyer değerlerinin 5 kategoriden

oluşturduğunu ifade etmiştir. Ancak sonraki çalışmalarında bu beş kategoriye 3 kategori daha eklemiştir. Schein bu değerleri “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Genel Yönetmel Yetkinlik, Güvenlik/İstikrar, Girişimcilik, Otonomi/Bağımsızlık, Meydan Okuma, Adanmışlık, ve Yaşam Tarzı” olarak ifade etmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde Schein (1996)’in kariyer değerleri kavramının yapılan çalışmalarda yaygın olarak kullanıldığı, kavrama yönelik olarak yapılan tanımlamaların temelinde kariyer değerlerinin bireylerin kariyer tercihlerini etkilediği düşüncesi dikkat çekmektedir. Bununla beraber Schein tarafından geliştirilen Kariyer Değerleri Modelinin yurt dışında yapılan çalışmalarda Kariyer Çapaları olarak ifade edilmesine karşın (Tremblay vd., 2014; Chapman ve Brown, 2014; Bahrami vd., 2013; Bezuidenhout vd., 2013; Chang vd., 2012; Coetzee ve Schreuder, 2011; Cerdin ve Pargneux, 2010; Klapwijk ve Rommes 2009; Peterson ve Roger, 2009; Danziger ve Valency, 2006; İtuma ve Simpson 2006; Kniveton, 2004; Lee ve Wong, 2004; Beck ve Lopa, 2001) yurt içinde yapılan çalışmaların bir kısmında Kariyer Çapaları olarak ifade edildiği (Gezen ve Köroğlu, 2014; Gürbüz ve Sığırı, 2012; İbicioğlu vd., 2011; Çerik ve Bozkurt, 2010; Adıgüzel, 2009) bir kısmında ise Kariyer Değerleri ile eş anlamlı olarak kullanıldığı tespit edilmiştir (Batur ve Adıgüzel, 2014; Çarıkçı ve Morçin, 2014; Başol, Bilge ve Kuzgun, 2012; Bayram vd., 2012; Koca, 2010; Türkay ve Solmaz, 2011; Türkay ve Eryılmaz, 2010).

Kariyer çapaları (değerleri) aşağıda açıklanmıştır.

2.3.8.1.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik

Bireyin işiyle ilgili olarak teknik beceri gerektiren görevlere yatkın olması bu kariyer değerinde görülmektedir. Bu kariyer değerinin belirgin olduğu bireyler için yapmış oldukları işte kendilerini geliştirmeleri ve uzmanlaşmaları bir üst pozisyona getirilmelerinden daha önemlidir (Danziger vd., 2008:7). Teknik fonksiyonel kariyer değerine sahip olan kişiler için işin kendisi, işle ilgili diğer tüm faktörlerden daha önemlidir (Tan ve Quek, 2001:529).

2.3.8.1.2. Genel Yönetmel Yetkinlik

Bu kariyer değerinin belirgin olduğu kişilerin insanları yönetme noktasında istekli oldukları söylenebilir (Schein, 1996). Genel yönetmel yetkinlik kariyer değerine sahip olan bireyler için çalıştıkları organizasyonda temel hedef tepe

yöneticisi olmaktır. Bu noktada kendi başarılarını çalıştıkları işletmenin başarıları ile ayrı düşünmemekle beraber insanlarla beraber belirlenen hedeflere doğru ilerlemek bu değerlerin belirgin olduğu bireylerde en yaygın görülen özelliklerdir (Tan ve Quek, 2001:530).

2.3.8.1.3. İstikrar

İstikrar kariyer değerinin baskın olduğu bireyler için önemli olan nokta yapmış oldukları işlerin kendilerini ekonomik anlamda güvende hissetmelerini sağlayacak olan imkanların var olmasıdır (Messara vd., 2009:51). Bu kariyer değerine sahip olan bireyler çalışacakları örgütlerde uzun süreli istihdam edilmeyi hedeflerler (Yarnall, 1998:59). İstihdam garantisinin, iş güvencesinin ve emeklilik imkanlarının bulunmadığı işlerde çalışmak istememeleri bu kariyer değerinin baskın olduğu bireylerin en önemli özellikleridir. Bununla beraber iş güvencesinin var olduğu işlerde çalışmak bu bireylerin iş yaşamlarında mutlu olmasını sağlar (Adıgüzel, 2009:281).

2.3.8.1.4. Girişimcilik

Girişimcilik kariyer değerine sahip bireylerde yeni bir ürün oluşturmak, yeni projelerde görev almak, bilgi ve becerilerini bu hedefleri gerçekleştirmek için kullanmak eğilimi görülür. Öte yandan bu kariyer değerinin belirgin olduğu kişiler kurumsal bir firmada çalışsalar bile her zaman kendi işlerini kurma fikrini ön planda tutarlar (Danziger ve Valency, 2006:294). Risk almak ve zorlukların üstesinden gelebilmek için sürekli çaba sarf etmeleri onların en belirgin özellikleridir (Schein, 2006:9).

2.3.8.1.5. Bağımsızlık

Bu kariyer değerinin belirgin olduğu kişiler çalıştıkları örgütlerdeki kısıtlamalardan oldukça rahatsız olurlar. Motivasyon düzeyleri oldukça yüksek olmakla birlikte yapacakları işlerin önem sırasını ve zaman planlamalarını kendileri belirlemek isterler (Danziger ve Valency, 2006:294). Bu kariyer değerine sahip bireyler için önemli olan iki kavram serbest hareket etme ve başkalarına bağlı olmamaktır. Serbest meslek sahiplerinin, saha satış elamanlarının ve profesörlerin bu kariyer değerine sahip oldukları söylenebilir (Schein, 2006:9).

2.3.8.1.6. Meydan Okuma

Bu kariyer değerinin baskın olduğu bireylerin büyük engelleri aşabilme noktasında içsel motivasyonları oldukça yüksektir. Karmaşık problemlerin çözülmesi için çaba harcamaktan geri durmamaları ve herhangi bir rekabet durumunda kazanma arzusu göstermeleri onların en belirgin özellikleridir (Suuttari ve Taka, 2004:836). Meydan okuma kariyer değerine sahip olan bireylerde her zaman ve her koşulda başarılı olma isteği söz konusudur (Schein, 2006:9).

2.3.8.1.7. Adanmışlık

Bu kariyer değerine sahip olan bireyler kariyerlerinin insanlara faydalı olma ve onlara hizmet etme etrafında şekillenmesini arzularlar. Çevrelerinde meydana gelen problemlere karşı oldukça duyarlıdırlar. Adanmışlık kariyer değerinin belirgin olduğu bireyler için insanlara yardımcı olmak kendi yeteneklerini ortaya koymaktan daha önemlidir. İçinde yaşadıkları toplumu olumlu yönde değiştirme çabasını göstermekten geri durmazlar (Yarnall, 1998:59).

2.3.8.1.8. Yaşam Tarzı

Bu kariyer değerine sahip olan bireyler bireysel ihtiyaçları ve ailesel ihtiyaçları dengede tutma arayışı içindedirler (Messara vd., 2009:52). Onlar için bireysel kariyerleri yaşamlarının en büyük parçasını oluşturmamakla beraber sadece bir bölümünü ifade eder. Çalışmayı hedefledikleri işlerin, çalışma saatlerinin ve iş temposunun aile yaşamlarını olumsuz etkilemelerini istemezler (Schein, 2006:13).

2.3.8.2. Ginzberg'in Gelişim Kuramı

Meslek seçimini bir gelişim süreci olarak değerlendiren Ginzberg'e göre, karar verme süreci düşünce dönemi, geçici seçimler dönemi ve gerçekçi dönem olmak üzere birbirinden ayrı üç dönemden oluşur (Ayas vd., 2013:1099). Düşünce dönemi 6-11 yaş dönemini kapsar. Bu yaştaki insan çevresinde kendini özdeşleştirdiği kişilerin meslekleri ile kendisini ifade eder. Geçici seçim dönemi ergenlik dönemine rastlar. Bu dönemde birey ilgi, yetenek ve değerlerine yönelik düşünceler üretmeye başlar. Kariyer gelişiminin son aşaması olarak bilinen gerçekçi dönemde ise birey kendi yetenek ve ilgilerine odaklanmak yerine meslek tercihinin etkileyen farklı faktörler üzerinde durur. Dolayısıyla kendi amaçları ve tercih etmeyi planladığı mesleğin amaçlarını karşılaştırır (Yılmaz vd., 2012:11). Bu kurama göre

kariyer tercihi ergenlik dönemi boyunca en az 10 yıl süren bir gelişimin ürünü olarak görülmektedir. Alınacak kararların bu sürecin bir ürünü olduğu ve geri dönüşünün olmayışı bu kurama göre değerlendirilmektedir. (Kozak, 2001:26).

2.3.8.3. Holland'ın Mesleki Tipoloji Kuramı

Kariyer tercihinine ilişkin teorilerden biri de Holland'ın Mesleki Tipoloji Kuramıdır. Holland (1985), ilgilerini ve yeteneklerini bilen bireylerin aktif bir şekilde kendilerine uygun olan bir kariyeri arayacaklarını belirtmiştir (Kniveton, 2004:48). Holland kuramını, kişiliğin temelindeki dinamiklik ile mesleklerin içinde yürütüldüğü çevre arasındaki ilişkiye dayandırmaktadır. Bu kurama göre birey herhangi bir mesleğe olan ilgisini, bireyin kişiliğinin bir yansıması olduğunu belirtmektedir. Bireylerin değerleri, ihtiyaçları ve güdülenmeleri onun kariyer seçimini belirleyen temel faktördür. Holland, belirli kişilik özelliklerine sahip bireylerin, belirli nitelikteki işlere ilgi duyduklarını kabul etmektedir (Pilavcı, 2007:31).

Holland'ın mesleki kişilik kuramı dört temel varsayıma dayanmaktadır. Bu temel varsayımlar şunlardır (Yılmaz vd., 2012: 12; Pilavcı, 2007:32-33):

- Bireyler; gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tipinden birinin özelliklerini taşımaktadır.
- Kişilik tiplerine yakın bir şekilde; gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı tane model vardır.
- Bireyler, kendi beceri ve yeteneklerini ortaya koyabilecekleri, kendi tutum ve değerlerini ifade edebilecekleri ve kendi kişilikleriyle uyumlu rolleri üstlenebilecekleri çevreler ararlar.
- Bireylerin davranışları, kişilik ve çevre arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Holland'a göre; meslekler yürütüldükleri çevre modeli bakımından altı temel grupta toplanmakta olup bu meslekleri yürütecek bireylerin kişilik tipleri de altı gruptan oluşmaktadır.

2.3.8.4. Roe'nun İhtiyaç Kuramı

Roe' ya göre zeka faktörünün ve yeteneklerin kalıtımsal bir temeli olmasına rağmen bu iki faktör tamamen kalıtımla açıklanamaz. Bunlara ek olarak erken çocukluk dönemindeki yaşantılar kariyer tercihi üzerinde etkilidir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014:16). Kişilik ve algılama kavramları birbiri ile iç içedir. Dolayısıyla

bireyin ilgisinin otomatik olarak yöneldiği konular onun sergiyeceği diğer davranışlar için anahtar ipuçlarıdır. İnsan hayatının ilk yıllarında edindiği doyum ve hayal kırıklıkları gibi yaşantılar sonraki yıllarda bireyin yönelişlerini doğrudan etkilemektedir (Akkoç, 2009:36). Roe'ya göre yapılan bütün işlerin temelinde bilinçli yada bilinçsiz olmak üzere ihtiyaçlar yatmaktadır. Roe bu kuramda Maslow tarafından ileri sürülen ihtiyaçların hiyerarşik sıralamasına vurgu yapmaktadır.

Roe bireylerin mesleklerini psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak üzere seçtiklerini ifade etmektedir. Bireyin çocukluk döneminde ihtiyaçlarını karşılama derecesi onun meslek seçiminde belirleyici rol oynar. Bunun yanında çocukluk döneminde anne-baba tutumlarının bireyin meslek seçiminde etkisi de vardır (Akkoç, 2009:38).

2.3.8.5. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'a göre birey ulaşabileceğine inandığı seçeneklere yönelir. Ulaşabilme ihtimali çok düşük olan bir hedef birey için seçenek olamaz. Bir seçenek ona erişme olasılığı ölçüsünde istenirlik özelliği kazandırır (Altınkurt vd., 2014:30). Örneğin sınıfını zorla geçen sayısal derslerde hep yardım alarak zorlukla öğrenen bir öğrenci için gelecekte mühendis olmak bir meslek seçeneği olamaz. Birey mühendis olmaya heves edebilir ve bu mesleğe özenabilir ama karar verme aşamasında mühendislik seçenekler arasında yer almaz. Bu kurama göre, karar aşamasında izlenecek yollar ulaşılacak istenen hedeflere ve bunlara ulaşma olasılığı ilişkisine göre yönelim değeri alırlar. Yani insanlar mevcut seçenekler arasında en yüksek olumlu ve en düşük olumsuz değere sahip olan seçeneğe yönelirler. Doğru ve sağlıklı karar verebilmek sağlıklı bir kişilik gelişiminin en önemli göstergesidir. Karar verme; seçenekler hakkında bilgiyi araştırma ve değerlendirme faaliyetlerini, konu hakkında değişik fikirleri irdeleme ve bilgi kaynağını test etme gibi bir dizi işlemi gerektirmektedir (Kuzgun, 2006:75-76).

2.3.8.6. Tiedeman ve Ohara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı

Tiedeman ve Ohara'nın 1959 yılında geliştirdikleri bu kuram bireyin kendini algılamasından çok kendini değerlendirmesi temeline dayanır. Birey gerek eğitimi sırasında gerekse de daha sonraki çalışma hayatı sırasında çeşitli problemlerle uğraşır. Bu uğraşlarla oluşturduğu benliği mesleki kimliğini doğrudan etkiler. Bir pozisyondan diğerine geçtikçe benliği de değişime uğrar. Meslek seçimi süreci

mesleki kimliğin gelişimi süreci olup benlik bu kimliğin merkezindedir. Bu değişim sürecinde bireyler kendileri ve çalışma hayatları hakkında uygun hipotezler geliştirmede bir danışmana ihtiyaç duyabilirler. Çünkü bu dönemde kişi gelişim bunalımları ve karar verme nedeniyle bazı zorluklara maruz kalabilmektedir (Kozak, 2001:27-28). Tiedeman ve O'Hara, kariyer kararı verme sürecini sezinleme ve ayarlama olmak üzere iki ayrı dönem olarak belirtmiştir. Sezineleme döneminde bireyler öncelikle kendileri için en uygun olan kariyer seçeneklerini araştırmaktadır. Sonrasında seçenekleri değerlendirip tercih yapmasıyla beraber yapılan tercih doğrultusunda hedeflerini belirlemektedir. Ayarlama döneminde ise bireyler girdikleri işe adapte olma sürecini yaşamaktadırlar (Sharf, 2002:378-380).

2.3.8.7. Özellik Faktör Kuramı

1950 yılına kadar kabul gören bu kuram Minnesota Üniversitesi öğretim üyelerinden Williamson, Pateson ve Darley tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşıma göre birey birtakım gizil güçlerle dünyaya gelir ve her insan kendine özgü bir varlıktır. Bu yaklaşımda; kişilik, yetenek, ilgi, değer ve tutum gibi birbirinden ayrı ama birbiriyle etkileşim içinde olan özellik yada bir takım faktörlerin kişinin meslek seçimi ya da başarısında etkili olduğu ileri sürülmektedir. Kişilerin bu özellikleri gözlemeyerek yada test edilerek saptanabilir. Buradan elde edilen sonuçlarla kişilerin mesleki profilinin ve beklentilerinin belirlenmesine çalışılır (Kozak, 2001:25). Bununla beraber bu yaklaşımın temelindeki görüşler şöyle özetlenebilir (Akkoç, 2009:22):

- Her bireyin kendisine özgü birtakım nitelikleri mevcuttur.
- Her meslek grubunda başarılı olmak için gereken özellikler birbirinden farklılık gösterebilir. Bu noktada bireylerin sahip oldukları özellikler açısından ilgili meslek grubuna yakın olması gerekebilir.
- Mesleklerde gerçekleştirilen işlerin niteliğine göre, profiller oluşturulabilir. Bu profillere dayanılarak hazırlanan ölçme araçları vasıtasıyla, bireylerin ilgili mesleğe uygunluğunu belirleyen profilleri hazırlanabilir. Böylelikle bireylere uygun meslek belirlenebilir.
- Mesleğin gerektirdiği niteliklerle bireyin niteliklerinin yakınlığı meslekte başarı için oldukça önemlidir.

Dolayısıyla bireyin çevre ile girdiği etkileşim sonucunda kişisel ve psikolojik özellikleri şekillenmektedir. Özellik-faktör yaklaşımına göre kariyer tercihindeki en

önemli husus bireylerin kendilerine en uygun meslekler ile eşleştirilmesi ve bu zeminde onun ihtiyaçlarını karşılamak ve nihayetinde de iş tatminini en üst noktaya çıkarmaktır (Brown, 2003:345).

2.3.8.8. Super'in Rol Kuramı

Super'in Rol Kuramı meslek teriminde Öz (Benlik) Kuramı olarak da bilinir. Super'e göre bir birey meslek seçmekle o ana kadar geliştirmiş olduğu öz kavramını yani kendini algılama şeklini uygulamaya koymuş olur. Bireyin seçtiği meslek onun özüyle ilgili olarak algılarının dışı yansımasıdır. Dolayısıyla meslek seçiminin belirleyicisi benlik kavramıdır (Bacanlı, 2003:4). Öz kavramının meslek davranışı halinde uygulanmaya konması bireyin içinde bulunduğu koşullara bağlıdır. Birey olgunlaştıkça benliği hakkındaki kavramları netlik kazanmaya başlar. Bu bakımdan, küçüklük döneminde verilmiş olan bir mesleğe yönelme kararı aynı kararın sonraki yaşlarda verilmesine göre oldukça farklıdır (Kozak, 2001:26-27). Super, meslek gelişimini bir meslekte karar kılıp o alanda çalışma aşamasına gelmiş normal hayatın sonuna kadar devam eden gelişim evrelerini de incelemiştir. Bu evreler ise aşağıda verilmiştir (Kuzgun, 2006:82-85):

- **Büyüme Dönemi:** Bilincin olduğu 4. Yaştan itibaren başlayıp 14. Yaşa kadar devam eden ve çocukluk olarak adlandırılan dönemi kapsar. Çocuklar bu dönemde yetişkin insanların gerçekleştirdikleri rolleri izleyerek onlara benzeme arzusu güderler. Gelecekle ilgilenme, iş alışkanlıklarına yönelik olumlu düşünceler kazanma, başarılı olmaya heveslenme bu dönemdeki çocuklar için başlıca görevlerdir (Bacanlı ve Torun, 2012:231).
- **Araştırma Dönemi:** Araştırma dönemi ise 14-18 yaş arasını kapsamaktadır. Birey bu dönemde ergenlik dönemindeydir. Bu dönemde yapılan araştırmalar daha yoğundur. Ergen kendisi hakkında daha da bilinçlenerek kendini yetişkin rollerinde denemeye başlar.
- **Yerleşme Dönemi:** Bu dönem genç yetişkinlik ve olgunluk dönemi olarak da adlandırılan 25-44 yaş dönemini kapsar. Bu dönemde düzen kurma ve kurulan düzeni sürdürme eğilimi söz konusudur.
- **Devam Ettirme Dönemi:** Meslek yaşamında yer edinen birey bu dönemde onu elinde tutmaya ve geliştirmeye çalışır. Bu dönemde inişler, çıkışlar ve duraklamalar görülebilir.

- **Çöküş Dönemi:** Bu dönem bireyin yaşlılık dönemine denk gelmektedir. Bu dönemde insan fiziksel gücünden ziyade genellikle geçmiş tecrübelerinden faydalanır. 65-70 yaş arası kişinin iş temposu iyice yavaşlar. 71 yaş ve sonrasında ise birey işi tümüyle bırakma eğilimi gösterir.

2.3.8.9. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı

Gottfredson (1996), insanların prestijli mesleklere girmeye çalışırken bazı kişilerin diğerlerine göre daha fazla sosyal ve ekonomik engellerle karşılaştığını tespit etmiştir. Gottfredson'a göre kariyer tercihi, bireyin kendisini sosyal düzen içerisinde bir yere yerleştirme çabasıdır. Psikolojik özelliklerin kariyer tercihinde etkisini yadsınamakla beraber insanların bu yolda karşılaştıkları engeller neticesinde sosyal kimliklerini koruma uğruna bunlardan fedakârlık edebilirler. Bu kurama göre benlik kavramı cinsiyet, dış görünüm, yetenekler ve değerlerden oluşur. Bu öğeler bazı insanlar için daha önemli olabilmektedir. İnsanlar meslekler, meslek üyelerinin özellikleri, çalışma ortamı ve kazanç gibi konularda bir takım kavramlar oluşturmaktadır. Bunlar toplum tarafından yaygın olarak benimsenen bir takım kalıp yargılar ve imajlar olabilmektedir. Bu kurama göre kariyer seçimi aslında seçenekleri daraltma sürecini ifade etmektedir. Bu süreç oldukça yavaş işleyen ve bireyin sürecin kendiliğinden gerçekleştiği algısını uyandıran bir yapıya sahiptir (Kuzgun, 2006:96)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Turizm sektöründe meydana gelen hızlı değişim ve gelişim nitelikli iş gücü ihtiyacını ortaya çıkmaktadır. Bu nitelikli iş gücünün sağlanması turizm sektörünün çalışma şartlarına uygun yeteneklere sahip kişilerin turizm eğitimi alması ile karşılanacaktır. Bu noktada Türkiye’de turizm eğitiminin ilk basamağı olan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde eğitim gören öğrencilerin turizm sektöründe kariyer tercihinde bulunmadan önce kendi yetkinliklerinin ve istihdam edilecekleri sektörün özelliklerinin farkında olmalarının önemi büyüktür. Bu aşamadan sonra öğrencilerin kariyer tercihlerini sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmeleri için yapılacak mesleki rehberlik çalışmalarına, elde edilecek verilerin temel oluşturacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi karşılaştırmak amacıyla yapılan araştırma yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu araştırmanın temel amacı, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi karşılaştırmaktır. Dolayısıyla bu çalışmada turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerinin ilgili kurumlarda eğitim gören öğrencilerin kariyer değerleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığı ortaya konulacaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için hazırlanan anket formu Gaziantep ilinde bünyelerinde turizm eğitimi verilen Şehit Karayılan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Hacı Muzaffer Bakbak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerine uygulanmıştır. Yapılan bu

araştırma ile ilgili kurumlarda eğitimleri devam eden öğrencilerin turizm sektörüne ilişkin görüşleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkinin karşılaştırılmasıyla öğrencilerin gelecekteki meslek yaşamlarında alanları ile ilgili çalışmak istedikleri bölümlerin, varsa farklı alanların ve bu alanların hangilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında test edilecek ana hipotezler şunlardır:

H₁: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin demografik özellikleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırma kapsamında test edilecek alt hipotezler ise şunlardır:

H_{1.a}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile "İş Bulma ve Çalışma Koşulları" değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.b}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile "Toplumun Sektöre Yönelik Algısı" değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.c}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile "Kariyer Beklentisi" değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.d}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile "Ücret" değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.e}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile "Cinsiyet" değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.f}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile "Eğitim" değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.a}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2.b}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile eğitim gördükleri okul türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2.c}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile sınıf düzeyleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2.d}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile yaş düzeyleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2.e}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile alan değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2.f}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile dal değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2.g}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile farklı bir alanda eğitim görme istekleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2.h}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile kariyer hedefleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2.i}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2.j}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile babalarının eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2.k}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile annelerinin eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2.l}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile babalarının mesleği değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3.a}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin cinsiyetleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3,b}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin eğitim gördükleri okul türü ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3,c}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sınıf düzeyleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3,d}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin yaş düzeyleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3,e}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin eğitim gördükleri alan ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3,f}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin eğitim gördükleri dal ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3,g}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin başka bir alanda eğitim görme istekleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3,h}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer hedefleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3,i}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3,j}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin babalarının eğitim düzeyleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3,k}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3,l}: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin babalarının meslekleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Meslek, bireyin kimliğinin en önemli kaynağı olup onun çevresinde saygın olmasına, toplumun diğer bireyleri ile sosyal ilişki kurmasına, toplum içerisinde bir yer edinmesine ve o topluma aidiyet duygusuna imkan sağlayan bir faaliyet alanıdır. İş hayatında mutsuzluğun en önemli kaynağı bireyin tercih ettiği mesleğin niteliklerinin kendi niteliklerine uygun olmamasıdır (Uğurlu, 2007:2). Ülkelerin kalkınmasında bireylere, gelişmeye açık nitelikleri kazandırmayı hedefleyen çağdaş eğitim anlayışı, bireyin kendi potansiyelini en yüksek düzeyde ortaya koyabileceği ve en uygun mesleki tercihleri gerçekleştirmesine bunun yanında bireyin kariyer gelişimini sürdürmesine önem verir. Bireyin mesleki yönelimleri, seçimleri ve kariyer gelişimi sürecinde yer alan bazı mesleki gelişim görevleri genel olarak eğitim süreci içinde gerçekleşir (Yeşilyaprak, 2012:98).

Turizm eğitiminin her aşamasında gerek lise gerekse de ön lisans ve lisans düzeyinde olmak üzere öğrencilerin pratik bilgi ve becerilerle donatılmış olması gerekmektedir. Turizm sektörün dinamik bir yapıya sahip olmasından dolayı verilecek eğitiminde dinamik bir yapıda olması gerekir (Hacıoğlu vd. 2008:16). Dünya turizm sektörünün rekabetçi yapısı içerisinde var olabilmek için ülkelerin nitelikli insan gücüne sahip olması bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu da ancak nitelikli eğitim almış kalifiye mezunların sektörde çalışmasıyla sağlanabilir (Ünlüönen, 2000:220).

Küreselleşen dünyada çalışma yaşamında nitelikli işgörenlerin istihdam edilmesi zorunlu bir hale gelmiştir. Turizm sektörünün en önemli özelliklerinden birisi emek-yoğun bir özellik göstermesidir. Bu bağlamda turizm endüstrisinde istihdam edilecek personelin niteliği hizmetin kalitesini ve devamlılığını sağlamaktadır. Bu nedenle turizm işletmelerinde istihdam edilecek işgörenlerin nitelikleri ve kariyer planları önem kazanmıştır. Turizm işletmelerinde çalışan personelin bireysel kariyer planlaması, iş yaşamına giriş kararının alındığı eğitim yılları ile başlamaktadır (Dinçer vd., 2013:42). Bu noktada mesleki ve teknik eğitimin ilk basamağı olan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'ne önemli görevler düşmektedir.

Mesleki turizm eğitimi; turizm sektöründeki tüm işletmelerin ihtiyaç duydukları teorik ve pratik, bilgi ve becerilere sahip personeli yetiştirmeyi, personele işlerini daha iyi yapabilmeleri için gerekli bilgi ve becerileri sistemli bir şekilde

kazandırmayı sağlayan bir süreçtir (Aymanıkuy ve Aymanıkuy, 2013:3). Türkiye’ de turizm eğitimi gören öğrenci sayısı ve eğitim imkânları sektörün işgören ihtiyacı karşılayacak yeterliliğe sahip olmasına rağmen söz konusu öğrencilerin birçoğu mezuniyetlerini takip eden birkaç yılın sonunda turizm sektörü dışında çalışmayı tercih etmektedir. Bunun yanında, turizm eğitimi veren kurumların ve bu kurumlardan mezun olan öğrenci sayısının artmasına rağmen bu artışın sektöre yansımaması turizm sektöründe nitelikli eleman ihtiyacının ve hızlı değişen tüketici beklentilerinin karşılanması noktasında problemlerin yaşanması, konunun hem sektör hem de turizm eğitimi almakta olan öğrenciler açısından sorgulanmasını gündeme getirmektedir (Çatı ve Bilgin, 2013:25-26).

Kariyer; kişinin kabiliyetleri ve ilgilerindeki değişimler, iş alanında ilerlemesi, deneyim kazanması ve değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır (Dinçer vd., 2013). Schein (1996), kariyer değerlerini "Bir kişinin algıladığı yetenek, beceri ve temel değerleri ile kariyer gelişimi için bir gereklilik olarak gördüğü kişisel istek ve motivasyon durumudur." şeklinde tanımlanmıştır. Bir diğer ifadeyle kariyer değerleri, bir çalışanın kendi kariyeri için olmazsa olmaz olarak gördüğü hususlardır. Bu hususlar, çalışanın başarılı bir kariyer için nelerin gerektiği yönündeki temel düşünceleridir (Türkay ve Solmaz, 2011:52-53).

Bu çalışmada, turizm sektöründe nitelikli personel olarak istihdam edilmek üzere yetiştirilen Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin, turizm sektörüne ilişkin görüşleri ile öğrencilerin kariyer değerleri arasındaki ilişkinin karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular ışığında mesleki turizm eğitimi veren eğitimi kurumu yönetici ve öğretmenlerine öğrencilerin turizm sektörüne ilişkin görüşlerinin aktarılmasıyla beraber farklı mesleki ve teknik okul türleri ile ilgili yapılacak araştırmalara da katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yine bu çalışmada turizm sektörünün ihtiyacı olan turizm eğitimi alan öğrencilerin, turizm sektörünün iş bulma ve çalışma koşulları, toplumun turizm sektörü üzerindeki istihdam algısı, turizm sektöründe kariyer beklentisi, ücret, cinsiyet ve eğitim boyutları ile Shein (1996)'nın ortaya koyduğu 8 temel kariyer değerlerinin karşılaştırılmasıyla, öğrencilerin turizm sektörünün boyutlarına ilişkin görüşleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişki karşılaştırılacaktır. Elde edilecek veriler sayesinde öğrencilerin turizm sektörünü en çok hangi boyutundan dolayı tercih ettikleri ve öğrencilerin en çok önemsedikleri kariyer değerleri ortaya konulmuş olacaktır. Bununla beraber ilgili kurumlarda yürütülecek olan bu araştırma

ile öğrencilerin turizm sektöründe kariyer hedefleyip hedeflemedikleri, hedefliyorlarsa hangi pozisyonlarda çalışmak istedikleri de ortaya konmuş olacaktır. Bununla beraber yapılan bu araştırma öğrencilerin gelecekteki kariyerleri açısından doğru zamanda ve isabetli kararlar verebilmelerine katkı sağlanması için eğitim kurumlarına ve uygulayıcılara yol göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

3.3. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada verilerin sağlıklı bir biçimde çözümlenmesi ve yorumlanması için bir takım varsayımlardan hareket edilmiştir. Bu varsayımlar aşağıda gösterilmiştir;

- Anket uygulamalarına katılan turizm öğrencileri cevaplarında samimi ve gönüllüdürler.
- Seçilen örneklem evreni temsil edecek büyüklükte olduğundan ölçüm güvenilirlidir.
- Araştırma konusunda uzman görüşleri ve literatür taraması araştırmanın geçerliliği bakımından yeterlidir.
- Araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler araştırmanın amacına uygundur.
- Araştırma için oluşturulan anketler istatistiksel açıdan güvenilirlidir.

Bu araştırmanın sınırlılıkları ise aşağıda gösterilmiştir.

- Bu araştırma; Gaziantep ilinde eğitim gören Şehit Karayılan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Hacı Muzaffer Bakbak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde turizm eğitimi almakta olan öğrenci görüşleri ile sınırlıdır.
- Araştırmada adı geçen okulların tercih edilmesinin nedeni bünyelerinde turizm eğitime ait alan ve dalların mevcut olmasıdır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Gaziantep'teki Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi gören öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile öğrencilerin öne çıkan kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi karşılaştırmak amacıyla yapılan bu araştırma ilişkisel tarama yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

3.4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Evren araştırmacıların çalışma alanlarını oluşturan örneğini seçerek edindiği ve sonuçları genelleştirebildiği gruptur. Her araştırmanın kendine özgü bir evreni bulunmaktadır. Bununla beraber iki tür evren vardır. Birincisi, genel evren diğeri ise çalışma evrenidir. Genel evren, soyut bir kavramdır. Tanımlanması kolay ancak ulaşılması zor ve hatta genellikle olanaksız bir bütündür. Çalışma evreni ise ulaşılabilen evrendir. Bu yönü ile somuttur. Araştırmacının, doğrudan gözleyerek yada ondan seçilmiş bir örnek küme üzerinde yapılan gözlemlerden yararlanarak hakkında değerlendirmelerini belirtebileceği evren çalışma evrenidir. (Altunışık vd., 2007; Karasar, 2004; Bal, 2001). Veri analizinin adımlarından biri olan veri toplama işlemi ise tamsayım ve örnekleme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Hakkında araştırma yapılmak istenen birimlerin tamamının oluşturduğu topluluğa anakütle, anakütlenin tamamının gözlemlenmesine ise tamsayım denir (Bayram, 2004:7). Araştırmacının araştırmanın gerçekleştirildiği üç kurumdan birinde görev yapmasından dolayı örnekleme seçme yoluna gidilmemiş ve tam sayım yapılmıştır. Buna göre araştırmanın yapıldığı Şehit Karayılan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Hacı Muzaffer Bakbak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde eğitim gören sınıflara göre toplam öğrenci sayısı Tablo 3.1'de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Çalışma Evreninde Yer Alan Okullar ve Sınıflara Göre Kayıtlı Öğrenci Sayıları

Okullar	9.sınıf	10.sınıf	11.sınıf	12.sınıf	Toplam
Şehit Karayılan M.T.A.L.	91	73	35	49	248
Hacı Muzaffer Bakbak M.T.A.L.	-	35	30	16	81
Fatih M.T.A.L.	-	38	43	18	89
Toplam	91	146	108	79	428

Tablo 3.1'de görüldüğü gibi araştırmanın gerçekleştirildiği 3 farklı okulda turizm eğitimi gören toplam 428 öğrenci kayıtlıdır. Toplam öğrenci sayısının 91'i 9. sınıfta 146'sı 10. sınıfta 108'i 11. sınıfta ve 79'u 12. sınıfta eğitim görmektedirler. Buna göre yapılan bu araştırmanın çalışma evrenini 428 öğrenci oluşturmaktadır.

Araştırma sürecinde çalışma evrenini oluşturan 428 öğrenciden anket uygulamasının gerçekleştirildiği hafta devamsızlık ya da okulu bırakma sebeplerinden dolayı 22 öğrenciye ulaşılamamış ve toplam 406 öğrenci üzerinden araştırma gerçekleştirilmiştir.

3.4.2. Veri Toplama Aracı ve İçeriği

Yapılan bu çalışmada verilerin toplanması amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, cevaplayıcıların daha önceden belli bir yapı ve sıralama dahilinde hazırlanmış olan sorulara karşılık vermesiyle veri elde etmede kullanılır. Anket yönteminde kullanılan anket formu, birincil kaynaklardan bilgi toplamak için hazırlanan sistematik bir soru formu olup içerisinde anketin amacını, araştırma problemini çözecek ve ele alınan hipotezleri test edecek bilgileri, hedef kitleden sistematik bir biçimde toplamayı barındırır. Anket yöntemi, sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda yaygın bir şekilde tercih edilmektedir (Altunışık, vd., 2007:68).

Bu araştırma kapsamında oluşturulan anket formu (bkz. Ek 1) üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 14 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleriyle ilgili 17 adet soru, üçüncü bölümde ise öğrencilerin kariyer değerlerini ortaya koymak amacıyla hazırlanan 15 adet soru olmak üzere toplam 32 soru yer almaktadır. Anket formu “Tamamen katılıyorum, Katılıyorum, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde 5’ li Likert ölçeği tipinde hazırlanmıştır. Anket formunda yer alan sorular daha önce bu konuyla ilgili yapılan araştırmalardan faydalanarak oluşturulmuştur. Anketin ikinci bölümünün birinci kısmında yer alan ve öğrencilerin turizm sektörüne ilişkin görüşlerini içeren 17 adet soru, Dinçer vd. (2013), Aymankuy ve Aymankuy (2013), Richardson (2009) ve Roney ve Öztin (2007)’nin çalışmalarından, ikinci boyutunda yer alan ve öğrencilerin kariyer değerlerine ilişkin görüşlerini içeren 15 adet soru ise Schein (1978), Schein (1990), Türkay ve Solmaz (2011), Türkay ve Eryılmaz (2010) Ünal ve Gizir (2014) ile Koca (2009)’un yapmış oldukları çalışmalarından yararlanılarak hazırlanmıştır. Buna ek olarak kapsam geçerliliği çerçevesinde, anketi oluşturan maddelerin ölçülmek istenen davranışı ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli ya da uygun ifadeler olup olmadığına da bakılmıştır. Bir başka deyişle, “Ölçek maddeleri ölçülmek istenen davranışı yansıtıyor mu?” sorusunun cevabı

aranmıştır. (Büyüköztürk, 2014: 162). Bu kapsamda konu ile ilgili akademisyen ve eğitimcilerin görüşlerine de başvurulmuştur.

Buna göre öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini ortaya koyan anket ifadeleri ile turizm sektörüne yönelik görüşlere ilişkin boyutlar Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Anket Maddelerinin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlere İlişkin Boyutlara Dağılımı

Anket İfadeleri	Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlere İlişkin Boyutlar
1.Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır.	İş Bulma ve Çalışma Koşulları
2.Turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir.	İş Bulma ve Çalışma Koşulları
3.Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur.	İş Bulma ve Çalışma Koşulları
4.Turizm sektöründe çalışmak bireye saygınlık kazandırır.	Toplumun Sektöre Yönelik Algısı
5.Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum.	Kariyer Beklentisi
6.Turizm sektörünün mevsimsel özelliği kariyerim açısından sakınca oluşturmaktadır.	İş Bulma ve Çalışma Koşulları
7.Turizm sektöründe çalışmak için turizm eğitimi almak gereklidir.	Eğitim
8.Turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır.	Kariyer Beklentisi
9.Turizm sektöründe, kariyer imkânları oldukça fazladır.	Eğitim
10.Turizm sektöründe ücretler diğer sektörlere göre daha yüksektir.	Ücret
11.Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.	Kariyer Beklentisi
12.Turizm sektörü erkeklerin çalışması için uygun bir sektördür.	Cinsiyet
13.Turizm sektörü bayanların çalışması için uygun bir sektördür.	Cinsiyet
14.Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir.	İş Bulma ve Çalışma Koşulları
15.Turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum.	Kariyer Beklentisi

Tablo 3.2. (devam)

16.Turizm sektöründe çalışmak bireye sorumluluk kazandırır.	Toplumun Sektöre Yönelik Algısı
17.Turizm sektöründe kolaylıkla iş bulma imkânı söz konusudur.	Ücret

Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde turizm eğitimi gören öğrencilerin, turizm sektörüne ilişkin görüşlerini içeren ifadeler “İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet boyutlarıyla ilişkilendirilmiştir.

Anket ifadelerinin kariyer değerleri boyutlarına göre dağılımı Tablo 3.3’te gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Anket Maddelerinin Kariyer Değerleri Boyutlarına Dağılımı

Anket İfadeleri	Kariyer Değerleri
1.Kendi çalışma saatlerimi seçme serbestliğine izin veren bir kariyer isterim.	Bağımsızlık
2.Kontrolden uzak, serbest çalışabileceğim bir kariyer isterim.	Bağımsızlık
3.Bilgi ve becerilerimi başkalarının hizmetinde kullanabileceğim bir kariyer isterim.	Adanmışlık
4.Kendi işimin patronu olabileceğim bir kariyer isterim.	Bağımsızlık
5.Her zaman diğer insanlara yardım edebileceğim bir kariyer isterim.	Adanmışlık
6.Bilgi ve becerilerimi yeni bir işletme kurmak için kullanmak isterim.	Girişimcilik
7.Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin en önemli parçasıdır.	Girişimcilik
8.İnsanlara liderlik edecek ve onları etkileyecek bir kariyer isterim.	Yönetsel yetkinlik
9.İnsanları yönetmek etkilemek yönlendirmek ve kontrol etmekten hoşlanırım.	Yönetsel yetkinlik
10.İş garantisi olan bir meslekte kariyerim olsun isterim.	İstikrar
11.Uzmanlık gerektiren görevler üstlenmek isterim.	Teknik fonksiyonel yetkinlik
12.Toplumun saygı duyduğu bir mesleğimin olması benim için önemlidir.	Yaşam tarzı

Tablo 3.3. (devam)

13.Eğitimini aldığım alanda çalıştığım bir kariyer isterim.	Teknik fonksiyonel yetkinlik
14.Mesleğimin aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmasını tercih ederim.	Yaşam tarzı
15.Kendi mesleğim ve uzmanlık alanımla ilgili işlerde uzun süre çalışabileceğim bir kariyer isterim.	İstikrar

Buna göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi gören öğrencilerin kariyer değerlerine ilişkin ifadeler yukarıda görüldüğü gibi “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı“ olmak üzere 7 boyutta ilişkilendirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışma evreninden elde edilen veriler SPSS 16.0 For Windows paket programı (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) kullanılarak analiz edilmiştir. Bu aşamada; anketin cinsiyet, okul türü, sınıf, yaş, eğitim görülen alan, eğitim görülen dal, eğitim görülmekte olan alanı tercih sebebi, kariyer hedefleri, turizm sektöründe kariyer fırsatları ile ilgili bilgi düzeyi, mezun olduktan sonra çalışılmak istenen alan, baba eğitim düzeyi, anne eğitim düzeyi ve baba mesleği değişkenleri kodlanarak analize dahil edilmiştir.

Hazırlanan anket formunda öğrencilerin yaşlarını işaretleyebilmeleri için herhangi bir seçenek verilmemiş, öğrencilerden yaşlarını doğrudan yazmalarını istenmiştir. Veri setinin analizi esnasında ise öğrencilerin yaş düzeyleri “1=14, 2=15, 3=16, 4=17 ve 5=18” olarak kodlanmış ve analizlere dahil edilmiştir. Öğrencilerin cinsiyet değişkeni “1=erkek, 2=kız” olarak, öğrencilerin okul türleri “1=Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi, 2=Kız Meslek Lisesi” olarak, öğrencilerin sınıf düzeyi “1=9.sınıf, 2=10.sınıf, 3=11.sınıf ve 4=12.sınıf ” olarak kodlanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri dallar “1=önbüro, 2=kat hizmetleri, 3=mutfak ve 4=servis” şeklinde, öğrencilerin okumakta oldukları alanı tercih sebepleri “1=Sınavda almış olduğum puana göre tercih yaptığım için, 2=Eğitimini almış olduğum mesleği sevdiğim için, 3=Günümüzde geçerli bir meslek olduğu için, 4=Başka seçeneğim olmadığı için, 5=Çevrem (öğretmen, aile) tavsiyesi olduğu için ve 6=Diğer” olarak kodlanmıştır.

3.6. Pilot Uygulama ve Ölçümün Güvenilirliği

Esas uygulamaya geçilmeden önce hazırlanan anket formunun anlaşılabilirliğini ve uygulanabilirliğini sınamak ve ölçümün güvenilirliğini test etmek amacıyla çalışma evreni içerisinde 100 adet anket formu pilot uygulamaya tabi tutulmuştur. Bu uygulama 2014 yılı Kasım ayında araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiş ve anket formlarının doldurulmasının her sınıfta 15 dakika civarında sürdüğü gözlemlenmiştir. Anket formlarının doldurulması esnasında soruların içeriği ve anlaşılabilirliğine ilişkin herhangi bir olumsuz geri bildirim alınmamış bundan dolayı sorular üzerinde herhangi bir değişikliğe gidilmeyerek anketin yapı geçerliliğine sahip olduğu değerlendirilmiştir. Pilot uygulamada ölçümün güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Analiz sonucunda anket formunun tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı 0,802 olarak ölçülmüştür. Bununla beraber öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini içeren 17 soru için Cronbach's Alpha katsayısı 0,647 kariyer değerlerini içeren 15 soru için ise Cronbach's Alpha katsayısı 0,798 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini içeren 17 adet soru kendi içinde ikiye bölünmüş, ilk 9 soru için Cronbach's Alpha katsayısı 0,462 son sekiz soru için Cronbach's Alpha katsayısı 0,729 olarak hesaplanmıştır. Öğrencilerin kariyer değerlerini tespit etmeye yönelik 15 soru kendi içinde ikiye bölünmüş ilk sekiz soru için Cronbach's Alpha 0,654 son 7 adet soru için Cronbach's Alpha 0,709 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 2 ile karşılaştırıldığında elde edilen sonuçların anketin tamamı için yüksek derecede güvenilir, birinci ve ikinci bölüm için ise oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Bu aşamadan sonra asıl uygulamaya geçilmiştir.

Tablo 3.4'te Cronbach's Alpha (α) Katsayısının Aralık Değerleri gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Cronbach's Alpha (α) Katsayısının Aralık Değerleri (Akbulut, 2010:80).

$0,00 \leq \alpha < 0,40$	Güvenilir Değil
$0,40 \leq \alpha < 0,60$	Düşük Güvenilir
$0,60 \leq \alpha < 0,80$	Oldukça Güvenilir
$0,80 \leq \alpha < 1,00$	Yüksek Derecede Güvenilir

3.7. Asıl Uygulama ve Ölçümün Güvenilirliği

Pilot uygulamanın geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarından sonra anketin asıl uygulamasına geçilmiştir. Bu uygulama, 2014 yılının Aralık ayında araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçümün güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Anket formunun tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı 0,822 olarak hesaplanmış ve yüksek derecede güvenilir sonucu tespit edilmiştir. Sonrasında anket formunun bölümleri pilot uygulamada yapıldığı gibi kendi içinde 2'ye bölünerek Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini ölçen 17 sorunun tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı 0,693 ilk 9 soru için Cronbach's Alpha katsayısı 0,470 son 8 soru için Cronbach's Alpha katsayısı 0,704 olarak hesaplanmıştır.

Öğrencilerin kariyer değerlerini ölçen 15 sorunun tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı 0,786, ilk 8 soru için Cronbach's Alpha katsayısı 0,647 ve son 7 soru için Cronbach's Alpha katsayısı 0,708 olarak hesaplanmıştır. Buna göre yapılan analizden elde edilen değerlerin birinci ve ikinci bölüm için oldukça güvenilir, anketin tamamı için yüksek derecede güvenilir olduğu sonucu tespit edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE ANALİZLER

4.1. Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgular ortaya konulmuştur. Buna göre birinci bölümde çalışma evrenine ilişkin tanımlayıcı bulgular, ikinci bölümde öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişki, üçüncü bölümde öğrencilerin kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki, dördüncü bölümde ise öğrencilerin demografik özellikleri ve turizm sektörüne yönelik görüşleri arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.

4.1.1. Çalışma Evrenine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet, yaş, sınıf, okul türü, alan, dal, eğitim görülen alanı tercih sebebi, mezun olduktan sonra çalışılmak istenen alan, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, baba mesleği ve turizm sektöründe kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyine ait bulgular yer almaktadır.

4.1.1.1. Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlerine göre dağılımı aşağıda Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Erkek	164	40,4
Kız	242	59,6
Toplam	406	100,0

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin %40,4’ü erkek, %59,6’sı kızdır.

4.1.1.2. Öğrencilerin Yaş Düzeylerine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş düzeylerine göre dağılımı aşağıda Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2.Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Yaş Düzeyleri

Yaş	n	%
Cevapsız	3	0,7
14	23	5,7
15	92	22,7
16	129	31,8
17	105	25,9
18 ve üzeri	54	13,2
Toplam	406	100,0

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin %5,7’si 14, %22,7’si 15, %31,8’i 16, %25,9’u 17 ve % 13,3’ü 18 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %0,7’si ise bu soruyu boş bırakmıştır.

4.1.1.3. Öğrencilerin Okul Türüne Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul türüne göre dağılımı aşağıda Tablo 4.3’te gösterilmiştir.

Tablo 4.3.Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Okul Türüne Göre Dağılımı

Okul Türü	n	%
Cevapsız	1	0,2
Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	237	58,4
Kız Teknik ve Meslek Lisesi	168	41,4
Toplam	406	100,0

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin %58,4’ü Anadolu Otelcilik Ve Turizm Meslek Lisesinde %41,4’ü ise Kız Teknik Ve Meslek Liselerinde eğitim görmektedirler.

4.1.1.4. Öğrencilerin Sınıf Düzeylerine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf düzeylerine göre dağılımı aşağıda Tablo 4.4’te gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Sınıflara Göre Dağılımı

Sınıf Düzeyi	n	%
9.Sınıf	80	21,4
10.Sınıf	141	34,8
11.Sınıf	93	22,9
12.Sınıf	85	20,9
Toplam	406	100,0

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin %21,4'ü 9. Sınıf, %34,7'si 10 sınıf, %22,9'u 11.sınıf ve %20,9'u 12. sınıfta eğitim görmektedir.

4.1.1.5. Öğrencilerin Akademik Alana Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin akademik alanlarına göre dağılımı aşağıda Tablo 4.5'te gösterilmiştir. Araştırmaya katılan 9. sınıf öğrencilerinin alan tercihlerini yapmadıkları için bu soruyu boş bırakmaları istenmiştir.

Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Akademik Alana Göre Dağılımı

Akademik Alanlar	n	%
Cevapsız	87	19,7
Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	54	13,3
Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	272	67,0
Toplam	406	100,0

Buna göre öğrencilerin %67'si yiyecek ve içecek hizmetleri alanında, %13,3'ü ise konaklama ve seyahat hizmetleri alanında eğitim görmektedirler.

4.1.1.6. Öğrencilerin Akademik Dala Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin akademik dala göre dağılımı aşağıda Tablo 4.6'da gösterilmiştir. Bu soruyu dal seçiminin 11. sınıfta gerçekleşmiş olmasından dolayı sadece araştırmaya katılan 11. ve 12. sınıf öğrencilerinin cevaplamaları istenmiştir.

Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Akademik Dala Göre Dağılımı

Akademik Dallar	n	%
Cevapsız	198	48,8
Ön büro	25	6,2

Tablo 4.6. (devam)

Kat Hizmetleri	11	2,7
Mutfak	145	35,7
Servis	27	6,6
Toplam	406	100,0

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin %6,2'si ön büro dalında %2,7'si kat hizmetleri dalında, %35,7'si mutfak dalında, %6,7'si ise servis dalında eğitim görmektedir.

4.1.1.7. Öğrencilerin Eğitim Gördükleri Alanı Tercih Sebeplerine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri alanı tercih sebeplerine göre dağılımı aşağıda Tablo 4.7'de gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Eğitim Gördükleri Alanı Tercih Sebeplerine Göre Dağılımı

Akademik alanı tercih sebebi	n	%
Cevapsız	4	1,0
Sınavda Almış Olduğum Puana Göre Tercih Yaptığım İçin	97	23,9
Eğitimini Almış Olduğum Mesleği Sevdiğim İçin	95	23,4
Günümüzde Geçerli Bir Meslek Olduğu İçin	56	13,8
Başka Seçeneğim Olmadığı İçin	31	7,6
Çevremin (Öğretmen, Aile) Tavsiyesi Olduğu İçin	73	18,0
Diğer	50	12,3
Toplam	406	100,0

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin %23,9'u sınavda almış olduğum puana göre tercih yaptığım için %23,4'ü eğitimini almış olduğum mesleği sevdiğim için, %13,8'i günümüzde geçerli bir meslek olduğu için, %7,6'sı başka seçeneğim olmadığı için, %18'i çevremin (öğretmen, aile) tavsiyesi olduğu için, %12,3'ü ise diğer sebeplerden dolayı seçeneklerini işaretlerken %1'i ise bu soruyu boş bırakmışlardır.

4.1.1.8. Öğrencilerin Başka Bir Alanda Eğitim Görme Konusundaki Düşünceleri

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş düzeylerine göre dağılımı aşağıda Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

Tablo 4.8. Öğrencilerin Başka Bir Alanda Eğitim Görme Konusundaki Düşünceleri

Fırsatınız olsa başka bir alanda eğitim görmek ister miydiniz?	n	%
Evet	214	52,7
Kararsızım	83	20,4
Hayır	109	26,9
Toplam	406	100,0

Buna göre bu soruya öğrencilerin % 52,7’si evet, %26,8’i hayır cevabını verirken, %20,4’ü karasız olduklarını belirtmişlerdir.

4.1.1.9. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Tercihleri

Araştırmaya katılan öğrencilere yöneltilen “Turizm sektöründe kariyer yapmak istiyor musunuz?” sorusunun cevabına ait yüzdesel dağılım aşağıda Tablo 4.9’da gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Tercihleri

Turizm sektöründe kariyer yapmak istiyor musunuz?	n	%
Boş	4	1,0
Evet	230	56,7
Kararsızım	119	29,3
Hayır	53	13,0
Toplam	406	100,0

Buna göre bu soruya öğrencilerin % 56,7’si evet, %13,1’i hayır cevabını verirken, %29,3’ü ise karasız olduklarını belirtmişlerdir.

4.1.1.10. Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Kariyer Hedefleri

Araştırmaya katılan öğrencilere yöneltilen “Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz alan nedir?” sorusunun cevabına ait yüzdesel dağılım aşağıda Tablo 4.10’da gösterilmiştir.

Tablo 4.10.Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Kariyer Hedefleri

Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz alan nedir?	n	%
Cevapsız	5	1,2
Konaklama İşletmeleri	35	8,6
Havayolu İşletmeleri	32	7,9
Kendi İşyerim	108	26,6
Seyahat Acentaları	15	3,7
Yiyecek İçecek İşletmeleri	143	35,3
Diğer	68	16,7
Toplam	406	100,0

Buna göre bu soruyu öğrencilerin % 1,2'si cevapsız bırakırken , %8,6'sı konaklama işletmeleri, %7,9'u havayolu işletmeleri, %26,6'sı kendi işyerim, %3,7'si seyahat acentaları, %35,2'si yiyecek içecek işletmeleri, %16,7'si ise diğer işletmelerde çalışmak isterim cevabını vermişlerdir.

4.1.1.11. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatları İle İlgili Bilgi Düzeyi

Araştırmaya katılan öğrencilere yöneltilen “Turizm Sektöründeki Kariyer Olanakları Hakkında Bilginiz Var mı?” sorusunun cevabına ait yüzdesel dağılım aşağıda Tablo 4.11’de gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Öğrencilerin Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatları İle İlgili Bilgi Düzeyi

Turizm Sektöründeki Kariyer Olanakları Hakkında Bilginiz Var mı?	n	%
Evet	100	24,6
Kısmen	228	56,2
Hayır	78	19,2
Toplam	406	100,0

Buna göre bu soruya öğrencilerin % 24,6'sı evet, %19,0'u hayır cevabını verirken, %56,2'si kısmen cevabını vermişlerdir.

4.1.1.12. Öğrencilerin Babalarının Eğitim Düzeyi

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının eğitim düzeyleri Tablo 4.12’de gösterilmiştir.

Tablo 4.12. Öğrencilerin Babalarının Eğitim Düzeyi

Baba Eğitim Düzeyi	n	%
Cevapsız	4	1,0
İlkokul	165	40,6
Ortaokul	134	33,0
Lise	80	19,7
Üniversite	20	4,9
Yüksek Lisans-Doktora	3	0,8
Toplam	406	100,0

Buna göre öğrencilerin babalarının %40,6'sı ilkokul %33'ü ortaokul %19,7'si lise %4,9'u üniversite %0,7'si yüksek lisans-doktora düzeyinde eğitim almışlardır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %1'i bu soruyu boş bırakmışlardır.

4.1.1.13. Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Düzeyi

Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyleri Tablo 4.13'te gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Öğrencilerin Anne Eğitim Düzeyi

Anne Eğitim Düzeyi	n	%
Cevapsız	20	4,9
İlkokul	213	52,5
Ortaokul	115	28,3
Lise	45	11,1
Üniversite	7	1,7
Yüksek Lisans-Doktora	6	1,5
Toplam	406	100

Buna göre öğrencilerin annelerinin %52,5'i ilkokul %28,3'ü ortaokul %11,1'i lise %1,7'si üniversite %1,5'i yüksek lisans-doktora düzeyinde eğitim almışlardır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %4,9'u bu soruyu boş bırakmışlardır.

4.1.1.14. Öğrencilerin Babalarının Mesleği

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının meslekleri Tablo 4.14'te gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Öğrencilerin Babalarının Mesleği

Baba Mesleği	n	%
Cevapsız	13	3,2
Esnaf	88	21,7
Memur	29	7,1
İşçi	181	44,6
Emekli	50	12,3
Çalışmıyor	45	11,1
Toplam	406	100

Buna göre öğrencilerin babalarının %21,7'si esnaf, %7,1'i memur, %44,6'sı işçi %12,3'ü emekli ve %11,1'i çalışmamaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %3,2'si ise bu soruyu boş bırakmışlardır.

4.1.2. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

Yapılan bu araştırmada Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde "Turizm Eğitimi" almakta olan öğrencilere turizm sektörüne yönelik görüşlerini içeren 17 soru yöneltilmiştir. Araştırma kapsamında öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri "İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet" olmak üzere 6 başlıkta boyutlandırılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde turizm sektörüne yönelik görüşlere ilişkin boyutların aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait verilere yer verilmiştir. Soruların daha iyi algılanıp, daha sağlıklı yorumlanabilmesi için Tablo 3.2'de gösterilen katılım ifadeleri; "Tamamen Katılıyorum" seçeneğinden başlamak üzere 5'den 1'e doğru puanlanma yoluna gidilmiş ve aritmetik ortalamaların değişim aralığı (range) ise aşağıdaki gibi hesaplanmıştır:

$$\text{Değişim Aralığı (Range)} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{Değişim Aralığı (Range)} = 4/5 = 0,80$$

Bu hesaplardan hareketle, anket sorularına verilen cevapların analizi sonrasında ortaya çıkacak aritmetik ortalamaların aralık değerleri ile hangi seçeneğe isabet edeceği ise Tablo 4.15'de gösterilmiştir.

Tablo 4.15. Aritmetik Ortalamaların İsbet Ettiği Seçeneklerin Aralık Değerlerine Göre Dağılımı

Ağırlık	Seçenekler	Aritmetik Ortalamaların Aralık Değerleri
5	Tamamen Katılıyorum	4,20 – 5,00
4	Katılıyorum	3,40 – 4,19
3	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	2,60 – 3,39
2	Katılmıyorum	1,80 – 2,59
1	Hiç Katılmıyorum	1,00 – 1,79

4.1.2.1. İş Bulma ve Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“İş Bulma ve Çalışma Koşulları”boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.16’da gösterilmiştir.

Tablo 4.16. İş Bulma ve Çalışma Koşulları Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

İş Bulma ve Çalışma Koşulları	n	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır.	406	3,4557	1,22998	Katılıyorum
Turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir.	406	2,8966	1,29544	Kararsızım
Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur.	406	3,3424	1,30659	Kararsızım
Turizm sektörünün mevsimsel özelliği kariyerim açısından sakınca oluşturmaktadır.	406	2,8399	1,28100	Kararsızım
Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir.	406	4,0246	1,0538	Katılıyorum
İş bulma ve çalışma koşulları boyutunun genel ağırlıklı ortalaması	406	3,3118	0,70722	Kararsızım

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “İş Bulma ve Çalışma Koşulları” boyutu altında yer alan dört soruya ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar şu şekildedir: “Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır $\bar{x}=3,4557$, $\pm 1,22998$. Turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir $\bar{x}=2,8966$, $\pm 1,29544$. Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur $\bar{x}=3,3424$, $\pm 1,30659$. Turizm sektörünün mevsimsel özelliği kariyerim açısından sakınca oluşturmaktadır $\bar{x}=2,8399$, $\pm 1,28100$. Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir $\bar{x}=4,0246$, $\pm 1,0538$ ”.

4.1.2.2. Toplumun Sektöre Yönelik Algısı Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Toplumun Sektöre Yönelik Algısı” boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.17’de gösterilmiştir.

Tablo 4.17. Toplumun Sektöre Yönelik Algısı Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	n	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Turizm sektöründe çalışmak bireye saygınlık kazandırır.	406	4,0517	1,0303	Katılıyorum
Turizm sektöründe çalışmak bireye sorumluluk kazandırır.	406	4,2365	0,9340	Tamamen Katılıyorum
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	4,1441	0,7790	Katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “Toplumun Sektöre Yönelik Algısı” boyutu altında yer alan iki soruya ait aritmetik ortalama ve standart sapmalar şu şekildedir: “Turizm sektöründe çalışmak bireye saygınlık kazandırır $\bar{x}=4,0517 \pm 1,0303$. Turizm sektöründe çalışmak bireye sorumluluk kazandırır $\bar{x}=4,2365, \pm 0,9340$ ”.

4.1.2.3. Kariyer Beklentisi Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Kariyer Beklentisi”boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.18’de gösterilmiştir.

Tablo 4.18. Kariyer Beklentisi Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

Kariyer Beklentisi	n	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum.	406	3,5739	1,3601	Katılıyorum
Turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır.	406	3,9704	1,0837	Katılıyorum

Tablo 4.18. (devam)

Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.	406	3,6970	1,1964	Katılıyorum
Turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum.	406	3,3153	1,2409	Kararsızım
Kariyer Beklentisi Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	3,6583	0,9037	Katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “Kariyer Beklentisi” boyutu altında yer alan dört soruya ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar şu şekildedir: “Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum $\bar{x}=3,5739$, $\pm 1,3601$. Turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır $\bar{x}=3,9704$, $\pm 1,0837$. Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür $\bar{x}=3,6970$, $\pm 1,1964$. Turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum $\bar{x}=3,3153$, $\pm 1,2409$.”

4.1.2.4. Eğitim Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Eğitim” boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.19’de gösterilmiştir.

Tablo 4.19. Eğitim Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

Eğitim	n	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Turizm sektöründe çalışmak için turizm eğitimi almak gereklidir.	406	4,2783	1,0274	Tamamen katılıyorum
Turizm sektöründe, kariyer imkânları oldukça fazladır.	406	3,9828	1,0145	Katılıyorum
Eğitim Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	4,1305	0,8135	Katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “Eğitim” boyutu altında yer alan iki soruya ait aritmetik ortalama ve standart sapmalar şu şekildedir: “Turizm sektöründe çalışmak için turizm eğitimi almak gereklidir $\bar{x}=4,2783$, $\pm 1,0274$. Turizm sektöründe kariyer imkânları oldukça fazladır $\bar{x}=3,9828$, $\pm 1,0145$.”

4.1.2.5. Ücret Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Ücret” boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.20’de gösterilmiştir.

Tablo 4.20. Ücret Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

Ücret	n	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Turizm sektöründe ücretler diğer sektörlerle göre daha yüksektir.	406	3,5074	1,1369	Katılıyorum
Turizm sektöründe kolaylıkla iş bulma imkânı söz konusudur.	406	3,9975	1,0920	Katılıyorum
Ücret Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	3,7525	0,8803	Katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “Ücret” boyutu altında yer alan iki soruya ait aritmetik ortalama ve standart sapmalar şu şekildedir: “Turizm sektöründe ücretler diğer sektörlerle göre daha yüksektir $\bar{x}=3,5074, \pm 1,1369$. Turizm sektöründe kolaylıkla iş bulma imkânı söz konusudur $\bar{x}=3,9975, \pm 1,0920$ ”.

4.1.2.6. Cinsiyet Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Cinsiyet” boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.21’de gösterilmiştir.

Tablo 4.21. Cinsiyet Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

Cinsiyet	n	Aritmetik ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Turizm sektörü erkeklerin çalışması için uygun bir sektördür.	406	3,7488	1,2416	Katılıyorum
Turizm sektörü bayanların çalışması için uygun bir sektördür.	406	3,6552	1,1902	Katılıyorum
Cinsiyet Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	3,7020	0,9628	Katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “Cinsiyet” boyutu altında yer alan iki soruya ait aritmetik ortalama ve standart sapmalar şu şekildedir: “Turizm sektörü erkeklerin çalışması için uygun bir sektördür $\bar{x}=3,7488, \pm 1,2416$. Turizm sektörü bayanların çalışması için uygun bir sektördür $\bar{x}=3,6552, \pm 1,1902$.”

4.1.3. Öğrencilerin Kariyer Değerlerine İlişkin Elde Edilen Bulgular

Yapılan bu araştırmada Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde "Turizm Eğitimi" almakta olan öğrencilere kariyer değerlerine yönelik 17 soru sorulmuştur. Araştırma kapsamında öğrencilerin kariyer değerleri Schein (1978) ve Schein (1990)'ın çalışmalarında belirttiği gibi “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yöneltilen Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam tarzı” şeklinde boyutlandırılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer değerlerine ilişkin boyutların aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait verilere yer verilmiştir. Soruların daha iyi algılanıp, daha sağlıklı yorumlanabilmesi için Tablo 3.3'te gösterilen katılım ifadeleri; “Tamamen Katılıyorum” seçeneğinden başlamak üzere 5’den 1’e doğru puanlanmayoluna gidilerek ve aritmetik ortalamaların değişim aralığı hesaplanmıştır.

4.1.3.1. Bağımsızlık Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Bağımsızlık”boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.22’de gösterilmiştir.

Tablo 4.22. Bağımsızlık Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

Bağımsızlık	n	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Sonuç
Kendi çalışma saatlerimi seçme serbestliğine izin veren bir kariyer isterim.	406	3,9754	1,1219	Katılıyorum
Kontrolden uzak, serbest çalışabileceğim bir kariyer isterim.	406	3,4236	1,3006	Katılıyorum
Kendi işimin patronu olabileceğim bir kariyer isterim.	406	4,3966	0,9042	Tamamen katılıyorum
Bağımsızlık Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	3,9319	0,7915	Katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “Bağımsızlık” boyutu altında yer alan üç soruya ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar şu şekildedir: “Kendi

çalışma saatlerimi seçme serbestliğine izin veren bir kariyer isterim $\bar{x}=3,9754$, $\pm 1,1219$. Kontrolde uzak, serbest çalışabileceğim bir kariyer isterim $\bar{x}=3,4236$, $\pm 1,3006$. Kendi işimin patronu olabileceğim bir kariyer isterim $\bar{x}=4,3966$, $\pm 0,9042$.”

4.1.3.2. Adanmışlık Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Adanmışlık”boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.23’te gösterilmiştir.

Tablo 4.23. Adanmışlık Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

Adanmışlık	n	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Bilgi ve becerilerimi başkalarının hizmetinde kullanabileceğim bir kariyer isterim.	406	3,7192	1,2416	Katılıyorum
Her zaman diğer insanlara yardım edebileceğim bir kariyer isterim.	406	4,2882	0,9904	Tamamen katılıyorum
Adanmışlık Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	4,0037	0,8836	Katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “Adanmışlık” boyutu altında yer alan iki soruya ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar şu şekildedir: “Bilgi ve becerilerimi başkalarının hizmetinde kullanabileceğim bir kariyer isterim $\bar{x}=3,7192$, $\pm 1,2416$. Her zaman diğer insanlara yardım edebileceğim bir kariyer isterim $\bar{x}=4,2882$, $\pm 0,9904$.”

4.1.3.3. Girişimcilik Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Girişimcilik”boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.24’te gösterilmiştir.

Tablo 4.24. Girişimcilik Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

Girişimcilik	n	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Bilgi ve becerilerimi yeni bir işletme kurmak için kullanmak isterim.	406	4,1749	0,9845	Katılıyorum

Tablo 4.24. (devam)

Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin en önemli parçasıdır.	406	4,1039	1,0419	Katılıyorum
Girişimcilik Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	4,1392	0,8064	Katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “Girişimcilik” boyutu altında yer alan iki soruya ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar şu şekildedir: “Bilgi ve becerilerimi yeni bir işletme kurmak için kullanmak isterim $\bar{x}=4,1749, \pm 0,9845$. Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin en önemli parçasıdır $\bar{x}=4,1039, \pm 1,0419$.”

4.1.3.4. Yönetmel Yetkinlik Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Yönetmel Yetkinlik” boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.25’te gösterilmiştir.

Tablo 4.25. Yönetmel Yetkinlik Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

Yönetmel Yetkinlik	n	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Sonuç
İnsanlara liderlik edecek ve onları etkileyecek bir kariyer isterim.	406	4,1650	1,0772	Katılıyorum
İnsanları yönetmek etkilemek yönlendirmek ve kontrol etmekten hoşlanırım.	406	3,8030	1,2275	Katılıyorum
Yönetmel Yetkinlik Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	3,9840	0,9970	Katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “Yönetmel Yetkinlik” boyutu altında yer alan iki soruya ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar şu şekildedir: “İnsanlara liderlik edecek ve onları etkileyecek bir kariyer isterim, $\bar{x}=4,1650, \pm 1,0772$. İnsanları yönetmek etkilemek yönlendirmek ve kontrol etmekten hoşlanırım $\bar{x}=3,8030 \pm 1,2275$.”

4.1.3.5. İstikrar Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“İstikrar” boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.26’da gösterilmiştir.

Tablo 4.26.İstikrar Boyutunda Yöneltilen İfadelerin, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

İstikrar	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
İş garantisi olan bir meslekte kariyerim olsun isterim.	406	4,5690	0,8248	Tamamen katılıyorum
Kendi mesleğim ve uzmanlık alanımla ilgili işlerde uzun süre çalışabileceğim bir kariyer isterim.	406	4,3793	0,8799	Tamamen katılıyorum
İstikrar Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	4,4741	0,6947	Tamamen katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “İstikrar” boyutu altında yer alan iki soruya ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar şu şekildedir: “İş garantisi olan bir meslekte kariyerim olsun isterim $\bar{x}=4,5690, \pm 0,8248$. Kendi mesleğim ve uzmanlık alanımla ilgili işlerde uzun süre çalışabileceğim bir kariyer isterim $\bar{x}=4,3793 \pm 0,8799$.”

4.1.3.6. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Teknik Fonksiyonel Yetkinlik”boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.26’da gösterilmiştir.

Tablo 4.27. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik Boyutunda Yöneltilen İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Uzmanlık gerektiren görevler üstlenmek isterim.	406	4,2315	0,9612	Tamamen katılıyorum
Eğitimi aldığım alanda çalıştığım bir kariyer isterim.	406	4,2709	1,1091	Tamamen katılıyorum
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	4,2512	0,8132	Tamamen katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” boyutu altında yer alan iki soruya ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar şu şekildedir: “Uzmanlık gerektiren görevler üstlenmek isterim $\bar{x}=4,2315, \pm 0,9612$. Eğitimi aldığım alanda çalıştığım bir kariyer isterim $\bar{x}=4,2709, \pm 1,1091$.”

4.1.3.7. Yaşam Tarzı Boyutuna İlişkin Elde Edilen Bulgular

“Yaşam Tarzı”boyutuna yönelik ifadelerin, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ifadelere katılım düzeyine dair elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4.26’da gösterilmiştir.

Tablo 4.28. Yaşam Tarzı Boyutunda Yöneltilen İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İfadelere Katılım Düzeyi

Yaşam Tarzı	n	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Toplumun saygı duyduğu bir mesleğimin olması benim için önemlidir.	406	4,4729	0,9285	Tamamen katılıyorum
Mesleğimin aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim.	406	4,4187	0,9253	Tamamen katılıyorum
Yaşam Tarzı Boyutunun Genel Ağırlıklı Ortalaması	406	4,4618	0,7788	Tamamen katılıyorum

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin “Yaşam Tarzı” boyutu altında yer alan iki soruya ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar şu şekildedir: “Toplumun saygı duyduğu bir mesleğimin olması benim için önemlidir $\bar{x}=4,4729$, $\pm 0,9285$. Mesleğimin aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim $\bar{x}=4,4187$, $\pm 0,9253$.”

4.1.4. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşler ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın birinci anahipotezi “Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde belirlenmiştir. Bu hipotezin hangi istatistiksel yöntemle test edileceğini belirlemek amacıyla araştırma kapsamında elde edilen veriler öncelikle $n>30$ olduğu için Kolmogorov-Smirnov normallik testine tabi tutulmuş ve verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumda veri setine parametrik olmayan testlerin uygulanması gerekmektedir. Ancak parametrik olmayan testlerin etkinliği aynı şartlar altındaki parametrik testlere göre daha azdır (Bircan vd., 2003:70). Bundan dolayı veri seti üzerinde normal dağılım koşullarını sağlayabilmek için doğrusal olmayan dönüştürme işlemlerinin denenmesi önerilmektedir (Akbulut, 2010:46). Araştırma verilerinin normal dağılımını sağlamak amacıyla ilk olarak verilerin karesi

hesaplanmış sonrasında ise LOG10 dönüşümü alınmıştır. Yapılan bu analizlerin sonucunda da yine veri setinin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Korelasyon katsayısı iki değişken arasındaki ilişkinin anlamını bulup yorumlamak amacıyla kullanılır. Pearson korelasyon katsayısı iki değişkenin de sürekli olmasını ve değişkenlerin birlikte ikili olarak normal dağılım göstermesini gerektirmektedir. Değişkenlerin normal dağılım göstermedikleri durumlarda ise Spearman Brown Sıra farkları korelasyon katsayısı kullanılır (Büyüköztürk, 2002:31). Verilerin normal dağılım koşullarını sağlamamasından dolayı araştırmaya katılan “öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri” ile “kariyer değerleri” arasındaki ilişkinin karşılaştırılabilmesi için veriler Spearman Brown Sıra farkları korelasyon testine tabi tutulmuştur. Tablo 4.29’ da öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiye yönelik Spearman Brown katsayıları görülmektedir.

Tablo 4.29. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İle Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Spearman Brown Katsayıları

	İş Bulma Koşulları	Toplumun Algısı	Kariyer Beklentisi	Eğitim	Ücret	Cinsiyet	Otonomi	Adanmışlık	Girişimcilik	Yönetsel	İstikrar	Teknik	Yaşam Tarzı
İş Bulma Koşulları	1												
Toplumun Algısı	,009	1											
Kariyer Beklentisi	-0,43	,449**	1										
Eğitim	-0,22	,490**	,511**	1									
Ücret	,158**	,371**	,408**	,335**	1								
Cinsiyet	,129**	,360**	,368**	,304**	,318**	1							
Otonomi	,296**	,122*	,109*	,183**	,036	,195**	1						
Adanmışlık	,084	,307**	,326**	,296**	,212**	,337**	,329**	1					
Girişimcilik	,062	,319**	,398**	,367**	,230**	,295**	,274**	,315**	1				
Yönetsel Yetkinlik	,150**	,207**	,211**	,303**	,187**	,263**	,239**	,236**	,360**	1			
İstikrar	,111*	,283**	,208**	,254**	,216**	,179**	,263**	,348**	,340**	,374**	1		
Teknik	,124*	,338**	,385**	,303**	,327**	,298**	,203**	,287**	,388**	,361**	,439**	1	
Yaşam Tarzı	,063	,242**	,215**	,274**	,223**	,257**	,289**	,301**	,356**	,290**	,498**	,406**	1

** p<0,01 * p<0,05 n=406

Tablo 4.29’da görüldüğü gibi turizm sektörüne yönelik görüşlerin birinci boyutunu oluşturan “İş Bulma ve Çalışma Koşulları” ile kariyer değerlerinden “Bağımsızlık ve Yönetmel Yetkinlik” ($p<0,01$) ile aralarında anlamlı bir ilişki vardır. “İstikrar” değeri arasında ise ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan “İş Bulma ve Çalışma Koşulları” ile “Adanmışlık, Girişimcilik ve Yaşam Tarzı” kariyer değeri boyutları anlamlı bir ilişki içinde değildir. “Bağımsızlık ve Yönetmel Yetkinlik ve İstikrar” kariyer değerleri ile İş bulma ve çalışma koşulları boyutunda tespit edilen anlamlı ilişkiler yönüyle "H_{1a}" kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini oluşturan ikinci boyut olan “Toplumun Sektöre Yönelik Algısı” ile kariyer değerlerinin “Bağımsızlık” boyutu arasında ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bunun yanında “Toplumun Sektöre Yönelik Algısı” ile “Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Tespit edilen anlamlı ilişkiler yönüyle "H_{1b}" kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin “Kariyer Beklentisi” ile “Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilirken, “Bağımsızlık” boyutu ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Tespit edilen anlamlı ilişkiler yönüyle "H_{1c}" kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin “Ücret” boyutu ile kariyer değerlerinden “Bağımsızlık” ile anlamlı bir ilişki söz konusu değilken “Adanmışlık, “Girişimcilik”, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen anlamlı ilişkiler yönüyle "H_{1d}" kabul edilmiştir.

Öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerinin “Cinsiyet” boyutu ile kariyer değerlerinin “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen anlamlı ilişkiler yönüyle "H_{1e}" kabul edilmiştir.

Öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini oluşturan “Eğitim” boyutu ile “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında ($p<0,01$)

düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen anlamlı ilişkiler yönüyle " H_{1e} " kabul edilmiştir.

4.1.5. Öğrencilerin Kariyer Değerleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın ikinci ana hipotezi “Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde belirlenmiştir.

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri ve kariyer değerleri arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla, öncelikli olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler öncelikle $n > 30$ olduğu için Kolmogorov-Smirnov normallik testine tabi tutulmuş ve verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu durumda veri setine parametrik olmayan testlerin uygulanması gerekmektedir. Ancak parametrik olmayan testlerin etkinliği aynı şartlar altındaki parametrik testlere göre daha azdır (Bircan vd., 2003:70). Bundan dolayı veri seti üzerinde normal dağılım koşullarını sağlayabilmek için doğrusal olmayan dönüştürme işlemlerinin denenmesi önerilmektedir (Akbulut, 2010:46). Araştırma verilerinin normal dağılımını sağlamak amacıyla ilk olarak verilerin karesi hesaplanmış sonrasında ise LOG10 dönüşümü alınmıştır. Yapılan bu analizlerin sonucunda da yine veri setinin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Kariyer değerleri ile; öğrencilerin cinsiyetleri, eğitim gördükleri okul türü ve eğitim gördükleri alan arasındaki ilişki, parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi’ne, öğrencilerin sınıf düzeyi, yaş grubu, eğitim gördükleri dal, farklı bir alanda eğitim görme isteği, kariyer hedefleri, kariyer tercihleri, turizm sektöründe kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyi, öğrencilerin babalarının eğitim düzeyi, öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyi ve öğrencilerin babalarının meslekleri ise Kruskal Wallis H Testi’ne tabi tutulmuştur. Öğrencilerin demografik özellikleri bağımsız değişken, öğrencilerin kariyer değerleri ise bağımlı değişkendir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi’nden elde edilen bulgular Tablo 4.30’da gösterilmiştir.

Tablo 4.30. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması		Mann-Whitney U Testi	z	p
	Kız	Erkek			
Bağımsızlık	205,62	202,06	19496,500	-0,302	0,762
Adanmışlık	208,47	200,13	19029,000	-0,717	0,474
Girişimcilik	209,22	199,62	18906,000	-0,830	0,406
Yönetmel Yetkinlik	217,95	193,71	17474,000	-2,091	0,037
İstikrar	203,19	203,71	19792,500	-0,048	0,962
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	203,98	203,17	19765,000	-0,071	0,944
Yaşam Tarzı	204,98	202,50	19602,000	-0,224	0,822

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş, bu yönü ile " H_{2a} " kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Öte yandan “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değeri ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin cinsiyetleri arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin cinsiyetlerinin “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değeri üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.31’de gösterilmiştir.

Tablo 4.31. Cinsiyet Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Kariyer Değeri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Cinsiyet*Yönetmel Yetkinlik	0,106	0,011

Etki büyüklüğü değeri Cohen’e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre “Cinsiyet*Yönetmel Yetkinlik $\eta^2 = 0,011$ ” sonucu Cohen’e göre küçük etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri okul türü ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.32’de gösterilmiştir.

Tablo 4.32. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Okul Türüne Göre Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması		Mann-Whitney U Testi	z	p
	AOTML	KML			
Bağımsızlık	199,52	207,91	19083,500	-0,717	0,473
Adanmışlık	204,35	201,10	19588,000	-0,281	0,778
Girişimcilik	208,52	195,22	18600,500	-1,157	0,247
Yönetmel Yetkinlik	212,74	189,26	17600,500	-2,035	0,042
İstikrar	199,95	207,30	19186,000	-0,668	0,504
TeknikFonksiyonel Yetkinlik	204,87	200,36	19465,000	-0,396	0,692
Yaşam Tarzı	203,99	201,60	19672,500	-0,218	0,827

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin okul türleri ile “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş bu yönü ile " H_{2b} " kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Öte yandan “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değeri ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin eğitim gördükleri okul türü arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin eğitim gördükleri okul türünün “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değeri üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.33’de gösterilmiştir.

Tablo 4.33. Okul Türü Değişkeni İle Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Kariyer Değeri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Okul Türü*Yönetmel Yetkinlik	0,094	0,009

Etki büyüklüğü değeri Cohen’e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre “Okul Türü*Yönetmel Yetkinlik $\eta^2 = 0,009$ ” sonucu Cohen’e göre küçük etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri sınıf düzeyi ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.34’te gösterilmiştir.

Tablo 4.34. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Sınıf Düzeyine Göre Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması				Ki Kare	SD	p
	9.sınıf	10.sınıf	11.sınıf	12.sınıf			
Bağımsızlık	181,68	201,50	218,91	212,28	5,225	3	0,156
Adanmışlık	204,54	218,22	218,79	161,28	15,417	3	0,001
Girişimcilik	199,61	202,74	226,04	184,08	6,180	3	0,103
Yönetmel Yetkinlik	199,76	192,83	223,16	203,52	4,048	3	0,256
İstikrar	167,57	211,33	226,78	201,81	14,376	3	0,002
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	205,01	215,15	222,22	162,15	15,424	3	0,001
Yaşam Tarzı	197,16	209,42	207,25	196,06	1,216	3	0,749

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf düzeyleri ile “Adanmışlık, İstikrar ve Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş bu yönü ile " H_{2c} " kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Öte yandan “Bağımsızlık, Girişimcilik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öğrencilerin eğitim gördükleri sınıf düzeyleri ile aralarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilen “Adanmışlık, İstikrar ve Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerlerine ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir kariyer değerine ilişkin ifadeler için ayrı ayrı Kruskal Wallis H Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.35’te gösterilmiştir.

Tablo 4.35. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Sınıf Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Kariyer Değeri	İfadeler	Sınıf Düzeyi	n	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	p
Adanmışlık	Bilgi ve becerilerimi başkalarının hizmetinde kullanabileceğim bir kariyer isterim.	9	87	209,64	15,003	3	0,020
		10	141	211,13			
		11	93	223,61			
		12	85	162,56			

Tablo 4.35. (devam)

İstikrar	Her zaman diğer insanlara yardım edebileceğim bir kariyer isterim.	9	87	202,25	8,341	3	0,039
		10	141	220,18			
		11	93	202,35			
		12	85	178,36			
İstikrar	İş garantisi olan bir meslekte kariyerim olsun isterim.	9	87	181,21	8,016	3	0,046
		10	141	205,07			
		11	93	220,38			
		12	85	205,24			
	Kendi mesleğim ve uzmanlık alanımla ilgili işlerde uzun süre çalışabileceğim bir kariyer isterim.	9	87	178,06	8,933	3	0,030
		10	141	212,72			
		11	93	219,49			
		12	85	196,75			
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Eğitimi aldığım alanda çalıştığım bir kariyer isterim.	9	87	211,46	21,499	3	0,000
		10	141	212,45			
		11	93	223,90			
		12	85	158,19			

Buna göre “Adanmışlık” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından değerlendirildiğinde “Bilgi ve becerilerimi başkalarının hizmetinde kullanabileceğim bir kariyer isterim” ifadesi on birinci sınıftaki öğrenciler için , “Her zaman diğer insanlara yardım edebileceğim bir kariyer isterim” ifadesinin ise onuncu sınıftaki öğrencilere için diğer sınıflardaki öğrencilere göre farklılık göstermektedir. Dolayısıyla onuncu sınıf öğrencileri diğer sınıflarda eğitim gören öğrencilere göre daha fazla bir şekilde kariyerlerinde diğer insanlara yardımcı olabilme fikrini barındırırken, on birinci sınıf öğrencileri bilgi ve becerilerini başkalarının hizmetinde kullanabilme fikrini diğer sınıflardaki öğrencilere göre daha fazla taşımaktadırlar. “İstikrar” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından değerlendirildiğinde “İş garantisi olan bir meslekte kariyerim olsun isterim ve Kendi mesleğim ve uzmanlık alanımla ilgili işlerde uzun süre çalışabileceğim bir kariyer isterim” ifadeleri on birinci sınıf öğrencileri için diğer sınıflardaki öğrencilere göre farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla on birinci sınıf öğrencileri için iş bulabilme garantisi olan bir meslekte çalışma fikri diğer sınıflardaki öğrencilere göre daha fazla öne çıkmaktadır.

“Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından değerlendirildiğinde “Eğitimi aldığım alanda çalıştığım bir kariyer isterim” ifadesi yine on birinci sınıf öğrencileri için diğer sınıflardaki öğrencilere göre farklılık göstermektedir. Dolayısıyla on birinci sınıf öğrencileri eğitimlerini almış oldukları alanda istihdam edilmeyi istemektedirler. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “Adanmışlık, İstikrar ve Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerleri ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin sınıf düzeyleri arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin eğitim gördükleri sınıf düzeyinin “Adanmışlık ,İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerleri üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.36’da gösterilmiştir.

Tablo 4.36. Sınıf Düzeyi Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Sınıf* Adanmışlık	0,209	0,044
Sınıf* Güvenlik İstikrar	0,165	0,027
Sınıf* Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	0,221	0,049

Etki büyüklüğü değeri Cohen’e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre “Sınıf*Adanmışlık $\eta^2=0,044$, Sınıf*İstikrar $\eta^2=0,027$, Sınıf*Teknik Fonksiyonel Yetkinlik $\eta^2=0,049$ ” sonuçları Cohen’e göre küçük etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri yaş düzeyleri ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.37’de gösterilmiştir.

Tablo 4.37. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Yaş Düzeyine Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması					Ki Kare	SD	p
	14	15	16	17	18+			
Bağımsızlık	164,43	181,40	205,59	227,06	195,81	10,600	4	0,031

Tablo 4.37. (devam)

Adanmışlık	203,37	210,30	214,33	190,51	180,16	5,037	4	0,283
Girişimcilik	194,17	199,18	208,60	202,50	193,41	0,915	4	0,922
Yönetmel Yetkinlik	164,91	209,19	191,78	216,75	201,29	5,622	4	0,229
İstikrar	184,54	185,20	201,95	225,80	191,91	8,353	4	0,079
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	233,37	203,14	215,62	191,49	174,59	7,852	4	0,097
Yaşam Tarzı	189,30	203,53	196,12	221,07	181,76	5,869	4	0,209

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin yaş düzeyleri ile “Bağımsızlık” kariyer değeri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, bu yönü ile " H_{2d} " kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Öte yandan “Adanmışlık, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öğrencilerin yaş grupları ile aralarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilen “Bağımsızlık” kariyer değerine ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir ifade için ayrı ayrı Kruskal Wallis H Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.38’de gösterilmiştir.

Tablo 4.38. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Yaş Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Kariyer Değeri	İfadeler	Yaş	n	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	p
Bağımsızlık	Kendi çalışma saatlerimi seçme serbestliğine izin veren bir kariyer isterim.	14	23	162,74	14,484	4	0,006
		15	92	183,17			
		16	129	204,97			
		17	105	231,68			
		18+	54	186,00			

Buna göre “Bağımsızlık” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından değerlendirildiğinde “Kendi çalışma saatlerimi seçme serbestliğine izin veren bir kariyer isterim” ifadesi araştırmaya katılan 17 yaşındaki öğrenciler için diğer yaşlardaki öğrencilere göre farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan 17 yaşındaki öğrencilerin diğer yaşlardaki öğrencilere göre serbest zamanlı çalışma

kavramını diğer yaşlardaki öğrencilere göre daha fazla önemsedikleri söylenebilir. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “Bağımsızlık” kariyer değeri ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin yaş grupları arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin yaş gruplarının “Bağımsızlık” kariyer değeri üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.39’da gösterilmiştir.

Tablo 4.39. Yaş Düzeyi Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Kariyer Değeri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Yaş* Bağımsızlık	0,168	0,028

Etki büyüklüğü değeri Cohen’e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre “Yaş*Bağımsızlık $\eta^2=0,028$ ”sonucu Cohen’e göre küçük etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri alanları ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.40’da gösterilmiştir.

Tablo 4.40. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Eğitim Gördükleri Alana Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması		Mann-Whitney U Testi	z	p
	Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	Yiyecek ve İçecek Hizmetleri			
Bağımsızlık	165,44	162,51	7185,000	-0,211	0,833
Adanmışlık	166,70	162,26	7117,000	-0,324	0,746
Girişimcilik	179,14	159,78	6445,500	-1,420	0,156
Yönetsel Yetkinlik	196,87	156,25	5488,000	-2,970	0,003
İstikrar	175,44	160,52	6645,500	-1,158	0,247
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	164,29	162,74	7247,500	-0,114	0,909
Yaşam Tarzı	179,14	159,78	6445,500	-1,493	0,135

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri alan ile “Yönetsel Yetkinlik” kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş, bu yönü ile "H_{2e}" kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Öte yandan “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Güvenlik İstikrar, Teknik Fonksiyonel

Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Öğrencilerin eğitim gördükleri alan ile aralarında anlamlı ilişki olduğu tespit edilen “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değerine ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir ifade için ayrı ayrı Mann-Whitney U Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.41’de gösterilmiştir.

Tablo 4.41. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Eğitim Görülen Alana Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Kariyer Değeri	İfadeler	Alan	n	Ortalama Sıralama Değerleri	Mann-Whitney U Testi	Z	p
Yönetmel Yetkinlik	İnsanları yönetmek etkilemek yönlendirmek ve kontrol etmekten hoşlanırım.	Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	54	201,67	5283,000	-3,405	0,001
		Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	272	155,92			

Buna göre “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından değerlendirildiğinde “İnsanları yönetmek etkilemek yönlendirmek ve kontrol etmekten hoşlanırım” ifadesi araştırmaya katılan Konaklama ve Seyahat Hizmetleri alanında eğitim gören öğrenciler için farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla Konaklama ve Seyahat Hizmetleri alanında eğitim gören öğrenciler kendilerinin yönetmel anlamda daha yetkin hissetmektedirler. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değeri ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin eğitim gördükleri alan arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin eğitim gördükleri alanın “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değeri üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.42’de gösterilmiştir.

Tablo 4.42. Eğitim Görülen Alan Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Kariyer Değeri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Eğitim görülen Alan* Yönetmel Yetkinlik	0,149	0,022

Etki büyüklüğü değeri Cohen’e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına

gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre “Eğitim Görülen Alan*Yönetmelik Yetkinlik $\eta^2=0,022$ ” sonucu Cohen’e göre küçük etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri dal ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.43’de gösterilmiştir.

Tablo 4.43. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Eğitim Gördükleri Dala Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması				Ki Kare	SD	p
	Önbüro H.	Kat H.	Mutfak	Servis			
Bağımsızlık	102,90	110,41	105,18	99,94	0,304	3	0,959
Adanmışlık	99,30	120,95	103,96	105,52	1,069	3	0,784
Girişimcilik	113,94	84,55	102,58	114,19	2,825	3	0,419
Yönetmelik Yetkinlik	116,96	123,73	100,34	107,48	3,156	3	0,368
İstikrar	113,58	103,82	104,77	94,94	1,468	3	0,690
Teknik F.Yetkinlik	97,44	91,95	106,82	103,69	1,119	3	0,772
Yaşam Tarzı	117,92	98,73	103,24	101,19	1,718	3	0,633

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri dallar olan “Önbüro, Kat Hizmetleri, Mutfak ve Servis” ile öğrencilerin kariyer değerlerinin boyutlarını oluşturan “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmelik Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” değerleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş, dolayısıyla " H_{2f} " kabul edilememiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan öğrencilerin farklı bir alanda eğitim görme istekleri ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.44’te gösterilmiştir.

Tablo 4.44. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteğine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması			Ki Kare	SD	p
	Evet	Kararsızım	Hayır			
Bağımsızlık	223,25	175,73	185,87	13,421	2	0,001
Adanmışlık	200,32	194,20	216,83	2,172	2	0,337
Girişimcilik	198,06	208,06	210,71	1,051	2	0,591
Yönetmelik Yetkinlik	214,48	169,17	208,09	9,580	2	0,008

Tablo 4.44. (devam)

İstikrar	212,76	162,87	216,26	14,506	2	0,001
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	197,27	178,21	234,99	13,252	2	0,001
Yaşam Tarzı	210,91	166,22	217,33	12,449	2	0,002

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin farklı bir alanda eğitim görme isteği ile “Bağımsızlık, Yönetsel Yetkinlik, Güvenlik İstikrar ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş ve bu yönü ile " H_{2g} " kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Öte yandan “Adanmışlık, Girişimcilik ve Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öğrencilerin farklı bir alanda eğitim görme istekleri ile aralarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilen “Bağımsızlık, Yönetsel Yetkinlik, İstikrar” ve “Yaşam Tarzı” kariyer değerlerine ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir ifade için ayrı ayrı Kruskal Wallis H Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.45’de gösterilmiştir.

Tablo 4.45. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteğine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Kariyer Değeri	İfadeler	Farklı Alanda Çalışma İsteği	n	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	p
Bağımsızlık	Kendi çalışma saatlerimi seçme serbestliğine izin veren bir kariyer isterim.	Evet	214	222,00	13,314	2	0,001
		Kararsızım	83	175,01			
		Hayır	109	188,88			
	Kontrollden uzak, serbest çalışabileceğim bir kariyer isterim.	Evet	214	216,62	6,103	2	0,047
		Kararsızım	83	192,27			
		Hayır	109	186,30			
	Kendi işimin patronu olabileceğim bir kariyer isterim.	Evet	214	215,11	6,971	2	0,031
		Kararsızım	83	181,33			
		Hayır	109	197,59			
Yönetsel yetkinlik	İnsanlara liderlik edecek ve onları etkileyecek bir kariyer isterim.	Evet	214	214,17	7,594	2	0,022
		Kararsızım	83	175,81			
		Hayır	109	203,65			

Tablo 4.45 (devam)

	İnsanları yönetmek etkilemek yönlendirmek ve kontrol etmekten hoşlanırım.	Evet	214	210,88	7,271	2	0,026
		Kararsızım	83	173,83			
		Hayır	109	211,61			
İstikrar	İş garantisi olan bir meslekte kariyerim olsun isterim.	Evet	214	212,01	12,743	2	0,002
		Kararsızım	83	170,77			
		Hayır	109	211,72			
	Kendi mesleğim ve uzmanlık alanımla ilgili işlerde uzun süre çalışabileceğim bir kariyer isterim.	Evet	214	210,54	11,947	2	0,003
		Kararsızım	83	168,74			
		Hayır	109	216,15			
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Uzmanlık gerektiren görevler üstlenmek isterim.	Evet	214	210,78	7,043	2	0,030
		Kararsızım	83	175,51			
		Hayır	109	210,53			
	Eğitimi aldığım alanda çalıştığım bir kariyer isterim.	Evet	214	189,96	21,610	2	0,000
		Kararsızım	83	186,76			
		Hayır	109	242,84			
Yaşam Tarzı	Toplumun saygı duyduğu bir mesleğimin olması benim için önemlidir.	Evet	214	212,60	13,438	2	0,001
		Kararsızım	83	168,27			
		Hayır	109	212,46			
	Mesleğimin aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim.	Evet	214	212,23	15,481	2	0,000
		Kararsızım	83	164,22			
		Hayır	109	215,96			

Buna göre “Bağımsızlık” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından değerlendirildiğinde “Kendi çalışma saatlerimi seçme serbestliğine izin veren bir kariyer isterim, kontrolden uzak serbest çalışabileceğim bir kariyer isterim, ve kendi işimin patronu olabileceğim bir kariyer isterim.” ifadeleri başka bir alanda eğitim görmeyi isteyen öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Bu bulgudan hareketle otonomi/bağımsızlık kariyer değerini daha fazla önemseyen öğrencilerin farklı bir alanda eğitim görme noktasında daha istekli oldukları söylenebilir. “Yönetmel

Yetkinlik” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından değerlendirildiğinde ise “İnsanlara liderlik edecek ve onları etkileyecek bir kariyer isterim.” ifadesi başka bir alanda eğitim görmek isteyen öğrenciler için farklılık göstermektedir. Öte yandan “İnsanları yönetmek etkilemek yönlendirmek ve kontrol etmekten hoşlanırım.” ifadesi başka bir alanda eğitim görmeyi reddeden öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir.

“İstikrar” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından değerlendirildiğinde ise “İş garantisi olan bir meslekte kariyerim olsun isterim.” ifadesi başka bir alanda eğitim görmek isteyen öğrenciler için farklılık gösterirken; “Kendi mesleğim ve uzmanlık alanımla ilgili işlerde uzun süre çalışabileceğim bir kariyer isterim.” ifadesi başka bir alanda eğitim görmeyi istemeyen öğrenciler için farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla başka bir alanda eğitim görmeyi isteyen öğrenciler turizm sektöründe iş garantisinin olmadığını düşünürken, turizm sektörünü benimseyen öğrencilerin uzun süre bu sektörde çalışmayı düşündükleri görülmektedir.

“Teknik/Fonksiyonel” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından bir değerlendirme yapıldığında “Uzmanlık gerektiren görevler üstlenmek isterim.” ifadesi başka bir alanda eğitim görmek isteyen öğrenciler için farklılık göstermektedir. Bu sonuç öğrencilerin turizm sektöründe yapılan işlerin uzmanlık gerektirmediğini düşünmesiyle ilişkilendirilebilir. “Eğitimi aldığım alanda çalıştığım bir kariyer isterim.” ifadesi ise başka bir alanda eğitim görmek istemeyen öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla öğrenciler kariyerlerini eğitim aldıkları alanda gerçekleştirmek istemektedirler.

“Yaşam Tarzı” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından “Toplumun saygı duyduğu bir mesleğimin olması benim için önemlidir.” ifadesi başka bir alanda eğitim görmeyi isteyen öğrenciler için farklılık arz ederken, “Mesleğimin aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim.” ifadesi eğitim gördükleri alan dışında başka bir alanda eğitim görmek istemeyen öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Bu sonuçlardan ise öğrencilerin başka bir alanda eğitim görmelerinin kendilerine toplumda daha fazla saygınlık kazandıracağını düşündüklerini göstermektedir. Öte yandan öğrenciler turizm sektöründe çalışmanın aile ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemeyeceği düşüncesindedirler.

Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “Bağımsızlık, Yönetsel Yetkinlik, İstikrar ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri ile araştırmanın bağımsız

değişkenlerinden öğrencilerin farklı bir alanda eğitim görme isteği arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin farklı bir alanda eğitim görme isteğinin “Bağımsızlık, Yönetsel Yetkinlik, İstikrar ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.46’da gösterilmiştir.

Tablo 4.46. Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteği Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Farklı Bir Alanda Eğitim Görme* Bağımsızlık	0,177	0,031
Farklı Bir Alanda Eğitim Görme* Yönetsel Yetkinlik	0,145	0,021
Farklı Bir Alanda Eğitim Görme* İstikrar	0,201	0,040
Farklı Bir Alanda Eğitim Görme* Yaşam Tarzı	0,163	0,027

Etki büyüklüğü değeri Cohen’e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre “Farklı Bir Alanda Eğitim Görme*Bağımsızlık $\eta^2=0,031$, Farklı Bir Alanda Eğitim Görme*İstikrar $\eta^2=0,040$, Farklı Bir Alanda Eğitim Görme*Yaşam Tarzı $\eta^2=0,027$ ” sonuçları Cohen’e göre küçük etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer hedefleri ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 47’de gösterilmiştir.

Tablo 4.47. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Turizm Sektöründe Kariyer Hedeflerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması			Ki Kare	SD	p
	Evet	Kararsızım	Hayır			
Bağımsızlık	200,39	198,41	213,25	0,660	2	0,719
Adanmışlık	215,79	184,93	176,69	8,656	2	0,013
Girişimcilik	224,01	174,23	165,07	21,494	2	0,000
Yönetsel Yetkinlik	201,99	193,27	217,83	1,725	2	0,422
İstikrar	204,94	195,75	199,49	0,585	2	0,746

Tablo 4.47. (devam)

Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	230,21	156,92	177,01	36,447	2	0,000
Yaşam Tarzı	207,75	192,34	194,92	1,818	2	0,403

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer hedefleri ile “Adanmışlık, Girişimcilik ve Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş, bu yönü ile " H_{2h} " kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Öte yandan “Bağımsızlık, Yöneltilmiş Yetkinlik, Güvenlik İstikrar ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öğrencilerin turizm sektöründe kariyer hedefleri ile aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “Adanmışlık, Girişimcilik ve Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerlerine ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir ifade için ayrı ayrı Kruskal Wallis H Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.48’de gösterilmiştir.

Tablo 4.48. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Turizm Sektöründe Kariyer Hedefine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması.

Kariyer Değeri	İfadeler	Turizmde Kariyer Hedefi	n	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	P
Adanmışlık	Bilgi ve becerilerimi başkalarının hizmetinde kullanabileceğim bir kariyer isterim.	Evet	229	212,84	7,569	2	0,023
		Kararsızım	119	192,36			
		Hayır	53	169,25			
	Her zaman diğer insanlara yardım edebileceğim bir kariyer isterim.	Evet	229	209,35	6,892	2	0,032
		Kararsızım	119	179,96			
		Hayır	53	212,17			
Girişimcilik	Bilgi ve becerilerimi yeni bir işletme kurmak için kullanmak isterim.	Evet	229	212,84	7,569	2	0,023
		Kararsızım	119	192,36			
		Hayır	53	169,25			
	Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin en önemli parçasıdır.	Evet	229	218,25	15,188	2	0,001
		Kararsızım	119	185,01			
		Hayır	53	162,37			

Tablo 4.48. (devam)

Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Uzmanlık gerektiren görevler üstlenmek isterim.	Evet	229	213,55	18,253	2	0,000
		Kararsızım	119	166,42			
		Hayır	53	224,42			
	Eğitimini aldığım alanda çalıştığım bir kariyer isterim.	Evet	229	228,40	38,217	2	0,000
		Kararsızım	119	165,90			
		Hayır	53	161,44			

Buna göre “Adanmışlık” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından değerlendirildiğinde “Bilgi ve becerilerimi başkalarının hizmetinde kullanabileceğim bir kariyer isterim.” ifadesi turizm sektöründe kariyer yapmayı hedefleyen öğrenciler için farklılık göstermiştir. Dolayısıyla turizm sektöründe kariyer hedefleyen öğrenciler bilgi ve becerilerini başka insanlara hizmet etme noktasında kullanmaktan çekinmemektedirler. Öte yandan “Her zaman diğer insanlara yardım edebileceğim bir kariyer isterim.” ifadesi ise turizm sektöründe kariyer hedeflemeyen öğrenciler için farklılık göstermiştir. Buradan ise turizm sektöründe kariyer hedefi olmayan öğrencilerin kariyerlerinde insanlara her zaman yardımcı olma fikrini taşımadıkları anlaşılmaktadır. “Girişimcilik” kariyer değerini tercih eden öğrenciler açısından ise “Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin en önemli parçasıdır ve bilgi ve becerilerimi yeni bir işletme kurmak için kullanmak isterim.” ifadeleri turizm sektöründe kariyer hedefleyen öğrenciler için farklılık göstermiştir. Dolayısıyla turizm sektöründe kariyer hedefleyen öğrenciler girişimci bir karaktere sahiptirler.

“Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerini tercih eden öğrenciler için yapılacak değerlendirmede ise “Uzmanlık gerektiren görevler üstlenmek isterim.” ifadesi turizm sektöründe kariyer hedeflemeyen öğrenciler için farklılık arz ederken; “Eğitimini aldığım alanda çalıştığım bir kariyer isterim.” ifadesi ise sektörde kariyer hedefleyen öğrenciler için farklılık arz etmiştir. Dolayısıyla turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrenciler eğitim aldıkları bu alanda kariyer yapmak isterken; turizm sektöründe kariyer hedefi olmayan öğrencilerin sektörde yapılan işlerin uzmanlık gerektirmediğini düşündükleri anlaşılmaktadır. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “Adanmışlık, Girişimcilik ve Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerleri ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin kariyer hedefleri arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş,

öğrencilerin kariyer hedeflerinin “Adanmışlık, Girişimcilik ve Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerleri üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.49’da gösterilmiştir.

Tablo 4.49. Turizm Sektöründe Kariyer Hedefi Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Kariyer hedefi* Adanmışlık	0,166	0,027
Kariyer hedefi* Girişimcilik	0,266	0,071
Kariyer hedefi* Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	0,324	0,105

Etki büyüklüğü değeri Cohen’e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre “Kariyer hedefi*Adanmışlık $\eta^2=0,027$ küçük etki, Kariyer hedefi*Girişimcilik $\eta^2=0,071$, Kariyer hedefi*Teknik Fonksiyonel Yetkinlik $\eta^2=0,105$ ” sonuçları ise Cohen’e göre orta etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyleri ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.50’de gösterilmiştir.

Tablo 4.50. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatlarına İlişkin Bilgi Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi İle Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması			Ki Kare	SD	p
	Evet	Kısmen	Hayır			
Bağımsızlık	201,60	200,76	211,44	0,507	2	0,776
Adanmışlık	209,96	196,37	213,58	1,784	2	0,410
Girişimcilik	229,80	197,51	184,46	8,094	2	0,017
Yönetsel Yetkinlik	212,36	208,37	174,95	5,802	2	0,055
İstikrar	199,55	205,51	200,05	0,278	2	0,870
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	206,54	204,75	193,21	0,734	2	0,693
Yaşam Tarzı	203,17	205,59	195,10	0,535	2	0,765

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyleri ile “Girişimcilik” kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş bu yönü ile " H_{21} " kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Öte yandan “Adanmışlık, Bağımsızlık, Yönetsel Yetkinlik, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, İstikrar ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir Öğrencilerin kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyleri ile aralarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilen “Girişimcilik” kariyer değerine ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir ifade için ayrı ayrı Kruskal Wallis H Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.51’de gösterilmiştir.

Tablo 4.51. Kariyer Değerlerini İçeren İfadelerin Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatlarına İlişkin Bilgi Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Kariyer Değeri	İfadeler	Kariyer Fırsatları	n	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	p
Girişimcilik	Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin en önemli parçasıdır.	Evet	100	229,24	9,308	2	0,010
		Kısmen	228	199,05			
		Hayır	77	180,60			

Buna göre “Girişimcilik” kariyer değerini tercih eden öğrenciler için “girişimcilik faaliyetleri kariyerimin en önemli parçasıdır” ifadesi turizm sektöründe kariyer fırsatları hakkında bilgi sahibi olan öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla “Girişimci” kariyer değerini taşıyan öğrenciler turizm sektöründe kariyer fırsatları konusunda bilgi sahibidirler. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “Girişimcilik” kariyer değeri ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin turizm sektöründe kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyinin “Girişimcilik” kariyer değeri üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.52’de gösterilmiştir.

Tablo 4.52. Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatlarına İlişkin Bilgi Düzeyi Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Kariyer Değeri Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatlarına İlişkin Bilgi Düzeyi*Girişimcilik	0,133	0,018

Etki büyüklüğü değeri Cohen'e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre "Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatlarına İlişkin Bilgi Düzeyi* Girişimcilik $\eta^2=0,018$ " sonucu Cohen'e göre küçük etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının eğitim düzeyi ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi'nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.53'te gösterilmiştir.

Tablo 4.53. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Babalarının Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması					Ki Kare	SD	p
	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Master/ Doktora			
Bağımsızlık	209,81	190,25	188,57	253,20	247,17	7,654	4	0,105
Adanmışlık	199,65	208,83	195,23	187,20	238,00	1,464	4	0,833
Girişimcilik	196,13	189,14	222,28	248,55	181,17	8,217	4	0,084
Yöneltilmiş Yetkinlik	196,72	203,36	202,89	221,40	211,67	0,979	4	0,913
Güvenlik İstikrar	209,73	194,61	193,21	204,40	258,17	2,800	4	0,592
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	203,52	198,52	205,92	186,78	204,00	0,620	4	0,961
Yaşam Tarzı	204,50	197,19	197,19	196,08	256,17	1,159	4	0,885

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının eğitim düzeyleri ile öğrencilerin kariyer değerlerinin boyutlarını oluşturan “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Yaşam Tarzı” değerleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş dolayısıyla "H_{2i}" kabul edilememiştir (p>0,05).

Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyi ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.54’te gösterilmiştir.

Tablo 4.54. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Annelerinin Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması					Ki Kare	SD	p
	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Master/ Doktora			
Bağımsızlık	191,60	191,24	192,02	239,71	261,25	3,596	4	0,463
Adanmışlık	195,96	189,68	189,29	210,36	191,42	0,482	4	0,975
Girişimcilik	185,84	196,47	204,00	303,50	201,67	8,763	4	0,067
Yönetmel Yetkinlik	187,16	195,08	198,84	243,79	289,50	6,996	4	0,136
İstikrar	193,06	198,98	177,06	224,64	191,17	2,068	4	0,723
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	196,57	183,65	188,57	283,00	206,00	6,160	4	0,187
Yaşam Tarzı	192,72	197,33	179,93	261,14	170,58	4,196	4	0,380

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyleri ile öğrencilerin kariyer değerlerinin boyutlarını oluşturan “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” değerleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş dolayısıyla "H_{2j}" kabul edilememiştir (p>0,05).

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının meslekleri ile kariyer değerlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup

olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi'nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.55' te gösterilmiştir.

Tablo 4.55. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Babalarının Mesleklerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalama					Ki Kare	SD	p
	Esnaf	Memur	İşçi	Emekli	Çalışmıyor			
Bağımsızlık	205,56	177,83	195,05	189,07	209,26	2,187	4	0,701
Adanmışlık	184,78	208,40	201,99	198,48	191,83	1,831	4	0,767
Girişimcilik	207,34	211,90	201,21	171,43	178,67	5,454	4	0,244
Yönetmel Yetkinlik	186,93	221,03	210,00	168,50	180,58	8,832	4	0,065
İstikrar	193,71	201,07	201,62	191,32	188,52	0,905	4	0,924
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	199,70	217,45	207,65	166,19	169,93	9,489	4	0,050
Yaşam Tarzı	206,97	182,19	195,83	196,16	192,68	1,458	4	0,834

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının meslekleri ile öğrencilerin kariyer değerlerinin boyutlarını oluşturan “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” değerleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş dolayısıyla " H_{2k} " kabul edilememiştir ($p>0,05$).

4.1.6. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın üçüncü ana hipotezi “Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde “Turizm Eğitimi” almakta olan öğrencilerin demografik özellikleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde belirlenmiştir.

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri ve turizm sektörüne yönelik görüşlerine ilişkin boyutlar arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla, öncelikli olarak verilerin

normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler öncelikle $n>30$ olduğu için Kolmogorov-Smirnov normallik testine tabi tutulmuş ve verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumda veri setine parametrik olmayan testlerin uygulanması gerekmektedir. Ancak parametrik olmayan testlerin etkinliği aynı şartlar altındaki parametrik testlere göre daha azdır (Bircan vd., 2003:70). Bundan dolayı veri seti üzerinde normal dağılım koşullarını sağlayabilmek için doğrusal olmayan dönüştürme işlemlerinin denenmesi önerilmektedir (Akbulut, 2010:46). Araştırma verilerinin normal dağılımını sağlamak amacıyla ilk olarak verilerin karesi hesaplanmış sonrasında ise LOG10 dönüşümü alınmıştır. Yapılan bu analizlerin sonucunda da yine veri setinin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir ($p<0,05$). Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde Turizm Eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerine ilişkin boyutlar ile öğrencilerin cinsiyetleri ve eğitim gördükleri alan arasındaki ilişki, parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi'ne, öğrencilerin eğitim gördükleri dal, çalışmak istedikleri işletme türü, öğrencilerin babalarının eğitim düzeyi, öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyi ve öğrencilerin babalarının meslekleri ise Kruskal Wallis H Testi'ne tabi tutulmuştur. Öğrencilerin demografik özellikleri bağımsız değişken, öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini içeren alt boyutlar ise bağımlı değişkendir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi'nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.56'da gösterilmiştir.

Tablo 4.56. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması		Mann-Whitney U Testi	z	p
	Erkek	Kız			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	202,98	203,85	19759,500	-0,073	0,942
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	211,81	197,87	18480,500	-1,208	0,227
Kariyer beklentisi	208,36	200,21	19047,500	-0,690	0,490
Eğitim	222,77	190,44	16742,000	-2,792	0,005

Tablo 4.56. (devam)

Ücret	206,67	201,35	19320,000	-0,456	0,648
Cinsiyet	214,96	195,73	17964,000	-1,647	0,100

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile “Eğitim” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiş, bu yönü ile "H_{3a}" kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Öte yandan “Toplumun sektöre yönelik algısı, Kariyer beklentisi, İş bulma ve çalışma koşulları, Ücret ve Cinsiyet” boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öğrencilerin cinsiyetleri ile aralarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilen “Eğitim” boyutuna ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir ifade için ayrı ayrı Mann-Whitney U Testi Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.57’de gösterilmiştir.

Tablo 4.57. Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Cinsiyete Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Boyut	İfadeler	Cinsiyet	n	Ortalama Sıralama Değerleri	Mann-Whitney U Testi	Z	p
Eğitim	Turizm sektöründe, kariyer imkânları oldukça fazladır.	Erkek	164	222,41	16742,000	-2,832	0,005
		Kız	242	190,68			

Buna göre “Eğitim” boyutuna ilişkin “Turizm sektöründe kariyer imkânları oldukça fazladır.” ifadesi erkek öğrenciler için kız öğrencilere göre farklılık göstermektedir. Dolayısıyla turizm sektöründe eğitim anlamında kariyer imkanlarının fazlalığı fikrini erkek öğrenciler daha fazla benimsemektedirler. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “Eğitim” boyutu ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden cinsiyet arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin cinsiyetlerinin “Eğitim” boyutu üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.58’de gösterilmiştir.

Tablo 4.58.Cinsiyet Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı İfadeler Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Cinsiyet*Eğitim	0,093	0,009

Etki büyüklüğü değeri Cohen'e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre "Cinsiyet*Eğitim $\eta^2=0,009$ " sonucu Cohen'e göre küçük etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrenciler Kız Meslek Lisesi (KML) ve Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi (AOTML) okul türlerinde eğitim görmektedirler. Buna göre öğrencilerin eğitim gördükleri okul türü ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi'nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.59' da gösterilmiştir.

Tablo 4.59. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Eğitim Gördükleri Okul Türüne Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması		Mann-Whitney U Testi	z	p
	AOTML	KML			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	199,86	207,43	19163,000	-0,644	0,519
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	204,03	201,54	19663,500	-0,216	0,829
Kariyer beklentisi	199,42	208,04	19060,500	-0,734	0,463
Eğitim	212,25	189,95	17720,000	-1,938	0,053
Ücret	202,90	203,14	19880,000	-0,021	0,983
Cinsiyet	202,74	203,36	19847,500	-0,053	0,958

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin okul türleri ile "Eğitim, Toplumun sektöre yönelik algısı, Kariyer beklentisi, İş bulma ve çalışma koşulları, Ücret ve Cinsiyet" boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş dolayısıyla "H_{3b}" kabul edilememiştir ($p > 0,05$).

Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf düzeyleri ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi'nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.60'da gösterilmiştir.

Tablo 4.60. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Sınıf Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması				Ki Kare	SD	p
	9.sınıf	10.sınıf	11.sınıf	12.sınıf			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	168,09	163,22	232,13	275,23	62,309	3	0,000
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	203,49	209,02	224,32	171,58	10,062	3	0,018
Kariyer beklentisi	220,34	218,26	222,32	141,20	30,661	3	0,000
Eğitim	223,72	206,55	216,65	163,35	14,503	3	0,002
Ücret	201,83	191,16	230,55	196,08	7,090	3	0,069
Cinsiyet	210,87	195,13	216,70	195,39	2,731	3	0,435

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf düzeyleri ile “İş bulma ve çalışma koşulları, Toplumun sektöre yönelik algısı, Kariyer beklentisi ve Eğitim” boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiş bu yönü ile " H_{3c} " kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Öte yandan “Ücret ve Cinsiyet” boyutları ile öğrencilerin sınıf düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öğrencilerin sınıf düzeyleri ile aralarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilen “İş bulma ve çalışma koşulları, Toplumun sektöre yönelik algısı, Kariyer beklentisi ve Eğitim” boyutlarına ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir ifade için ayrı ayrı Kruskal Wallis H Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.61’de gösterilmiştir.

Tablo 4.61. Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Sınıf Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Boyut	İfadeler	Sınıf Düzeyi	N	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	p
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır.	9	87	176,17	50,861	3	0,000
		10	141	168,23			
		11	93	220,13			
		12	85	271,78			
	Turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir.	9	87	176,36	36,303	3	0,000
		10	141	172,18			
		11	93	232,70			
		12	85	251,28			
	Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur.	9	87	179,11	33,366	3	0,000
		10	141	171,90			
		11	93	238,46			
		12	85	242,62			
	Turizm sektörünün mevsimsel özelliği kariyerim açısından sakınca oluşturmaktadır.	9	87	204,28	12,8227	3	0,005
		10	141	199,27			
		11	93	177,47			
		12	85	238,19			
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	Turizm sektöründe çalışmak bireye saygınlık kazandırır.	9	87	218,43	10,255	3	0,017
		10	141	208,28			
		11	93	212,73			
		12	85	170,19			
	Turizm sektöründe çalışmak bireye sorumluluk kazandırır.	9	87	188,65	10,348	3	0,016
		10	141	205,06			
		11	93	231,50			
		12	85	185,48			

Tablo 4.61. (devam)

Kariyer Beklentisi	Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum.	9	87	222,19	19,550	3	0,000
		10	141	220,73			
		11	93	201,95			
		12	85	157,48			
	Turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır.	9	87	210,08	11,231	3	0,011
		10	141	207,17			
		11	93	222,82			
		12	85	169,54			
	Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.	9	87	215,29	33,732	3	0,000
		10	141	211,96			
		11	93	235,32			
		12	85	142,59			
	Turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum.	9	87	194,18	12,065	3	0,007
		10	141	219,46			
		11	93	218,27			
		12	85	170,41			
Eğitim	Turizm sektöründe, kariyer imkânları oldukça fazladır.	9	87	220,13	9,238	3	0,26
		10	141	201,21			
		11	93	217,65			
		12	85	174,81			

Buna göre “İş Bulma ve Çalışma Koşulları” boyutuna ilişkin “Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır, turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir, turizm sektöründe çalışmak diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur ve turizm sektörünün mevsimsel özelliği kariyerim açısından sakınca oluşturmaktadır.” ifadelerine verilen cevaplar 12. sınıfta eğitim gören öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Bu sonucun 12. Sınıf öğrencilerinin diğer sınıflarda öğrenim gören öğrencilere göre daha fazla staj deneyimine sahip olmalarından ve turizm sektörünün öğrenciler üzerinde olumlu bir izlenim bırakmadığından ileri geldiği söylenebilir. “Toplumun Sektöre Yönelik Algısı” boyutuna ilişkin “Turizm sektöründe çalışmak bireye saygınlık kazandırır.”

ifadesi dokuzuncu sınıf düzeyinde farklılık arz ederken, ”Turizm sektöründe çalışmak bireye sorumluluk kazandırır.” ifadesi on birinci sınıf düzeyinde farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla dokuzuncu sınıf öğrencileri turizm sektöründe çalışmanın bireye toplumda saygınlık arz kazandıracak fikrini diğer sınıflardaki öğrencilere göre daha fazla taşıırken, on birinci sınıf öğrencileri daha ziyade turizm sektörünün kendilerine sorumluluk bilinci kazandıracak düşüncesindedirler. “Kariyer Beklentisi” boyutuna ilişkin “Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum.” ifadesi dokuzuncu sınıf düzeyinde, “Turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır ve turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.” ifadeleri on birinci sınıf düzeyinde, “Turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum.” ifadesi ise onuncu sınıf düzeyinde farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla dokuzuncu sınıf öğrencilerinin turizm sektöründe kariyer beklentileri diğer sınıflara göre daha yüksektir. Diğer taraftan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer beklentileri boyutunda onuncu sınıf ve on birinci sınıf öğrencilerinin sektörün yeteneklerini ortaya koyma ve uzun yıllar çalışabilme hususlarında daha pozitif oldukları tespit edilmiştir. “Eğitim” boyutuna ilişkin ise “Turizm sektöründe, kariyer imkânları oldukça fazladır.” ifadesi dokuzuncu sınıf düzeyinde eğitim gören öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla dokuzuncu sınıf öğrencileri eğitim anlamında turizm sektörünün kendilerine sunacağı fırsatların daha fazla olacağını değerlendirmektedirler. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “İş bulma ve çalışma koşulları, Toplumun sektöre yönelik algısı, Kariyer beklentisi ve Eğitim” boyutları ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin sınıf düzeyleri arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin sınıf düzeylerinin “İş bulma ve çalışma koşulları, Toplumun sektöre yönelik algısı, Kariyer beklentisi ve Eğitim” boyutları üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.62’de gösterilmiştir.

Tablo 4.62. Sınıf Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Sınıf* İş Bulma ve Çalışma Koşulları	0,362	0,131
Sınıf* Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	0,149	0,022
Sınıf* Kariyer Beklentisi	0,264	0,070

Tablo 4.62. (devam)

Sınıf* Eğitim	0,178	0,032
---------------	-------	-------

Etki büyüklüğü değeri Cohen'e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre "Sınıf*Toplumun sektöre yönelik algısı $\eta^2=0,022$ ve Sınıf*Eğitim $\eta^2=0,032$ küçük etki; Sınıf*İş bulma ve çalışma koşulları $\eta^2=0,131$ ve Sınıf*Kariyer beklentisi $\eta^2=0,070$ " sonuçları ise Cohen'e göre orta etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş düzeyleri ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H testi'nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.63'te gösterilmiştir.

Tablo 4.63. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Yaş Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması					Ki Kare	SD	p
	14	15	16	17	18+			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	162,37	168,55	182,90	233,35	260,54	35,237	4	0,000
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	189,26	197,32	212,72	207,39	179,31	4,003	4	0,406
Kariyer beklentisi	215,54	216,38	219,84	176,80	178,10	12,042	4	0,017
Eğitim	224,91	204,35	215,62	196,50	166,39	8,387	4	0,078
Ücret	179,93	205,90	195,00	213,25	199,60	2,479	4	0,648
Cinsiyet	162,46	210,27	203,90	203,40	197,50	3,352	4	0,501

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin yaş düzeyleri ile "İş bulma ve çalışma koşulları ile Kariyer beklentisi" boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş, bu yönü ile " H_{3d} " kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Öte yandan "Toplumun sektöre yönelik algısı, Ücret, Eğitim ve Cinsiyet" boyutları ile öğrencilerin yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öğrencilerin yaş düzeyleri ile aralarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilen "İş bulma ve çalışma koşulları ile Kariyer beklentisi" boyutlarına ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir ifade için

ayrı ayrı Kruskal Wallis H Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.64’de gösterilmiştir.

Tablo 4.64. Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Yaş Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Boyut	İfadeler	Yaş	n	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	p
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır.	14	23	181,59	34,637	4	0,000
		15	92	158,52			
		16	129	195,65			
		17	105	219,21			
		18	54	266,48			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	Turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir.	14	23	169,65	22,490	4	0,000
		15	92	174,78			
		16	129	187,95			
		17	105	227,67			
		18	54	245,80			
	Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur.	14	23	149,67	21,370	4	0,000
		15	92	180,21			
		16	129	191,05			
		17	105	223,23			
		18	54	246,28			
Kariyer Beklentisi	Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum.	14	23	235,61	12,818	4	0,012
		15	92	205,22			
		16	129	221,71			
		17	105	175,74			
		18	54	186,17			

Buna göre “İş Bulma ve Çalışma Koşulları”boyutuna ilişkin “Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır ve turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir.” ifadeleri 17 yaşındaki öğrenciler için farklılık arz ederken, “turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur” ifadesi 18 yaşındaki öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan 17 yaşındaki öğrenciler sektördeki çalışma

saatlerinin düzensiz olduğunu ve bu durumun aile yaşamlarını olumsuz etkileyebileceği düşüncesindedirler. Öte yandan 18 yaşındaki öğrenciler ise turizm sektöründe çalışmanın diğer sektörlere göre daha yorucu olduğunu düşünmektedirler. “Kariyer beklentisi” boyutuna ilişkin “Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum.” ifadesi ise 14 yaşındaki öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “İş bulma ve çalışma koşulları ile Kariyer beklentisi” boyutları ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin yaş grupları arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin yaş gruplarının “İş bulma ve çalışma koşulları ile Kariyer beklentisi” boyutları üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.65’de gösterilmiştir.

Tablo 4.65. Yaş Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Yaş*İş Bulma ve Çalışma Koşulları	0,304	0,093
Yaş*Kariyer Beklentisi	0,191	0,036

Etki büyüklüğü değeri Cohen’e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre “Yaş*Kariyer beklentisi $\eta^2=0,036$ küçük etki; Yaş*İş bulma ve çalışma koşulları $\eta^2=0,093$ ” sonucu ise Cohen’e göre orta etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri alan ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.66’da gösterilmiştir.

Tablo 4.66. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Eğitim Gördükleri Alana Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması		Mann-Whitney U Testi	z	p
	Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	Yiyecek ve İçecek Hizmetleri			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	160,95	163,41	7206,500	-,176	0,860
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	178,81	159,85	6463,000	-1,390	0,165

Tablo 4.66. (devam)

Kariyer beklentisi	148,94	165,80	6558,000	-1,210	0,226
Eğitim	176,29	160,35	6,600E3	-1,164	0,244
Ücret	177,80	160,05	6,518E3	-1,289	0,197
Cinsiyet	162,31	163,14	7279,500	-,060	0,952

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin alanları ile “Eğitim, Toplumun sektöre yönelik algısı, Kariyer beklentisi, İş bulma ve çalışma koşulları, Ücret ve Cinsiyet” boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş dolayısıyla " H_{3e} " kabul edilememiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri akademik dal ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.67’de gösterilmiştir.

Tablo 4.67. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Eğitim Gördükleri Dala Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması				Ki Kare	SD	p
	Önbüro H.	Kat H.	Mutfak	Servis			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	96,84	125,45	99,22	131,41	8,323	3	0,040
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	120,70	97,95	102,61	102,33	2,226	3	0,527
Kariyer beklentisi	76,84	77,41	114,87	85,48	14,637	3	0,002
Eğitim	93,82	104,55	108,50	92,91	2,547	3	0,467
Ücret	97,08	114,14	105,14	104,02	0,702	3	0,873
Cinsiyet	82,52	125,00	104,84	114,69	5,591	3	0,133

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin dalları ile “İş bulma ve Çalışma Koşulları ile Kariyer beklentisi” boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, bu yönü ile " H_{3f} " kabul edilmiştir ($p<0,05$). Öte yandan “Eğitim, Toplumun sektöre yönelik algısı, Ücret ve Cinsiyet” boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit

edilememiştir. Öğrencilerin eğitim gördükleri dal ile aralarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilen “İş bulma ve çalışma koşulları ile Kariyer beklentisi” boyutlarına ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir ifade için ayrı ayrı Kruskal Wallis H Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.68’de gösterilmiştir.

Tablo 4.68. Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Eğitim Görülen Dala Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Boyut	İfadeler	Dal	N	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	p
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	Turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir.	Ön büro	25	74,88	13,510	3	0,004
		Kat	11	117,27			
		Mutfak	145	103,23			
		Servis	27	133,52			
	Turizm sektörünün mevsimsel özelliği kariyerim açısından sakınca oluşturmaktadır	Ön büro	25	121,44	9,352	3	0,25
		Kat	11	114,32			
		Mutfak	145	96,48			
		Servis	27	127,87			
Kariyer beklentisi	Turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır.	Ön büro	25	82,64	8,176	3	0,043
		Kat	11	78,68			
		Mutfak	145	111,24			
		Servis	27	99,04			
	Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.	Ön büro	25	84,18	11,934	3	0,008
		Kat	11	85,27			
		Mutfak	145	113,68			
		Servis	27	81,87			
	Turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum.	Ön büro	25	77,32	8,613	3	0,0035
		Kat	11	87,91			
		Mutfak	145	111,51			
		Servis	27	98,76			

Buna göre “İş Bulma ve Çalışma Koşullarına” ilişkin “Turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir ve turizm sektörünün mevsimsel özelliği kariyerim açısından sakınca oluşturmaktadır.” ifadeleri servis

dalında eğitim gören öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla servis dalında eğitim gören öğrenciler diğer dallarda eğitim gören öğrencilere göre turizm sektörünün aile yaşamlarını olumsuz etkileyeceğini ve sektörün mevsimsel özelliğinin kariyerlerini olumsuz etkileyeceği fikrini taşımaktadırlar. “Kariyer beklentisi” boyutuna ilişkin ise “Turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır, turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür ve turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum.” ifadeleri mutfak dalında eğitim gören öğrenciler açısından farklılık arz etmekte olup bu bulgudan da mutfak dalı öğrencilerin turizm sektöründeki kariyer beklentilerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Aralarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilen “İş Bulma ve Çalışma Koşulları ve Kariyer Beklentisi” boyutları ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin eğitim gördükleri akademik dal arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin akademik dallarının “İş bulma ve çalışma koşulları ve Kariyer beklentisi” boyutları üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.69’de gösterilmiştir.

Tablo 4.69. Eğitim Görülen Dal Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığın Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Dal* İş Bulma ve Çalışma Koşulları	0,330	0,109
Dal* Kariyer Beklentisi	0,195	0,038

Etki büyüklüğü değeri Cohen’e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre “Dal*İş bulma ve çalışma koşulları $\eta^2=0,109$, Dal*Kariyer beklentisi $\eta^2=0,038$ ” sonuçları Cohen’e göre küçük etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin farklı bir alanda eğitim görme isteği ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.70’te gösterilmiştir.

Tablo 4.70. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteğine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması			Ki Kare	SD	p
	Evet	Kararsızım	Hayır			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	220,92	195,09	175,70	11,350	2	0,003
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	195,43	194,90	225,89	5,731	2	0,057
Kariyer Beklentisi	171,67	208,36	262,29	43,663	2	0,000
Eğitim	190,79	198,98	231,89	9,475	2	0,009
Ücret	191,74	187,77	238,56	13,828	2	0,001
Cinsiyet	200,76	179,52	227,13	8,268	2	0,016

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin farklı bir alanda eğitim görme istekleri ile “İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Kariyer beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet” boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş bu yönü ile "H_{3g}" kabul edilmiştir (p<0,05). Öte yandan “Toplumun sektöre yönelik algısı” ile farklı bir alanda eğitim görme isteği arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin farklı bir alanda eğitim görme istekleri ile aralarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilen “İş bulma ve çalışma koşulları, Kariyer beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet” boyutlarına ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir ifade için ayrı ayrı Kruskal Wallis H Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.71’de gösterilmiştir.

Tablo 4.71. Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteğine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Boyut	İfadeler	Farklı Bir Alan	N	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	p
İş Bulma Ve Çalışma Koşulları	Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır.	Evet	214	220,46	10,048	2	0,007
		Kararsız	83	186,89			
		Hayır	109	182,86			
	Turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir.	Evet	214	216,58	9,788	2	0,007
		Kararsız	83	207,56			
		Hayır	109	174,72			

Tablo 4.71. (devam)

	Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur	Evet	214	224,43	15,169	2	0,001
		Kararsız	83	180,74			
		Hayır	109	179,93			
	Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir.	Evet	214	192,38	17,617	2	0,000
		Kararsız	83	182,78			
		Hayır	109	241,10			
Kariyer Beklentisi	Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum.	Evet	214	171,98	38,852	2	0,000
		Kararsız	83	219,73			
		Hayır	109	253,02			
	Turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır.	Evet	214	192,62	17,989	2	0,000
		Kararsız	83	181,61			
		Hayır	109	241,43			
	Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.	Evet	214	181,93	21,327	2	0,000
		Kararsız	83	206,88			
		Hayır	109	243,28			
	Turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum.	Evet	214	190,43	9,608	2	0,008
		Kararsız	83	200,01			
		Hayır	109	231,81			
Eğitim	Turizm sektöründe, kariyer imkânları oldukça fazladır.	Evet	214	191,45	10,457	2	0,005
		Kararsız	83	196,20			
		Hayır	109	232,72			
Ücret	Turizm sektöründe kolaylıkla iş bulma imkânı söz konusudur.	Evet	214	197,96	14,437	2	0,001
		Kararsız	83	176,22			
		Hayır	109	235,15			
Cinsiyet	Turizm sektörü bayanların çalışması için uygun bir sektördür.	Evet	214	194,83	17,222	2	0,000
		Kararsız	83	177,45			
		Hayır	109	240,35			

Buna göre “İş Bulma ve Çalışma Koşulları” boyutunda yer alan “Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır, turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir ve turizm sektöründe çalışmak diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur.” ifadeleri başka bir alanda eğitim görmek isteyen öğrenciler için farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla başka bir alanda eğitim görmek isteyen öğrenciler turizm sektöründe çalışma saatlerinin düzensiz olduğunu bu durumun doğal olarak aile yaşamlarını olumsuz etkileyeceğini, ve turizm sektöründe çalışmanın daha yorucu olduğunu değerlendirmektedirler. Öte yandan

“Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir.” ifadesi ise başka bir alanda eğitim görmek istemeyen öğrenciler için farklılık göstermektedir. Dolayısıyla başka bir alanda eğitim görme isteği olan öğrenciler turizm sektöründe çalışmanın eğlenceli bir durum olmadığını düşünmektedirler. “Kariyer beklentisi” boyutunda yer alan “Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum, turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır, turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür ve turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum.” ifadeleri başka bir alanda eğitim görmek istemeyen öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. “Eğitim” boyutunda yer alan “Turizm sektöründe, kariyer imkânları oldukça fazladır.” ifadesi ise yine başka bir alanda eğitim görmek istemeyen öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. “Ücret” boyutunda yer alan “Turizm sektöründe kolaylıkla iş bulma imkânı söz konusudur.” ifadesi başka bir alanda eğitim görmek istemeyen öğrenciler için farklılık göstermektedir. “Cinsiyet” boyutunda yer alan “Turizm sektörü bayanların çalışması için uygun bir sektördür.” ifadesi başka bir alanda eğitim görmek istemeyen öğrenciler için farklılık göstermektedir. Aralarında anlamlı bir farklılıkların olduğu tespit edilen “İş bulma ve çalışma koşulları, Kariyer beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet”, boyutları ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin farklı bir alanda eğitim görme istekleri arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin farklı bir alanda eğitim görme isteklerinin edilen “İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Kariyer Beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet” boyutları üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.72’de gösterilmiştir.

Tablo 4.72. Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteği Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteği*İş Bulma ve Çalışma Koşulları	0,160	0,026
Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteği*Kariyer Beklentisi	0,277	0,077
Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteği*Eğitim	0,160	0,026
Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteği*Ücret	0,183	0,034
Farklı Bir Alanda Eğitim Görme İsteği*Cinsiyet	0,143	0,020

Etki büyüklüğü değeri Cohen’e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına

gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre “Farklı bir alanda eğitim görme isteği* İş bulma ve çalışma koşulları $\eta^2=0,026$, Farklı bir alanda eğitim görme isteği* Kariyer beklentisi $\eta^2=0,077$, Farklı bir alanda eğitim görme isteği*Eğitim $\eta^2=0,026$, “Farklı bir alanda eğitim görme isteği*Ücret $\eta^2=0,034$, Farklı bir alanda eğitim görme isteği*Cinsiyet $\eta^2=0,020$ ” sonuçları Cohen’e göre orta etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer hedefleri ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.73’te gösterilmiştir.

Tablo 4.73. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Turizm Sektöründe Kariyer Hedeflerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması			Ki Kare	SD	p
	Evet	Kararsızım	Hayır			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	188,41	211,21	232,49	7,600	2	0,022
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	223,64	171,92	168,45	21,548	2	0,000
Kariyer Beklentisi	245,06	153,22	117,89	81,347	2	0,000
Eğitim	227,39	173,17	149,45	30,700	2	0,000
Ücret	220,37	179,81	164,89	16,050	2	0,000
Cinsiyet	225,64	165,60	174,05	25,134	2	0,000

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer hedefleri ile “İş Bulma ve çalışma koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet” boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş bu yönü ile "H_{3h}" kabul edilmiştir (p<0,05). Öğrencilerin turizm sektöründe kariyer hedefleri ile aralarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilen “İş Bulma ve Çalışma Koşulları,Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet” boyutlarına ilişkin farklılıkların hangi ifadelerde gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla her bir ifade için ayrı ayrı Kruskal Wallis H Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.74’te gösterilmiştir.

Tablo 4.74: Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri İçeren İfadelerin Turizm Sektöründe Kariyer Hedefine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Boyut	İfadeler	Kariyer Hedefi	n	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	p
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır.	Evet	229	187,55	9,770	2	0,008
		Kararsız	119	210,46			
		Hayır	53	237,88			
	Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur.	Evet	229	184,82	11,952	2	0,003
		Kararsız	119	216,82			
		Hayır	53	235,41			
	Turizm sektörünün mevsimsel özelliği kariyerim açısından sakınca oluşturmaktadır.	Evet	229	190,76	6,115	2	0,047
		Kararsız	119	207,08			
		Hayır	53	231,59			
	Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir.	Evet	229	220,24	18,082	2	0,000
		Kararsız	119	182,44			
		Hayır	53	159,56			

Buna göre “İş Bulma ve Çalışma Koşulları” boyutunda yer alan “Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır, turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur, turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir ve turizm sektörünün mevsimsel özelliği kariyerim açısından sakınca oluşturmaktadır.” ifadeleri turizm sektöründe kariyer hedefi olmayan öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Öte yandan “Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir.” ifadesi turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrencileri açısından farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla turizm sektöründe çalışmayı hedefleyen öğrenciler turizm sektöründe çalışmanın eğlenceli olacağı fikrini taşımaktadırlar.

Tablo 4.74. (devam)

Boyut	İfadeler	Kariyer Hedefi	n	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	p
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	Turizm sektöründe çalışmak bireye saygınlık kazandırır.	Evet	229	219,72	16,089	2	0,000
		Kararsız	119	179,34			
		Hayır	53	168,34			
	Turizm sektöründe çalışmak bireye sorumluluk kazandırır.	Evet	229	216,62	11,544	2	0,003
		Kararsız	119	181,41			
		Hayır	53	177,50			

Tablo 4.74. (devam)

Kariyer Beklentisi	Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum.	Evet	229	247,01	99,658	2	0,000
		Kararsız	119	157,89			
		Hayır	53	98,99			
	Turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır.	Evet	229	222,27	20,158	2	0,000
		Kararsız	119	171,03			
		Hayır	53	176,37			
	Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür	Evet	229	224,29	23,611	2	0,000
		Kararsız	119	173,67			
		Hayır	53	161,75			
	Turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum.	Evet	229	219,28	17,253	2	0,000
		Kararsız	119	186,88			
		Hayır	53	153,71			

Buna göre “Toplumun Sektöre Yönelik Algısı” boyutunda yer alan “Turizm sektöründe çalışmak bireye saygınlık kazandırır ve turizm sektöründe çalışmak bireye sorumluluk kazandırır.” ifadeleri turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrenciler için farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrenciler yukarıdaki ifadelerde belirtilen görüşleri taşımaktadırlar. “Kariyer Beklentisi” boyutunda yer alan “Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum, turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır, turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür ve turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum.” ifadeleri turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrenciler için farklılık arz etmekte ve bu öğrenciler ifadelerdeki görüşleri desteklemektedirler.

Tablo 4.74. (devam)

Boyut	İfadeler	Kariyer Hedefi	n	Ortalama Sıralama Değerleri	Ki Kare	SD	p
Eğitim	Turizm sektöründe çalışmak için turizm eğitimi almak gereklidir.	Evet	229	218,20	14,544	2	0,001
		Kararsız	119	179,45			
		Hayır	53	175,07			
	Turizm sektöründe, kariyer imkânları oldukça fazladır.	Evet	229	222,09	23,044	2	0,000
		Kararsız	119	182,95			
		Hayır	53	150,42			

Tablo 4.74. (devam)

Ücret	Turizm sektöründe ücretler diğer sektörlerle göre daha yüksektir	Evet	229	221,25	17,929	2	0,000
		Kararsız	119	177,13			
		Hayır	53	167,11			
	Turizm sektöründe kolaylıkla iş bulma imkânı söz konusudur.	Evet	229	211,49	6,107	2	0,047
		Kararsız	119	193,17			
		Hayır	53	173,25			
Cinsiyet	Turizm sektörü erkeklerin çalışması için uygun bir sektördür.	Evet	229	212,64	7,531	2	0,023
		Kararsız	119	178,11			
		Hayır	53	202,09			
	Turizm sektörü bayanların çalışması için uygun bir sektördür	Evet	229	224,98	25,120	2	0,000
		Kararsız	119	173,21			
		Hayır	53	159,77			

Buna göre “Eğitim” boyutunda yer alan “Turizm sektöründe çalışmak için turizm eğitimi almak gereklidir ve turizm sektöründe, kariyer imkânları oldukça fazladır.” ifadeleri turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrenciler için farklılık göstermektedir. “Ücret” boyutunda yer alan “Turizm sektöründe ücretler diğer sektörlerle göre daha yüksektir ve turizm sektöründe kolaylıkla iş bulma imkânı söz konusudur.” ifadeleri turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrenciler için farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrenciler sektördeki ücretleri yüksek, iş bulma imkânlarını da kolay olarak nitelemektedir. “Cinsiyet” boyutunda yer alan “Turizm sektörü erkeklerin çalışması için uygun bir sektördür ve turizm sektörü bayanların çalışması için uygun bir sektördür.” ifadeleri turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrenciler için farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla turizm sektöründe kariyer hedefleyen kız öğrenciler sektörün bayanların çalışması için uygun olduğu, turizm sektöründe kariyer hedefleyen erkek öğrenciler ise sektörün erkeklerin çalışması için uygun olduğu kanaatini taşımaktadırlar. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet” boyutları ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin kariyer hedefleri arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin kariyer hedeflerinin “İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet” boyutları üzerindeki eta (η) ve

eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.75'te gösterilmiştir.

Tablo 4.75. Turizm Sektöründe Kariyer Hedefi Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığı Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Kariyer Hedefleri* İş Bulma ve Çalışma Koşulları	0,188	0,035
Kariyer Hedefleri* Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	0,240	0,058
Kariyer Hedefleri* Kariyer Beklentisi	0,390	0,152
Kariyer Hedefleri* Eğitim	0,295	0,087
Kariyer Hedefleri* Ücret	0,254	0,065
Kariyer Hedefleri* Cinsiyet	0,216	0,047

Etki büyüklüğü değeri Cohen'e göre ($0,01 < \eta^2 < 0,06$) arasında ise küçük, ($0,06 < \eta^2 < 0,14$) arasında ise orta, ($0,14 < \eta^2 < +\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre "Kariyer Hedefleri*İş bulma ve çalışma koşulları $\eta^2=0,035$, Kariyer Hedefleri*Toplumun Sektöre Yönelik Algısı $\eta^2=0,058$, Kariyer Hedefleri*Cinsiyet $\eta^2=0,047$ küçük; Kariyer Hedefleri*Kariyer beklentisi $\eta^2=0,152$ geniş; Kariyer Hedefleri*Eğitim $\eta^2=0,087$, Kariyer Hedefleri*Ücret $\eta^2=0,065$ " sonuçları Cohen'e göre orta etki olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyi ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi'nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.76'da gösterilmiştir.

Tablo 4.76. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Kariyer Fırsatlarına İlişkin Bilgi Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması			Ki Kare	SD	p
	Evet	Kısmen	Hayır			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	206,26	203,56	197,12	0,279	2	0,870
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	220,82	199,00	191,69	3,485	2	0,175
Kariyer beklentisi	223,54	200,48	183,77	5,314	2	0,070
Eğitim	222,48	200,69	184,54	5,017	2	0,081
Ücret	222,12	201,95	181,30	5,513	2	0,064
Cinsiyet	210,96	206,04	183,67	2,806	2	0,246

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyi ile “İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet”, arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş dolayısıyla "H_{3i}" kabul edilememiştir (p>0,05).

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının eğitim düzeyi ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.77’de gösterilmiştir.

Tablo 4.77. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Babalarının Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması					Ki Kare	SD	p
	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Master/Doktora			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	203,23	198,96	204,62	200,15	145,50	0,865	4	0,930
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	196,69	204,39	216,10	163,25	202,50	4,005	4	0,405
Kariyer beklentisi	188,94	198,68	231,83	208,72	161,50	7,967	4	0,093
Eğitim	187,01	211,57	213,20	206,80	201,17	4,654	4	0,325
Ücret	204,51	191,30	219,87	171,05	204,50	4,671	4	0,323
Cinsiyet	197,54	203,24	205,76	201,42	228,50	0,508	4	0,973

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının eğitim düzeyi ile “Kariyer beklentisi, Eğitim, İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Ücret, ve Cinsiyet” boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş dolayısıyla "H_{3i}" kabul edilememiştir (p<0,05).

Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyi ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.78’de gösterilmiştir.

Tablo 4.78. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Annelerinin Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması					Ki Kare	SD	p
	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Master/ Doktora			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	194,78	186,77	196,84	190,14	255,92	2,388	4	0,665
Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	191,44	189,38	211,88	223,43	172,67	2,279	4	0,685
Kariyer beklentisi	193,13	184,82	216,08	272,29	111,83	9,337	4	0,053
Eğitim	184,02	204,30	205,72	267,36	145,25	7,716	4	0,103
Ücret	201,81	174,55	197,91	223,93	193,25	5,265	4	0,261
Cinsiyet	189,66	197,57	204,51	186,50	177,25	1,032	4	0,905

Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyi ile “Kariyer beklentisi, Eğitim, İş bulma ve çalışma koşulları, Toplumun sektöre yönelik algısı, Ücret ve Cinsiyet”, arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş dolayısıyla " H_{3j} " kabul edilememiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının mesleği ile turizm sektörüne yönelik görüşlerinin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi’nden elde edilen sonuçlar Tablo 4.79’da gösterilmiştir.

Tablo 4.79. Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerinin Babalarının Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H Testi ile Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Grup Sıra Ortalaması					Ki Kare	SD	p
	Esnaf	Memur	İşçi	Memur	Emekli			
İş Bulma ve Çalışma Koşulları	212,69	157,02	192,60	208,88	196,58	6,138	4	0,189

Tablo 4.79. (devam)

Toplumun Sektöre Yönelik Algısı	195,26	217,84	200,70	184,78	185,69	2,334	4	0,675
Kariyer beklentisi	186,89	247,93	203,14	176,02	182,58	9,573	4	0,048
Eğitim	196,09	222,41	198,54	193,77	179,82	2,691	4	0,611
Ücret	183,59	217,72	203,25	192,49	189,76	3,102	4	0,541
Cinsiyet	195,88	209,71	207,78	186,62	159,19	7,655	4	0,105

Buna göre araştırmaya katılan babalarının meslekleri ile “Kariyer beklentisi” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, bu yönü ile " H_{3k} " kabul edilmiştir ($p<0,05$). Öte yandan Eğitim, İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Ücret ve Cinsiyet” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilen “Kariyer beklentisi” boyutu ile araştırmanın bağımsız değişkenlerinden öğrencilerin babalarının meslekleri arasındaki ilişkinin büyüklüğünün ölçümü gerçekleştirilmiş, öğrencilerin babalarının mesleklerinin “Kariyer beklentisi” boyutu üzerindeki eta (η) ve eta kare (η^2) değerleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.80’de gösterilmiştir.

Tablo 4.80. Öğrencilerin Babalarının Meslekleri Değişkeni ile Aralarında Anlamlı Farklılığın Çıktığın Boyutlar Arasındaki İlişkinin Etki Büyüklüğünün Ölçülmesi

	Eta	Eta Squared
Baba Mesleği*Turizm Sektöründe Kariyer Beklentileri	0,133	0,018

Etki büyüklüğü değeri Cohen’e göre ($0,01<\eta^2<0,06$) arasında ise küçük, ($0,06<\eta^2<0,14$) arasında ise orta, ($0,14<\eta^2<+\infty$) arasında ise geniş etki anlamına gelmektedir (Akbulut, 2010:114). Buna göre “Baba mesleği*Kariyer beklentisi $\eta^2=0,018$ ” sonucu Cohen’e göre küçük etki olarak tespit edilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel amacı Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi karşılaştırmaktır. Öğrencilerin mezun olduktan sonra, kısa süre içerisinde iyi bir iş bulabilmeleri ve kariyerlerinde başarılı olabilmeleri için öğrencilerin ilgi ve kişisel becerilerine uygun kariyer düşüncelerini belirlemeleri gerekmektedir (Zengin vd., 2011). Bu doğrultuda öncelikle öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile öne çıkan kariyer değerleri tespit edilmiş, sonrasında ise Schein (1990), tarafından geliştirilen “Kariyer Değerleri (Çapaları)” modelinde belirtilen kariyer değerleri ile öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini içeren alt boyutlar arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur.

Araştırmanın birinci ana hipotezi öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi test etmeye yöneliktir. Bu hipotez ile öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini oluşturan “İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, Ücret, Turizm Cinsiyet ve Eğitim” boyutları ile kariyer değerleri arasında ayrı ayrı hipotezler kurularak aradaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır.

Araştırmanın ikinci ana hipotezi öğrencilerin kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi test etmeye yöneliktir. Bu hipotez ile öğrencilerin kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda her bir demografik özellik için ayrı ayrı hipotez kurularak öğrencilerin kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmanın üçüncü ana hipotezi ise öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Bu hipotez ile öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda her bir demografik özellik için

ayrı ayrı hipotez kurularak öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %40,4'ü erkek, %59,6'sı kızdır. Öğrencilerin %5,7'si 14, %22,7'si 15, %31,8'i 16, %25,9'u 17 ve % 13,3'ü ise 18 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %58,4'ü Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi'nde %41,4'ü ise Kız Teknik ve Meslek Liseleri'nde eğitim görmektedirler. Araştırmaya katılan öğrencilerin %21,4'ü 9. Sınıf, %34,7'si 10 sınıf, %22,9'u 11.sınıf ve %20,9'u 12. sınıfta eğitim görmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %67'si Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Alanında %33'ü Konaklama ve Seyahat Hizmetleri alanında eğitim görmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %23,9'u sınavda almış olduğu puana göre tercih yaptığı için, %23,4'ü eğitimini almış olduğu mesleği sevdiği için, %13,8'i günümüzde geçerli bir meslek olduğu için, %7,6'sı başka seçeneği olmadığı için, %18'i çevre (öğretmen, aile) tavsiyesi ile, %12,3'ü ise diğer sebeplerden dolayı eğitim gördükleri alanı tercih etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının %40,6'sı ilkököl, %33'ü ortaokul, %19,7'si lise, %4,9'u üniversite, %0,7'si ise yüksek lisans-doktora düzeyinde eğitim görmüşlerdir. Öğrencilerin annelerinin ise %52,5'i ilkököl, %28,3'ü ortaokul, %11,1'i lise, %1,7'si üniversite, %1,5'i master-doktora düzeyinde eğitim almış oldukları görülmektedir. Öğrencilerin babalarının %21,7'si esnaf, %7,1'i memur, %44,6'sı işçi %12,3'ü emekli iken ve %11,1'inin ise çalışmamakta olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri, "İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet" başlıklarında incelenmiştir. Soruların daha iyi algılanıp, daha sağlıklı yorumlanabilmesi için gösterilen katılım ifadeleri; "Tamamen Katılıyorum." seçeneğinden başlamak üzere 5'den 1'e doğru puanlanarak ve aritmetik ortalamaların değişim aralığı (range) hesaplanmıştır. Öğrencilerin ilgili sorulara verdikleri değerlerin aritmetik ortalamaları alınmıştır. Buna göre "İş Bulma ve Çalışma Koşulları" boyutu altında yer alan "Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır." ifadesinin öğrenciler arasında genel kabul gördüğü, "Turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir, turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur, turizm sektörünün mevsimsel özelliği kariyerim açısından sakınca oluşturmaktadır." ifadelerine ise öğrencilerin kararsız görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Bu sonuç

lisans düzeyinde turizm eğitimi gören öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik yapılan diğer araştırmaları (Jiang ve Tribe, 2009; Roney ve Öztin, 2007; Aksu ve Köksal, 2005; Jenkins, 2001; Kusluvan ve Kusluvan, 2000; Altman ve Brothers, 1995; Baron ve Maxwell, 1993; Pavesic ve Brymer, 1990) destekler niteliktedir. Buradan hareketle ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi gören öğrencilerin turizm sektöründe iş bulma ve çalışma şartlarını olumsuz olarak nitelendirdikleri değerlendirilebilir. “Toplumun Sektöre Yönelik Algısı” boyutu altında yer alan “Turizm sektöründe çalışmak bireye saygınlık kazandırır ve turizm sektöründe çalışmak bireye sorumluluk kazandırır.” ifadelerine ise öğrenciler ağırlıklı olarak "Katılıyorum." görüşünü belirtmişlerdir. Bu sonuç Aymankey ve Aymankey (2013)'ün lisans düzeyinde turizm eğitimi gören öğrenciler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasına göre farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla lisans düzeyinde turizm eğitimi gören öğrenciler, turizm sektöründe çalışmanın bireye saygınlık ve sorumluluk kazandıracığı fikrine katılmazken bu noktada ortaöğretim öğrencileri turizm sektöründe çalışmanın bireye toplum nezdinde saygınlık kazandırmasıyla beraber aynı zamanda sorumluluk duygusu kazandıracığını da değerlendirmektedirler. “Kariyer Beklentisi” boyutu altında yer alan “Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum, turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır, turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.” ifadelerine öğrenciler ağırlıklı olarak katılmaktadır. “Turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağını düşünüyorum.” ifadesinde ise öğrenciler ağırlıklı olarak kararsız görüş bildirmişleridir. Bu bulgular Avcı (2011), tarafından yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Avcı (2011), araştırmaya katılan lisans düzeyinde turizm eğitimi gören öğrencilerin %77,9'unun sektörde çalışma eğilimi gösterdiği sonucunu tespit etmiştir. “Eğitim”, boyutunda yer alan “Turizm sektöründe çalışmak için turizm eğitimi almak gereklidir ve turizm sektöründe eğitim anlamında kariyer imkânları oldukça fazladır.” ifadelerine öğrencilerin ağırlıklı olarak katılmalarından ise öğrencilerin turizm sektöründe çalışmak için eğitim almanın şart olduğunu düşündükleri ve turizm eğitiminin üst basamaklarında eğitim almayı istedikleri sonucu çıkarılabilir.

”Ücret” boyutunda yer alan “Turizm sektöründe ücretler diğer sektörlerle göre daha yüksektir ve turizm sektöründe kolaylıkla iş bulma imkânı söz konusudur.” ifadelerine ağırlıklı olarak "Katılıyorum." görüşünü belirtmişlerdir. Dolayısıyla

araştırmaya katılan öğrenciler turizm sektöründeki ücretlerin diğer sektörlerle göre daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Öğrenciler maddi kazanç elde etme anlamında turizm sektöründe kolaylıkla iş bulabileceklerini de değerlendirmektedirler. Bu sonuç Altman ve Brothers (1995)'in yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi gören öğrenciler ile gerçekleştirdiği araştırmasında tespit ettiği sonuç ile örtüşmemektedir. İlgili araştırmaya katılan öğrenciler turizm sektöründe ücretlerin yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Turizm eğitimi gören öğrencilerin turizm sektöründe ücretlerin yetersiz olduğunu değerlendirdikleri (Roney ve Öztin, 2007; King vd., 2003; Jenkins, 2001; Kuslivan ve Kuslivan, 2000; Purcell ve Quinn, 1996) diğer çalışmalarda mevcuttur. Bu araştırmaya katılan öğrenciler turizm sektöründe ücretlerin düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Buradan hareketle ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi gören öğrencilerin turizm sektöründe ücretleri yüksek bulmalarının iş deneyimlerinin az olmasından kaynaklandığı söylenebilir. “Cinsiyet” boyutunda yer alan “Turizm sektörü erkeklerin çalışması için uygun bir sektördür ve turizm sektörü bayanların çalışması için uygun bir sektördür.” ifadelerinin her ikisine de öğrenciler "Katılıyorum." görüşünü belirtmişlerdir. Zengin vd. (2011), yapmış oldukları çalışmalarında, lisans düzeyinde turizm eğitimi gören öğrencilerin turizm işletmelerinde kariyer yapmak istedikleri departman seçimi konusunda cinsiyetin belirleyici bir faktör olduğu sonucunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçları yapılan bu araştırmayla karşılaştırıldığında; turizm sektöründe işe başlama aşamasında cinsiyetin belirleyici bir faktör olmazken kariyer geliştirme noktasında belirleyici bir faktör olduğu sonucu çıkarılabilir.

Edgar H. Schein kariyer değerleri kavramını “mesleki benlik” olarak ifade etmektedir. Schein (1990), kariyer değerlerini “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetsel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” başlıklarında boyutlandırılmıştır. Ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi gören öğrenciler her ne kadar iş hayatına başlamamış olsalar bile eğitimleri sürecinde Schein tarafından belirlenen kariyer değerlerinden birini taşımaları muhtemeldir. Buna karşın Feldman ve Bolino (1996) ve Chapman (2009), araştırmalarında Schein'in aksine bireylerin birden fazla kariyer değerini taşıyabileceklerini tespit etmişlerdir. Yapılan bu araştırmaya katılan öğrenciler için en önemli kariyer değerleri sırasıyla “İstikrar, Yaşam Tarzı, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Girişimcilik” olarak tespit edilmiştir. Bu değerleri ise yine sırasıyla

“Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik, Girişimcilik, Adanmışlık, Bağımsızlık ve Yönetmel Yetkinlik” takip etmektedir.

Yapılan bu araştırmada öğrencilerin en çok “İstikrar” kariyer değerini benimsemeleri Batur ve Adıgüzel (2014), tarafından Fen Liseleri’nde eğitim gören öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma ile Klapwijk ve Rommes (2009), tarafından Hollanda’da lise öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmaları doğrudan destekler niteliktedir. Bununla beraber ortaöğretim düzeyinde mesleki turizm eğitimi gören öğrencilerden elde edilen bulgular Adıgüzel (2009), Başol vd. (2012), Batur ve Adıgüzel (2014), Karakaya vd. (2013), tarafından üniversite öğrencilerine yönelik yapılan çalışmaları da destekler niteliktedir. Öte yandan Gezen ve Köroğlu (2014), turizm lisans öğrencilerinin belirgin olan kariyer değerlerini konu aldığı araştırmasında araştırmaya katılan öğrencilerin belirgin kariyer değerinin “Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik” olduğunu tespit etmiştir. Koca (2010), dört farklı fakültede gerçekleştirdiği araştırmasında öğrencilerin sırasıyla; yaşam tarzı, yönetmel yetkinlik ve girişimcilik kariyer değerlerine sahip olduğunu tespit etmiştir. Türkey ve Eryılmaz (2010), otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında çalışanların belirgin olan kariyer değerinin “Bağımsızlık” olduğunu tespit etmiştir. İbicioğlu vd. (2011) çalışmasında üniversite öğrencilerinin belirgin olan kariyer değerinin “Girişimcilik” olduğunu tespit etmiştir. Çarıkçı ve Morçin (2014) tarafından önlisans turizm öğrencilerinin kariyer değerleri üzerine yapılan araştırmada da öğrencilerin belirgin olan kariyer değerinin “Girişimcilik” olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmanın ilk ana hipotezi öğrencilerin kariyer değerleri ile turizm sektörüne yönelik görüşleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yöneliktir. Yapılan analizlerde kariyer değerlerinin alt boyutlarını oluşturan, “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri ile öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerine ilişkin boyutlar olan “İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Turizm Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, Eğitim, Ücret ve Cinsiyet” boyutları arasındaki ilişki açıklanamaya çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda “İş Bulma ve Çalışma Koşulları” ile kariyer değerlerinden “Bağımsızlık ve Yönetmel Yetkinlik” ile aralarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin “Toplumun Turizm Sektörüne Yönelik Algısı” boyutuna ilişkin görüşleri ile kariyer değerlerinden “Bağımsızlık” ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin Turizm sektöründe Kariyer Beklentileri ile “Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini oluşturan boyutlardan “Eğitim” boyutu ile “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında pozitif yönlü ve güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin “Ücret” boyutu ile kariyer değerlerinden “Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerini ortaya koyan boyutlardan “Cinsiyet” boyutu ile kariyer değerlerinin “Bağımsızlık, Adanmışlık, Girişimcilik, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ve Yaşam Tarzı” kariyer değerleri arasında düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi öğrencilerin kariyer değerleri ile demografik özellikleri (cinsiyet, eğitim görülen okul türü, sınıf düzeyi, yaş, eğitim görülen alan, eğitim görülen dal, farklı bir alanda eğitim görme isteği, kariyer hedefi, kariyer tercihi, baba eğitim düzeyi, anne eğitim düzeyi, baba mesleği) arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yöneliktir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile “Yönetmel Yetkinlik” kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada yönetmel yetkinlik kariyer değerinin erkek öğrenciler açısından daha önemli olduğu söylenebilir. Batur ve Adıgüzel (2014), Fen Liseleri’nde eğitim gören öğrencilerin kariyer değerlerini inceledikleri araştırmalarında araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile “Girişimcilik” kariyer değeri arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiş farklılığın erkek öğrencilerin bu kariyer değerini daha çok benimsemelerinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Çarıkçı ve Morçin (2014), ön lisans öğrencilerinin kariyer değerlerini inceledikleri araştırmalarında araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile “Girişimcilik” kariyer değeri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişler, farklılığın ise erkek öğrencilerin bu kariyer değerini kız öğrencilere göre daha fazla önemsediklerinden kaynaklanmış olduğunu belirtmişlerdir. Başol vd. (2012), Meslek Yüksekokulları’nda öğrenim gören öğrencilerin bireysel değerlerinin

kariyer değerlerine etkisini konu aldığı araştırmasında, araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile “Bağımsızlık” kariyer değeri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiş, erkek öğrencilerin puan ortalamalarının bu değerde daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla yapılan araştırmalarda farklılığın erkek öğrencilerden kaynaklandığı düşünüldüğünde yapılan bu araştırmanın cinsiyet anlamındaki sonuçlarının diğer araştırmalarla kısmen örtüştüğü söylenebilir. Bayram vd. (2012) tarafından yapılan araştırmada ise araştırmaya katılan kız öğrencilerin “Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik, İstikrar, Girişimcilik, Adanmışlık” kariyer değerleri puan ortalamalarının belirtilen değerlerde kız öğrencilerde daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul türleri ile “Yönetsel Yetkinlik” kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla “Yönetsel Yetkinlik” kariyer değerini Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri’nde eğitim gören öğrenciler daha fazla önemsemektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf düzeyleri ile “Adanmışlık, İstikrar, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 11. sınıf öğrencileri için “Adanmışlık, Güvenlik İstikrar ve Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerleri diğer sınıflarda eğitim gören öğrencilere göre daha önemlidir. Öte yandan Başol vd. (2012)’nin Meslek Yüksekokulları’nda öğrenim gören öğrencilerin bireysel değerlerinin kariyer değerlerine etkisini konu aldığı araştırmasında, araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf düzeyleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş düzeyleri ile “Bağımsızlık” kariyer değeri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 17. yaşındaki öğrencileri için “Bağımsızlık” kariyer değeri daha fazla önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri alan ile “Yönetsel Yetkinlik” kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan konaklama ve seyahat hizmetleri öğrencileri, yiyecek-içecek hizmetleri alanında eğitim gören öğrencilere göre “Yönetsel Yetkinlik” kariyer değerini daha fazla önemsemektedir. Başol vd. (2012), Meslek Yüksekokulları’nda öğrenim gören öğrencilerin bireysel değerlerinin kariyer değerlerine etkisini konu aldığı araştırmasında, araştırmaya katılan öğrencilerin

bölümleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilere demografik özelliklerine ilişkin yöneltilen soruların yanında “Fırsatınız olsa başka bir alanda eğitim görmek ister misiniz?” sorusu da yöneltilmiştir. Bu soruya ilişkin olarak farklı bir alanda eğitim görme isteği olan öğrenciler için önemli olan kariyer değerleri “Bağımsızlık, Yönetmel Yetkinlik, İstikrar ve Yaşam Tarzı” olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilere demografik özelliklerine ilişkin yöneltilen soruların yanında “Turizm sektöründe kariyer yapmak istiyor musunuz?” sorusu da yöneltilmiştir. Bu soruya ilişkin olarak turizm sektöründe kariyer hedefleyen öğrencileri için önemli olan kariyer değerleri “Adanmışlık, Girişimcilik ve Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” olarak tespit edilmiştir. Bu noktada turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrencilerin turizm sektöründe görev almanın temelinde insanlara hizmet edebilme bilincinin olması gerekliliğinin farkında oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilere demografik özelliklerine ilişkin yöneltilen soruların yanında “Turizm sektöründe kariyer fırsatlarına hakkında bilginiz var mı?” sorusu da yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyleri ile “Girişimcilik” kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla “Girişimcilik” kariyer değeri belirgin olan öğrenciler sektördeki kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi sahibi olduklarını düşünmektedirler.

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının eğitim düzeyleri ile öğrencilerin kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuç Batur ve Adıgüzel (2014) tarafından yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Batur'un ve Adıgüzel (2014)'in Isparta'da gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğrencilerin babalarının eğitim düzeyleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Öte yandan Adıgüzel (2009), üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerini konu aldığı araştırmasında araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının mesleklerinin öğrencilerin kariyer değerlerinin oluşmasında sınırlı seviyede etkili olduğunu ve “Bağımsızlık” kariyer değerini babası işçi ve emekli olan öğrencilerin, diğer öğrencilere oranla daha az benimsedikleri sonucunu tespit etmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyleri ile öğrencilerin kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Batur ve Adıgüzel (2014), Fen Liseleri'nde eğitim gören öğrencilerin kariyer değerlerini inceledikleri

araştırmalarında araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyleri ile kariyer değerleri arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının meslekleri ile öğrencilerin kariyer değerleri arasından anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuç Batur ve Adıgüzel (2014) tarafından yapılan araştırma ile bu noktada örtüşmemektedir. İlgili araştırmada, yapılan bu araştırmanın aksine babası işçi olan öğrencilerin “Girişimcilik” kariyer değerine ilişkin puan ortalamaları babası memur olan öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile demografik özellikleri (cinsiyet, eğitim görülen okul türü, sınıf düzeyi, yaş, eğitim görülen alan, eğitim görülen dal, farklı bir alanda eğitim görme isteği, kariyer hedefi, kariyer tercihi, baba eğitim düzeyi, anne eğitim düzeyi, baba mesleği) arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yöneliktir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile “Eğitim” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen farklılık ise bu boyutu erkek öğrencilerin daha fazla benimsemelerinden kaynaklanmaktadır. Ayamankuy ve Aymankuy (2013), cinsiyet ile lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde kariyer beklentilerini karşılaştırdığı araştırmasında ise araştırmaya katılan erkek öğrencilerin turizm sektöründe kariyer beklentisi anlamında kız öğrencilere göre daha istekli olduklarını tespit etmişlerdir. Öte yandan Roney ve Öztin (2007) ve Üngören (2007) araştırmalarında turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerinin öğrencilerin sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul türleri ile “Eğitim, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Turizm Ücret, Cinsiyet” arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuç Aymankuy ve Aymankuy (2013) tarafından yapılan araştırmayı destekler niteliktedir. Aymankuy ve Aymankuy (2013) araştırmaya katılan lisans öğrencilerinin mezun oldukları lise türünün, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer beklentileri üzerinde bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf düzeyleri ile “İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun sektöre yönelik algısı, Kariyer beklentisine Eğitim” boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. “İş Bulma ve

Çalışma Koşulları" boyutuna ilişkin ifadeler verilen cevaplar 12. sınıfta eğitim gören öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Bu sonucun 12. Sınıf öğrencilerinin diğer sınıflarda öğrenim gören öğrencilere göre daha fazla staj deneyimine sahip olmalarından ve turizm sektörünün öğrenciler üzerinde olumlu bir izlenim bırakmadığından ileri geldiği söylenebilir. "Toplumun Sektöre Yönelik Algısı" boyutuna ilişkin ifadeler verilen cevaplar dokuzuncu sınıf öğrencileri açısından farklılık arz etmektedir. 9. sınıf öğrencileri turizm sektöründe çalışmanın bireye toplumda saygınlık arz kazandıracak fikrini diğer sınıflardaki öğrencilere göre daha fazla taşımaktadır. "Kariyer Beklentisi" boyutu ise 9. sınıf düzeyinde eğitim gören öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla 9. sınıf öğrencilerinin turizm sektöründe kariyer beklentileri diğer sınıflara göre daha yüksektir. Bu noktada ise öğrencilerin turizm eğitimi almaya başladıkları ilk yıl sektörde çalışma ve sektöre karşı pozitif bir tutum içerisinde oldukları diğer taraftan 12. sınıf düzeyine geldiklerinde ise yaşamış oldukları iş deneyimlerinden dolayı sektöre karşı tutumlarının olumsuz doğru yöneldiği değerlendirilebilir. Tespit edilen bu sonuçlar Ayman ve Ayman (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmayla örtüşmektedir. Ayman ve Ayman (2013) çalışmalarında lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin birinci sınıfta turizm sektöründe çalışma konusunda 4. sınıftaki öğrencilere göre daha istekli olduklarını tespit etmişlerdir. "Eğitim" boyutuna ilişkin ise "Turizm sektöründe çalışmak için turizm eğitimi almak gereklidir." ifadesi 11 .sınıf düzeyinde eğitim gören öğrenciler açısından farklılık arz etmektedir. Arman ve Şahin (2013), Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri'nde eğitim gören öğrencilerin yapmış oldukları stajlarda işletmelerden beklentilerini araştırmışlardır. Yapılan araştırmada eğitimsiz işgörenlerin öğrencilere yönelik olumsuz tutumlar sergiledikleri sonucu tespit edilmiştir. Bu noktada yapılan bu araştırma Arman ve Şahin (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmayı destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş düzeyleri ile "İş Bulma ve Çalışma Koşulları ile Kariyer Beklentisi" boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. "İş Bulma ve Çalışma Koşulları" boyutuna ilişkin farklılığın 18 yaş ve üzerindeki öğrencilerin turizm sektörüne yönelik olumsuz tutumlarından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin alanları ile "Eğitim, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Ücret, Cinsiyet"

arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuç Aymankuy'un (2013) ve Baltacı vd. (2012)'nin araştırmalarını destekler niteliktedir. Aymankuy ve Baltacı (2013) araştırmasında lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin farklı bölümlerde öğrenim görmelerinin turizm sektöründe kariyer beklentileri üzerinde bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Baltacı vd. (2012), lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim memnuniyetleri ve geleceğe bakış açılarını konu aldıkları çalışmalarında öğrencilerin mezun oldukları lise türünün öğrencilerin gelecek planlamaları üzerinde bir etkisinin olmadığını tespit etmişleridir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin dalları ile “İş Bulma ve Çalışma Koşulları ile Kariyer Beklentisi” boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. “İş Bulma ve Çalışma Koşulları” ifadesindeki farklılık servis dalında eğitim gören öğrencilerin turizm sektöründe iş bulma ve çalışma koşullarını diğer dallardaki öğrencilere göre daha olumsuz olarak nitelendirmelerinden kaynaklanmaktadır. “Kariyer Beklentisi” boyutundaki farklılık ise mutfak dalında eğitim gören öğrencilerin turizm sektörünü yeteneklerini sergileyebilme noktasında pozitif ve uzun yıllar çalışabilecekleri bir sektör olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer hedefleri ile “İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, Eğitim, Ücret, ve Cinsiyet” boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. “İş Bulma ve Çalışma Koşulları” boyutunda yer alan farklılık turizm sektörünü iş bulma ve çalışma koşulları açısından olumsuz olarak nitelleyen öğrencilerin sektörde kariyer hedefi olmamasından kaynaklanmaktadır. “Toplumun Sektöre Yönelik Algısı” boyutundaki farklılık turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrencilerin, turizm sektöründe çalışmanın toplum nezdinde pozitif bir izlenim bırakacağı görüşünde olmalarından kaynaklanmaktadır. “Kariyer beklentisi” boyutunda yer alan farklılık ise turizm sektöründe kariyer hedefi olan öğrencilerin sektördeki kariyer imkanlarının yeterli olduğuna dair değerlendirmelerinden kaynaklanmaktadır. “Eğitim” boyutundaki farklılık ise öğrencilerin turizm sektöründe çalışmak için eğitimin gerekli olmasını düşündükleri ve sektördeki eğitim imkanlarının yeterli olduğu görüşünde olduklarından kaynaklanmaktadır. “Ücret” boyutundaki farklılık turizm sektöründe kariyer hedefleyen öğrencilerin sektördeki ücretleri diğer sektörlere göre daha yüksek ve sektörün kolayca para kazabilecekleri iş imkanlarını barındırdığı düşüncesinde olduklarından kaynaklanmaktadır. Bu noktada tespit

edilen sonuçlar Ehtiyar ve Üngören (2008) ve Baltacı vd. (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarla örtüşmektedir. Ehtiyar ve Üngören (2008), lise ve üniversite düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin umutsuzluk ve kaygı düzeylerinin eğitime yönelik tutumları üzerindeki etkisini konu aldıkları araştırmalarında araştırmaya katılan öğrencilerden okudukları bölümü isteyerek seçen öğrencilerin daha pozitif ve umutlu, kaygı seviyelerinin ise daha düşük olduğunun tespit etmişlerdir. Baltacı vd. (2012), turizm eğitimini isteyerek seçen öğrencilerin sektörde kariyer yapma konusunda daha istekli olduklarını tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer fırsatlarına ilişkin bilgi düzeyi ile “İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Kariyer Beklentisi, Eğitim, Ücret, Cinsiyet” arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının eğitim düzeyi ile “Kariyer beklentisi, Eğitim, İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Ücret ve Cinsiyet” boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyi ile “Kariyer Beklentisi, Eğitim, İş Bulma ve Çalışma Koşulları, Toplumun Sektöre Yönelik Algısı, Ücret ve Cinsiyet” arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuç ise Roney'in, Öztin'in (2007) ile Üngören (2007)'nin çalışmaları ile örtüşmektedir. Roney ve Öztin (2007) ve Üngören (2007) araştırmalarında turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşlerinin öğrencilerin sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının meslekleri ile “Kariyer Beklentisi” boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Kariyer Beklentisi” boyutu ile öğrencilerin babalarının meslekleri arasındaki farklılık ise babası memur olan öğrencilerin turizm sektöründe kariyer beklentilerinin daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuç ise babası memur olan öğrencilerin turizm sektöründe çalışmanın bireye kazandıracığı kariyer fırsatları noktasında daha bilinçli olmaları sebebine dayandırılabilir.

ÖNERİLER

Yapılan bu araştırma kapsamında eğitim kurumlarına ve uygulayıcılara yönelik öneriler aşağıda detaylı bir şekilde ifade edilmiştir.

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde eğitim gören öğrencilerin kariyerlerinin ilk basamağında olmalarından ve turizm sektörünün iş bulma ve çalışma koşullarına yönelik görüşlerinin olumsuz olmasından dolayı istihdam edilecekleri meslekleri ile ilgili olarak olumsuz deneyimler yaşamalarının önüne geçilmesi gerekmektedir. Bunun sağlanması için ise öğrencilerin eğitimleri esnasında çalışacakları işletmelerin öğrencilere bir taraftan meslekle ilgili teorik ve pratik bilgiyi doğru bir şekilde aktarabilmesi, diğer taraftan da onların turizm sektöründe çalışma ve kariyerlerini sektörde sürdürmelerine katkı sağlayabilmesi gerekmektedir. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin de öğrencilerin eğitimleri süresince staj yapacakları kurumların belirlenmesi noktasında daha fazla katkı sağlamalarının gerektiği düşünülmektedir. Bu noktada ilgili kurumların öncelikle staj programlarına ilişkin kapsamlı klavuzlar tasarımları ve staj konusunda öğrencilere danışmanlık hizmeti sunmaları gerekmektedir. Bununla beraber eğitim kurumlarına ve bu kurumlardaki uygulayıcılara öğrencilerin staj çalışmalarına ilişkin net hedeflerin belirlenmesi, staj programı esnasında paydaşların uyacağı kuralların açık bir şekilde ortaya koyulması, staj yapılan turizm işletmelerinin düzenli periyotlarda ziyaret edilmesi, stajın ilerleyişi ile ilgili bilgi alış-verişinde bulunulması ve alınacak önlemlerin tartışılması, öğrencilere zamanında destek hizmeti sunmaları önerilmektedir. Turizm işletmelerinin ise yapılacak çalışmalarının tamamında paydaş olarak eğitim kurumları ile ortak hareket etmeleri gerektiği düşünülmektedir. Benzer konuda çalışacak araştırmacılara ise aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- İleride yapılacak araştırmalar için örnekleme daha geniş tutulmuş çalışmalar önerilebilir. Her ne kadar öğrenci görüşleri farklı değişkenlerden etkilense de

bu tip çalışmaların turizm eğitiminin geleceği ve turizm sektörü için önemli ve tekrarlanması gerektiği düşünülmektedir.

- Öğrencilerin kariyer değerlerinin daha net bir şekilde ortaya konulması için yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak aynı konuda farklı çalışmalar yapılabilir.
- Milli Eğitimi Bakanlığı bünyesinde 52 farklı alanda mesleki eğitim çalışmaları yürütülmektedir. Farklı alanlarda eğitim gören öğrencilerin kariyer değerlerinin eğitimlerini aldıkları meslekler ile ne kadar örtüştüğünü konu alan farklı çalışmaların yapılması hem mesleki ve teknik eğitimde verimliliğin artması hem de bu alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara fikir vermesi açısından önemlidir.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, O. (2009). Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2):277-292.
- Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye'de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları İle Schein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3): 15-25.
- Ağaoğlu, O. K. (1991). *Türkiye'de Turizm Eğitimi ve Etkinliği*. MPM Yay. No:439, Ankara.
- Akın, A. (2005). Takım Kariyer Modeli İle Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (25):1-18.
- Akkoç, F. F. (2009). *Lise Öğrencilerinin Kariyer Düşüncelerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Aksu, A. A. ve Köksal, C. D. (2005). Perceptions And Attitudes Of Tourism Students İn Turkey. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 17(5):436-447.
- Aksu, M. ve Bucak, T. (2012). Mesleki Turizm Eğitimi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(2):7-18.
- Aktaş, H. (2014). Kariyer Safhaları İle Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti ve Meslekî Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, (26), ss.195-212.
- Altman, L.A. ve Brothers, L.R. (1995). Career Longevity Of Hospitality Graduates. *Ftu Hospitality Review*, 13(2):77-83.
- Altunışık R., Recai C., Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı 5. Baskı*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal Bilimlerde Spss Uygulamaları*. İdeal Kültür Yayıncılık. İstanbul.
- Akın, O. ve Onat, O. K. (2015). Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler: Demografik Farklılaşmalar Üzerine Bir Araştırma. *International Journal Of Economic And Administrative Studies* 8(15): 297-312.
- Alkan, C. Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1998). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Alkım Yayınları, Ankara.
- Altinkurt, Y. Yılmaz, K. ve Evrim E. (2014). Pedagojik Formasyon Programı Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Motivasyonları. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1): 48-62.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2):1-17.
- Argon, T. ve Altay, E. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Arman, A. ve Şahin, T. (2013). Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerinin Stajlarında İşletmelerden Beklentileri: Mengen Aşçıları Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2):13-24.
- Armstrong, M. (2001). *A Handbook of Personnel Manaoement Practise*. Eight Edition, England.
- Arnold, J. (2009). İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı. *Kariyer ve Kariyer Yönetimi*. *Endüstri*. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Ed.). Literatür Yayınları, (2):134-135.
- Atay, L., ve Yıldırım, H. M. (2008). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Profili ve Tercihlerine Yönelik Bir Araştırma, IV. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, Antalya ss: 394-408.
- Avcıkurt, C. (2000). Education and Training in Tourism In Turkey: Problems and Prospects. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (4), ss. 282-297.
- Ayas, T. Deniz, M. ve Kağan, M. (2010). Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramına Dayalı Örnek Bir Mesleki Grup Rehberliği Çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2): 1096-1107.
- Aymankuy, Y. ve 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), ss.1-21.

- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetim Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları*. Epsilon Yayıncılık 1. Baskı, İstanbul.
- Bacanlı, F. (2003). Mesleki Grup Rehberliğinin Benlik ve Meslek Kavramlarının Bağdaşımına Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 35, ss.336-359.
- Bacanlı, F. ve Torun, S. (2012). İlköğretim Öğrencileri İçin Bazı Mesleklerin Tanıtımı. *Elementary Education Online*, 11(1): 230-238.
- Bahrami, A. Aslani, G. Abdollahic, B. ve Torabi N. (2013). A Study On The Relation Between Quality of Work Life and Four Career Anchors Among The Personnel Of Esfahan's Iron Foundry Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (83), ss. 208–213.
- Bal, H. (2001). Bilimsel Araştırma Yöntem ve Teknikleri. Fen-Edebiyat Fak. Yayınları, Isparta.
- Balcı, C. (2009). *Kız Meslek Lisesi Giyim Üretim Teknolojisi Bölümü Öğrencilerinin Bölümlerine Olan İlgi ve Tutumlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. (84):191-215.
- Baron, P. ve Maxwell, G. (1993). Hospitality Management Students Image Of The Hospitality Industry. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 5(5):5-8.
- Bartol, K. M. ve Martin, D. C. (1991). *Management*. McGraw-Hill, Inc., USA.
- Barutçugil, İ. (2005). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Başol, O. Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. Aralık, ss. 57-68.
- Batur, Z. H. ve Adıgüzel, O. (2014). Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (42):327-348.
- Bayer, M.Z. (1992). *Turizme Giriş*. İşletme Fakültesi Yayını, No: 253, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 3. Baskı. Sakarya Yayınları, Adapazarı.

- Bayraktaroğlu, S. ve Özdemir Y. (2007). İnsan Kaynaklarında Yaşanan Dönüşümler, (Ed): Mustafa Kurt ve Serkan Bayraktaroğlu, *Türkiye’de İşletmecilikte Yeni Perspektifler*, Gazi Kitabevi, Ankara, ss:261-288.
- Bayram, N. Gürsakal, S. ve Aytaç, S. (2011). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2):181-190.
- Bayram N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi*. Ezgi Kitabevi, Ankara.
- Beck, J. ve Lopa, J., M., L., (2001). An Exploratory Application of Schein's Career Anchors Inventory to Hotel Executive Operating Committee Members. *International Journal of Hospitality Management*, 20(1): 15-28.
- Berberoğlu, N. G. (1991). İşletmelerde Organizasyon-Biret Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi* 1(1):135-153.
- Berk, Ş. ve Adıgüzel, O. C. (2009). Mesleki ve Teknik Ortaöğretim’de Yeni Arayışlar: Yeterliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1):220-236.
- Bezuidenhout, M. Grobler, A. ve Rudolph, E. C. (2013). The Utilisation Of A Career Conversation Framework Based On Schein’s Career Anchors Model. *SA Journal of Human Resource Management*. 11(1):1-10.
- Bircan, H. Karagöz, Y. ve Kasapoğlu, Y. (2003). Ki-Kare ve Kolmogorov Smirnov Uygunluk Testlerinin Simulasyon İle Elde Edilen Veriler Üzerinde Karşılaştırılması. *Çukurova Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4 (1): 69-80.
- Birdir, K. (2002). Turizm ve Otel İşletmeciliği Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Turizm Endüstrisinde Çalışmayı Tercih Etmemelerinin Temel Nedenleri: Bir Nominal Grup Tekniği Araştırması, Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop. 495-594, Ankara: T.C. Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 5. Baskı, İstanbul.
- Boylu, Y. ve Arslan E. (2014). Türkiye’deki Turizm Eğitiminin Rakamsal Gelişmeler Açısından Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, (1) ss.7497.
- Boylu, Y. (2004). *Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri’nde Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul Amacına Yönelik Beklentilerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Briscoe, J. P. ve Hall, D. T. (2006). The İnterplay Of Boundaryless And Protean Careers: Combinations And İmplications. *Journal Of Vocational Behavior*, 9(1):4–18.

- Briscoe, J. P. Hall, D. T. ve DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and Boundaryless Careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1):30–47.
- Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling and Career Development*, Allyn and Bacon, USA.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. Barış Yayınları, Birinci Baskı, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem A. Yayıncılık Ankara.
- Can, H. Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimlerde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Siyasal Kitapevi 4. Baskı, Ankara.
- Casado, M. A. (1992). Student Expectations Of Hospitality Jobs. *The Cornell Hotel And Restaurant Administration Quarterly*, 33(4):80–82.
- Cerdin, J-L. ve Pargneux, M. L, (2010). Career Anchors: A Comparison Between Organization-Assigned and Self-Initiated Expatriates, *Published online in Wiley InterScience* 52(4):287-299.
- Certo, S. C. (1992). *Modern Management*. Aly and Bacon Publishing.5. Ed. Boston, USA.
- Chang, C. L-H., Jiang, J. J., Klein, G. ve Chen, H-G. (2012). Career Anchors and Disturbances in Job Turnover Decisions – A Case Study of IT professionals in Taiwan. *Information & Management*, (49), ss. 309-320.
- Chapman, J. R. ve Brown, B. L. (2014). An Empirical Study Of The Career Anchors That Govern Career Decisions. *Personnel Review*, 43(5):717–740.
- Christina, L. ve Chun, L. (2008). Career Anchors, National Culture and Leave Intent of MIS Professionals in Taiwan. Conference: Pacific Asia Conference on Information Systems, PACIS 2008, Suzhou, China, 4-7.
- Coetzee, M. ve Schreuder, D. (2011). The Relation Between Career Anchors, Emotional Intelligence And Employability Satisfaction Among Workers in The Service Industry. *Southern African Business Review*, 15(3):76-97.
- Cothram, C. ve Combrink, T. E. (1999). Attitudes Of Minority Adolescents Towards Hospitality Industry Careers. *International Journal Of Hospitality Management*, 18(2):143-158.

- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çarıkcı, H. İ. ve Morçin, S. E. (2014). Ön Lisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırma Dergisi* (2):67-81.
- Çalışkur, A. Demirhan, A. ve Bozkurt, S. (2012). Değerlerin Belirli Meslek Alanları Ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1): 219-236.
- Çatı, K. ve Bilgin, Y. (2013). Turizm Lisans Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Çalışma Eğilimleri, *Ç.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1):23-46.
- Çeken, H. ve Erdem, B. (2003). Turizm Sektörünün İstihdam Yaratmadaki Etkisi' *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 5(1), No:23.
- Çerik, Ş. ve Bozkurt, S. (2012). Çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), ss.77-97.
- Çiftçi, G. Çakır, A. ve Çakır, G. (2012). Türkiye ve İsviçre'deki Turizm Eğitiminin Karşılaştırmalı Analizi Değerlendirme. Turizm Eğitimi Konferansı/Tebliğler 17-19 Ekim Ankara ss. 475-486
- Çimen, H. (2008). Turizm Lisans Öğrencilerinin Mesleki Yönelimleri: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi* 19 (2):194-202.
- 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.
- Danziger, N. ve Valency, R. (2006). Career Anchors: Distribution And Impact On Job Satisfaction, The Israeli Case, *Career Development International*, 11(4): 293 – 303.
- DeCenzo, D. A., ve Robbins, S. P. (1996). *Human resources management*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Demirkol, Ş. Fidan, F. ve Pelit E. (2004). Turizm Sektöründeki Bayan İşgörenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 1(8):71-87.
- Demirkol, Ş. ve Pelit, E. (2002). Türkiye'deki Turizm Eğitim Sistemi ve Avrupa Birliği Sürecinde Olası Gelişmeler. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), ss. 125-146.

- Demirtaş, B. ve Küçük, M. (2008). Kız Meslek Liseleri'nin Günümüzdeki Sorunlarına Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(3):147-159.
- Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2):473-484.
- Dinçer, İ. F. Akova, O. ve Kaya F. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*,1(2):42-56.
- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin'de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde İsteklerinin Karşılaştırılması Analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1):51-69.
- Erdoğan, İ. (2005). *Yeni Bir Binyıla Doğru Türk Eğitim Sistemi Sorunlar ve Çözümler*. Sistem yayıncılık, İstanbul.
- Erdoğmuş, N. (2004). Career Orientations Of Salaried Professionals: The Case Of Turkey. *Career Development International*, 9(2):153–175.
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Erdoğmuş, N. ve Doğan, Ö.(2003). Örgütsel Değişimler ve Yeni Kariyer Yaklaşımları, 2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 18-19 Mayıs, Kocaeli ss.1-12
- Ertürk, S. (1978). *Eğitimde Program Geliştirme*. Yelkentepe Yayınları, Ankara.
- Ehtiyar R. ve Üngüren, E. (2008). Lise ve Üniversitede Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Demografik Değişkenlerinin Umutsuzluk ve Kaygı Düzeylerine Etkilerinin Araştırılması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2):34-51.
- Feldman, D. C. ve Bolino, M. C. (1996). Careers Within Careers: Reconceptualizing The Nature Of Career Anchors And Their Consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2):89-112.
- Gezen T. Köroğlu Ö. (2014). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Seçimine Etki Eden Kariyer Çapalarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 213-234.
- Getz, D. (1994). Students Work Experiences, Perceptions And Attitudes Towards Careers In Hospitality And Tourism: A Longitudinal Case Study In Spey Valley. *Scotland, International Journay Of Hospitality Management*, 13(1):25-37.

- Gottfredson, G. D. ve Holland J.L. (1996). *Dictionary of Holland Occupational Codes*. Psychological Assessment Resources Inc.
- Greenhaus, J. ve Callanan, G., A. (2006). *Encyclopedia of Career Development, Thousand Oaks*. Sage Publications.
- Gündüz, Ç. H. Tarhan, Z. ve Kılıç, Z. (2015). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Meslek Seçimlerine Yönelik Tutum Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(21): 21-33.
- Gürbüz, S. ve Sığırı, Ü. (2012). Kariyer Çapalarının, Temel Benlik Değerlendirmesi v Kültürel Değerler İle İlişkisi: Türkiye ve ABD Karşılaştırması. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, ss.1-5.
- Gürdal, M. (2002). Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitiminin Yapısal Analizi, Okullaşma Eğitiminin Kalitesi-Staj-İstihdam Sorunlarını ve Çözüm Önerileri’, Turizm Eğitimi Konferans Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü ss. 391-400.
- Gürol, A. (2002). Kız Meslek Liselerinin İşlevlerini Yerine Getirme Düzeyi (Elazığ İli Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2):287-297.
- Güven, İ. ve Tunç, B. (2007). Lisansüstü Öğretim Öğrencilerinin Akademik Sorunları:Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Örneği. *Milli Eğitim* 173, ss. 152-171.
- Güzel, N. G. (2006). *Yükseköğretimde Turizm Eğitimi ve Hizmet Kalitesi*,Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güzel T. (2005). Eğitim ve Gelişme. *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: İlkeler ve Uygulamalar*. Cengiz Demir (Ed.),Nobel Yayınları.Ankara, ss.99-128.
- Hacıoğlu, N. (1995). *Seyahat Acentacılığı ve Tur Operatörlüğü*. Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı. Yayın No:33.
- Hacıoğlu, N. (1992). Yükseköğretimde Mesleki Turizm Eğitimi Geliştirme Perspektifleri, Turizm Eğitimi Konferans-Workshop, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü, Ankara, ss.91-100.
- Hacıoğlu, N. (1989). *Türkiye’de Turizm Eğitimi*. Uludağ Üniversitesi Balıkesir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu, Balıkesir, Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Hacıoğlu, N., Kaşlı, M., Şahin, S. ve Tetik, N. (2008). *Türkiye’de Turizm Eğitimi*. Detay Yayıncılık, Ankara.

- Halis, M. (2013). Kırgızistan'da Üniversite Adaylarının Kariyer Gütüleri Motivasyon ve Değerleri İlişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, ss. 203-218.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of Organizations, Thousand Oaks*. Sage Publications.
- Holland, J.L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Personalities And Work Environment 2*. Ed. Englewood Cliffs: New Jersey Printice Hall
- Ituma, A. ve Simpson, R. (2007). Moving Beyond Schein's Typology: Individual Career Anchors In The Context Of Nigeria. *Personnel Review*, 36(6): 978–995.
- 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*, İstanbul, ss. 1928-1935.
- 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 Students' future Perspectives: An Anglo-Dutch Study. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 13(1):13–20.
- Johnstone, D. (1994). College At Work: Partnerships And Rebuilding Of American Competence. *Journal Of Higher Education*, 65(2):168-181.
- 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.
- Karahan, T. E. Sardoğan, E. M. Özkamalı, E. ve Menteş, Ö. (2006). Lise Öğrencilerinde Sosyal Yetkinlik Beklentisi ve Otomatik Düşüncelerin Sosyal Birim Ve Cinsiyet Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 3(26): 35-45.
- Karakaya, Y. E. Karataş, Ö., Özdenk, Ç. ve Karataş, F. (2013). Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1):86-94.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kılıç, Y. (2014). Turizm Sektörü İstihdamının Eğitim Durumu ve İnsan Gücü Planlaması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 4(1):419-436.

- Kılıç, G. ve Bayraktaroğlu, E. (2012). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi ve Fakülte Bünyesinde Örgütleniş Biçimine Yönelik Bir Değerlendirme Turizm Eğitimi Konferansı/Tebliğler, Ankara ss.189-198.
- King, B. Mckercher, B. ve Waryszak, R. (2003). A Comparative Study Of Hospitality And Tourism Graduates in Australia And Honh Kong. *The International Journal Of Tourism Research*, 5(6):409-420
- Klapwijk, R. ve Rommes, E. (2009). Career orientation of secondary school students (m/f) in the Netherlands. *International J.Technology Des Education*. (19): 403–418.
- Kniveton, B. H. (2004). Managerial Career Anchors In A Canging Business Environment. *Journal of European Industrial Training*, 28(7):564-57.
- Kniveton, B.H. (2004). The influences and motivations on which students base their choice of career. *Research in Education*, (72), ss. 47-57.
- Koca, A. İ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Koca, A. İ. (2010). Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri ile Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1):56-70.
- Koko, J. ve Guerrier, Y. (1994). Overeducation, Underemployment And Jop Satisfaction: A Study Of Finnish Hotel Receptionist. *International Journey of Hospitality Management*, 13(4):375-386.
- Koyuncu, M. (2000). Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Turizm İşletmeleri Yöneticilerinden Beklentileri. Kapadokya Toplantıları VII. Nevşehir: Erciyes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, ss. 24- 35.
- Kozak, A. M. (2009). Akademik Turizm Eğitimi Üzerine Bir Durum Analizi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22 ss. 1-20.
- Kozak, A. M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1326, Eskişehir.
- Kozak N., Akoğlan M. ve Kozak M. (1997). Genel Turizm İlkeler ve Kavramlar. 3. Baskı., Ankara.
- 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 Karedeniz

Teknik Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*. Bahar, ss. 9-16.

Köktürk, M. ve Yalçın, F. A. (2000). Kariyer Planlamasında İşletme Eğitiminin Rolü ve Bir Uygulama. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Nevşehir, ss.754.

Koroğlu, Ö. (2014). Meslek Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 19(2): 137-157.

Kusluvan, S. (2003). Characteristics of Employment and Human Resource Management in the Tourism and Hospitality Industry. S. Kuşluvan (Ed.) *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*. 3-25, New York: Nova Science Publishers Inc.

Kusluvan S., Kusluvan Z. (2000). Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working In The Tourism Industry in Turkey. *Tourism Management*, (21), ss. 251-269.

Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Kültür ve Turizm Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi. <http://www.kultur.gov.tr>, (25.09.2014).

Lam, T. ve Xiao, H. (2000). Challenges and Constraints of Hospitality and Tourism Education in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 12(5):291-295.

Lee, S. H. ve Wong, P. K. (2004). An Exploratory Study Of Technopreneurial Intentions: A Career Anchor Perspective. *Journal of Business Venturing* 19(1):7-28.

Louise L. Tania, S. ve Yves-Chantal, G. (1999). Managing Career Plateauning in The Quebec Public Sector. *Public Personel Management*, 28(3): 375-391.

Mamatha, J. ve Nandini, S. (2014). Career Anchor Preferences Of Ites Professionals In Today's Scenario- Study In Bangalore. *Indian Journal Of Applied Research*, 4(6): 270-272.

Marshall, M. ve Bonner, D. (2003). Career anchors and the effects of downsizing: implications for generations and cultures at work. A preliminary investigation. *Journal of European Industrial Training*, 27(6):281-291.

Maviş, F. ve Kozak, S. (1992). Meslek Yüksekokulları'nda Turizm Programı ve Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Turizm Otelcilik Ders Programı. Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop. Yorum Basım Yayın, Ankara, ss.169-172.

- 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.
- Metargem, (2000). Turizm Sektörünün Ara Kademe İnsan Gücü İhtiyacı ve Turizm Eğitimi Araştırması. Millî Eğitim Bakanlığı Meslekî ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı. Yayın no: 26, Ankara.
- Mısırlı, İ. (2002). Turizm Sektöründe Meslek Standartları ve Mesleki Belgelendirme Sistemi (Sertifikasyon). *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 13(1):39-55.
- MEB, Milli Eğitim Bakanlığı (1999). Ticaret ve Turizm Öğretimi Okulları ve Programları, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.
- MEB, Milli Eğitim Bakanlığı (2014). Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2013-2014.
- MEB, Milli Eğitim Bakanlığı (2011a). Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı Çerçeve Öğretim Programı, Ankara.
- MEB, Milli Eğitim Bakanlığı (2011b). Yiyecek-İçecek Hizmetleri Alanı Çerçeve Öğretim Programı, Ankara.
- MEB, Milli Eğitim Bakanlığı (2011c). Eğlence Hizmetleri Alanı Çerçeve Öğretim Programı, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Resmi İnternet Sitesi <http://www.hbogm.meb.gov.tr>, (08.01.2015).
- Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Resmi İnternet Sitesi. <http://www.mtegm.meb.gov.tr>, (11.01.2014).
- Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Programları ve Öğretim Materyalleri Resmi İnternet Sitesi. <http://www.megep.meb.gov.tr/> (15.09.2014).
- Müftüoğlu, V. Y. ve Erol, İ. (2013). Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekler. *TMMOB Maden Mühendisleri Odası Dergisi*, 52(4):37-43.
- Olalı, H. (1990). *Turizm Politikası ve Planlaması*. İşletme Fakültesi Yayınları Yayın no:228, Yön Ajans, İstanbul.
- Olçay A, (2008). Türk Turizminde Eğitimin Önemi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2):383-390.

- Olçay, A. ve Çelik Z. (2010). Turizm ve Otel İşletmeciliği Programında Öğrenim Gören Öğrencilerin Otelcilik Mesleğine İlişkin Algıları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2): 279 -301.
- Öncüer, M. E. (2006). *Avrupa Birliği Eğitim Politikasında Mesleki Turizm Eğitimi Yaklaşımı ve Türk Turizm Eğitimine Uygulanabilirliği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Özden, M. C. (2001). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. Ümit Yayıncılık, Ankara.
- Özdemir, Y. (2013). Marmara Bölgesi'ndeki İşletmelerin İK Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1): 257-274.
- Özen, Y. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*. 2(3): 81-96.
- Özyürek, A. İ. (2002). Do Speakers Design Their Cospeech Gestures for Their Addressees? The Effects of Addressee Location on Representational Gestures. *Journal of Memory and Language*, (704), ss. 688–704.
- Pavesic, D.V. ve Brymer, R.A. (1990). Job Satisfaction: What's Happening To The Young Managers? *The Cornell Hotel And Restaurant Administration Quarterly*, 30(4): 90-96.
- Pelit, E. ve Güçer, E. (2006). Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1):139-168.
- Peterson, J. ve Roger, A. (2009). Career Anchor Profiles: An Exploratory Study Of Business School Participants In France. Aom-Iseor Conference, Lyon, pp.1-13.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Purcell, K. ve Quinn, J. (1996). Exploring The Education Employment Equation in Hospitality Management: A Comparasion of Graduates And Hnds. *International. J. Hospitality Management* 15(1): 51-68.
- Richardson, S. (2009). Undergraduates Perceptions Of Tourism And Hospitality As A Career Choice. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3):382-388.

- Richardson, S. ve Thomas N. J. (2012). Utilising Generation Y: United States Hospitality and Tourism Students' Perceptions of Careers in the Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, (19):1-13.
- Roney, S. ve Öztin, P. (2007). Career Perceptions of Undergraduate Tourism Students: A case Study İn Turkey. *Journal Of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*. 6(1):4-17.
- Rosenberg, J. M. (1983). *Dictionary of Business and Management*. John Wiley and Sons Ltd, New York.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta.
- Saukonnen, P. Honkanen, A. ve Pesonen R. U. (2013). Multidisciplinary Tourism Studies in Finland Minor A Minor Subject Steer Career Development. *Journal Of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education* (13):260-265.
- Schein, E. H. (1974). Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates, *Education Resources Information Center*, pp. 1-36.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors (discovering your real values)*. Jossey-Bass Pfeiffer, San Francisco.
- Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *Academy of Management*, 10 (4):80-88.
- Schein, E. H. (2006). *Career Anchors, Participant Workbook*. John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Schermerhorn, J. R. Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1994). *Managing Organizational Behavior*, 5. baskı, John Wiley & Sons Inc, New York.
- Seçer, B. ve Çınar, E. (2012). *Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri*. Yönetim ve Ekonomi 18(2): 49-62.
- Seçilmiş C. ve Ünlüönen K. (2010). Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Uygulanan Modüler Öğretime İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 11(2):247-265.
- Sharf, R.S. (2002). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Brooks/Cole Thomson Learning, USA.
- Sezgin, O. M. (2001). *Genel Turizm ve Turizm Mevzuatı*. Detay Yayıncılık, Ankara.

- Soylu, A. (2002). *Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Sullivan, S. E. ve Arthur, M. B. (2006). The Evolution Of The Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3):19–29.
- Suutari V. ve Taka, M. (2004). Career Anchors Of Managers With Global Careers. *Journal of Management Development*, 23(9):833–847.
- Şahin, G. G. (2011). Üniversite Düzeyinde Turizm Eğitiminde Hizmet Kalitesi Beklenti ve Algısına Yönelik Ankara’da Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 49-65.
- Şimşek, Ş., Akatay, A., ve Çelik, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Tan, H. ve Quek, B. C. (2001). An Exploratory Study On The Career Anchors Of Educators İn Singapore. *The Journal of Psychology*, 135(5):527-545.
- Tarakçıoğlu, S. (2005). *Turizm Eğitiminin Sektör Açısından Önemi Ve Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Konuya İlişkin Genel Öneriler*. Standart Y:44 n:522.
- Taşkın, M. (2006). *Ortaöğretim Turizm Eğitiminde Staj ve İzmir İli Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tengilimoğlu, D., Atilla, E. A. ve Bektaş, M. (2009). *İşletme Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tosun, İ. ve Sarpkaya, Y. P. (2014). Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarına İlişkin Görüşleri. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(5):1971-1985.
- Tremblay, M., Dahan, J. ve Gianecchini, M. (2014). The Mediating Influence Of Career Success İn Relationship Between Career Mobility Criteria, Career Anchors And Satisfaction With Organization. *Personnel Review*, 43(6):818-844.
- Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı Resmi İnternet Sitesi. <http://www.tugev.org>.(10.10.2014).
- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 31(1): 203-233.
- Tutan, E. (2010). *Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Maruz Kaldıkları Mobbing (Psikolojik Yıldırma) Ankara İlinde Bir Uygulama*.

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Türkay, O. ve Solmaz, S. A. (2011). Liderlik Yeteneği ve Kariyer Değerlerinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerindeki Etkileri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2):46-71.
- Türkay, O. ve Eryılmaz, B. (2010). Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,İLKE*, (24),ss. 179-199.
- Türkay, O. ve Yağcı, O. (2007). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Okulda ve Turizm Sektöründe Öğrenmelerinin Sektörden Ayrılma Eğilimlerine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9(7): 219-246.
- Türkmen, F. (2002). *Eğitimin Ekonomik ve Sosyal Faydaları ve Türkiye’de Eğitimin Büyüme İlişkisinin Araştırılması*. DPT Uzmanlık Tezleri Yayın No: DPT:2655, Ankara.
- Uğur, A. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Uğurlu, O. (2007). *Kariyer Değerleri: Lise Öğrencilerinin Kariyer Değerleri Üzerine Bir Araştırma*. Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uluçay, T., Özpolat, A. R., İşgör, İ., Y. ve Taşkesen, O. (2014). Lise Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*. 9(2): 234-247.
- Unur, K. Duman, T. ve Tepeci, M. (2004). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Sektörde Kariyer Yapmaya Nasıl Bakıyor? Balıkesir Üniversitesi 1. Ulusal Turizm Kongresi Kitabı, ss. 390-414.
- Uzunbacak, H.H. (2004). *Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ünal, B. ve Gizir, S. (2014). Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapalarının İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi* 14(5):1743-1765.
- Ünlüönen K ve Boylu, Y. (2005a). Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Öğrencilerin Beklenti ve Algılamalarındaki Değişimin Karşılaştırılması. *Milli Eğitim*, (166) ss. 159- 174.
- Ünlüönen K. ve Boylu, Y. (2005b). Türkiyede Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* (12):11-32.

- Ünlüönen, K. (2004). Turizm İşletmeciliği Öğretmenlik Programlarının Öğrenci Beklentileri ve Algılamaları Açısından Karşılaştırılması (1998-1999 ve 2003-2004 Öğretim Yılları). *Ticaret ve Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1) ss. 108-130.
- Ünlüönen, K. (2000). Turizm İşletmeciliği Öğretmenlik Programlarının Öğrenci Beklentileri ve Algılamaları Açısından Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (3) ss. 218-238.
- Üzümcü, T. P ve Bayraktar, S. (2004). Türkiye’de Turizm Otel İşletmeciliği Alanında Eğitim Veren Yüksek Öğretim Kuruluşlarındaki Eğitimcilerin Turizm Mesleki Eğitiminin Etiksel açıdan İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. 3.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı: 80.
- Wang, J., Huyton, J., Gao, X., ve Ayres, H. (2010) Evaluating Undergraduate Courses In Tourism Management: A Comparison Between Australia And China. *Journal Of Hospitality, Leisure, Sport And Tourism Education*, 9(2):46–62.
- Weber, K. ve Ladkin, A, (2011). Career Anchors of Convention and Exhibition Industry. *Professionals in Asia, Journal of Convention and Event Tourism* 10(4):243–25.
- Whymark, K. ve Ellis, S. (1999). Whose Career is it Anyway? Options for Career Management in Flatter Organization Structures. *Career Development International*, 4(2): 117-120.
- Wils, L. ve Tremblay, M. (2010). Toward a Career Anchor Structure: An Empirical Investigation of Engineers. *Departement Des Relations Industrielles, Universite Laval*, 65(2):236-256.
- UNWTO, (World Tourism Organization) (2014). *Tourism Highlights*. World Tourism Organization Publication, pp. 1-12.
- Yanardağ, Ö. M. ve Avcı, M. (2012). Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, (3)2:39-62.
- Yarnall, J. (1998). Career Anchors: Results of an Organisational Study in the UK. *Career Development International MCB University Press*, 3(2): 56–61.
- Yaylacı, G. Ö. (2006). Kariyer Planlama ve Gelişiminde Duygusal Zeka Faktörü. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (21), ss. 73-86.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 12(1): 97-118.
- Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K. ve Altay, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin

Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık ss:9-21.

Yılmaz, A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Zengin, B. Ş. ve Taşar, M. O. (2011). Marmara Bölgesinde Turizm Lisans Öğrencilerinin Konaklama Sektöründe Cinsiyete Göre Kariyer Düşünceleriyle İlgili Bir Araştırma. *International Conference On Eurasian Economies, Session 3b*, ss. 217-225.

EKLER

EK 1. ANKET FORMU**ANKET FORMU****Değerli Öğrenci,**

Bu çalışma, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik görüşleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve öğrencilerin, mezun olduktan sonra meslek hayatlarında alanlarıyla ilgili çalışmak istedikleri bölümlerin varsa farklı alanların ve bu alanların hangilerinin olduğunun tespit edilmesi amacı ile düzenlenmiştir. Araştırmadan elde edilecek veriler, sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Vereceğiniz samimi cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Yrd. Doç. Dr. Atınç OLCAY

Gaziantep Üniversitesi

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Başkanı

olcay@gantep.edu.tr

Mehmet DÜZGÜN

Gaziantep Üniversitesi

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı

duzgun06@hotmail.com.tr

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLERE YÖNELİK SORULAR**1.1.Cinsiyetiniz nedir?** Erkek Kız**1.2. Okulunuzun türü nedir?** Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Kız Meslek Lisesi**1.3. Sınıfınızı belirtiniz.** 9. sınıf 10. sınıf 11. sınıf 12. Sınıf**1.4. Yaşınızı belirtiniz.**

.....

1.5. Alanınızı belirtiniz. Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Yiyecek İçecek Hizmetleri**1.6. Dalınız belirtiniz.** Ön büro Hizmetleri Kat Hizmetleri Mutfak Servis**1.7.Okuduğunuz bölümü tercih sebebinizi belirtiniz.** Sınavda almış olduğum puana göre tercih yaptığım için Eğitimini almış olduğum mesleği sevdiğim için Günümüzde geçerli bir meslek olduğu için Başka seçeneğim olmadığı için Çevrem (öğretmen, aile) tavsiyesi olduğu için Diğer

1.8.Fırsatınız olsa başka bir alanda eğitim görmek ister miydiniz?

Evet isterdim. Kararsızım. Hayır istemezdim.

1.9.Turizm sektöründe kariyer yapmak istiyor musunuz?

Evet istiyorum. Kararsızım. Hayır istemiyorum .

1.10.Mezun olunca çalışmak istediğiniz alan nedir?

Konaklama işletmeleri Seyahat Acentaları Havayolu işletmeleri
 Yiyecek İçecek İşletmeleri Kendi işyerimi kurmak isterim.

Diğer/**Belirtiniz**.....

1.11. Turizm sektöründeki kariyer olanakları hakkında bilginiz var mı?

Evet Kısmen Hayır

1.12.Babanızın eğitim düzeyini belirtiniz.

İlkokul
 Ortaokul
 Lise
 Üniversite
 Yüksek Lisans-Doktora

1.13. Annenizin eğitim düzeyini belirtiniz.

İlkokul
 Ortaokul
 Lise
 Üniversite
 Yüksek Lisans-Doktora

1.14. Babanızın mesleğini belirtiniz.

Esnaf
 Memur
 İşçi
 Emekli
 Çalışmıyor.

Aşağıdaki her bir soruyu okuduktan sonra soruya ne derece katıldığınızı (X) şeklinde işaretleyiniz.(Sadece bir seçenek işaretleyiniz ve lütfen tüm soruları cevaplayınız)

Soru Numarası	Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Sorular	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum – Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1.	Turizm sektöründe düzensiz ve uzun çalışma saatleri vardır.					
2.	Turizm sektöründe çalışma koşulları aile yaşamını olumsuz etkilemektedir.					
3.	Turizm sektöründe çalışmak, diğer sektörlerde çalışmaktan daha yorucudur.					
4.	Turizm sektöründe çalışmak bireye saygınlık kazandırır.					
5.	Turizm sektörünü bir kariyer yolu olarak seçmemden dolayı çok mutluyum.					
6.	Turizm sektörünün mevsimsel özelliği kariyerim açısından sakınca oluşturmaktadır.					
7.	Turizm sektöründe çalışmak için turizm eğitimi almak gereklidir.					
8.	Turizm sektörü yeteneklerimi ve kabiliyetlerimi kullanabilme imkânı sağlamaktadır.					
9.	Turizm sektöründe, kariyer imkânları oldukça fazladır.					
10.	Turizm sektöründe ücretler diğer sektörlerle göre daha yüksektir.					
11.	Turizm sektörü uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.					
12.	Turizm sektörü erkeklerin çalışması için uygun bir sektördür.					
13.	Turizm sektörü bayanların çalışması için uygun bir sektördür.					
14.	Turizm sektöründe çalışmak eğlenceli ve zevklidir.					
15.	Turizm sektöründe çalışmanın bıkkınlığa yol açmayacağımı düşünüyorum.					
16.	Turizm sektöründe çalışmak bireye sorumluluk kazandırır.					
17.	Turizm sektöründe kolaylıkla iş bulma imkânı söz konusudur.					

Aşağıdaki her bir soruyu okuduktan sonra soruya ne derece katıldığınızı (X) şeklinde işaretleyiniz.(Sadece bir seçenek işaretleyiniz ve lütfen tüm soruları cevaplayınız)

Soru Numarası	Öğrencilerin Kariyer Değerlerine İlişkin Sorular	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum – Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1.	Kendi çalışma saatlerimi seçme serbestliğine izin veren bir kariyer isterim.					
2.	Kontrolden uzak, serbest çalışabileceğim bir kariyer isterim.					
3.	Bilgi ve becerilerimi başkalarının hizmetinde kullanabileceğim bir kariyer isterim.					
4.	Kendi işimin patronu olabileceğim bir kariyer isterim.					
5.	Her zaman diğer insanlara yardım edebileceğim bir kariyer isterim.					
6.	Bilgi ve becerilerimi yeni bir işletme kurmak için kullanmak isterim.					
7.	Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin en önemli parçasıdır.					
8.	İnsanlara liderlik edecek ve onları etkileyecek bir kariyer isterim.					
9.	İnsanları yönetmek etkilemek yönlendirmek ve kontrol etmekten hoşlanırım.					
10.	İş garantisi olan bir meslekte kariyerim olsun isterim.					
11.	Uzmanlık gerektiren görevler üstlenmek isterim.					
12.	Toplumun saygı duyduğu bir mesleğimin olması benim için önemlidir					
13.	Eğitimi aldığım alanda çalıştığım bir kariyer isterim.					
14.	Mesleğimin aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim.					
15.	Kendi mesleğim ve uzmanlık alanımla ilgili işlerde uzun süre çalışabileceğim bir kariyer isterim.					

EK 2. ÖZ GEÇMİŞ (VİTAE)**ÖZ GEÇMİŞ**

Mehmet DÜZGÜN, 1983 yılında Gaziantep'te doğdu. İlköğrenimini ve Ortaöğrenimini Gaziantep'te tamamladı. 2004 yılında Mersin Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü'nden, 2008 yılında ise Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Konaklama İşletmeciliği Öğretmenliği Bölümü'nden mezun oldu. 2008 yılından bu yana Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Yiyecek-İçecek Hizmetleri Alanı Öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

VITAE

Mehmet DÜZGÜN, was born in Gaziantep in 1983. He completed his primary education and secondary education in Gaziantep. In 2004, Mersin University of Tourism and Hotel Management Department and in 2008 he graduated from Gazi University Commerce and Tourism Faculty of Hospitality Management Education Department. Since 2008, the Ministry of National Education Catering Service Area serves as a teacher.

EK 3. İZİN BELGESİ

T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01/6029152
Konu: Araştırma İzin Talebi

04/12/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 27/11/2014 tarihli ve 81948136/302.14.01/17585 sayılı yazısı.

Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Mehmet DÜZGÜN'ün "Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Turizm Eğitimi Almakta olan Öğrencilerin Turizm Sektörüne Yönelik Görüşleri ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması" konulu tez çalışmasına veri oluşturmak amacıyla, İlimiz Şahinbey İlçesindeki Hacı Muzaffer Bakbak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Şehit Karayılan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Şehitkamil Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerine anket uygulamak isteği ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu nedenle; Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve 3616 (2012/13) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup, Araştırmacı araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmek üzere, İlimiz Şahinbey İlçesindeki Hacı Muzaffer Bakbak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Şehit Karayılan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Şehitkamil Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerine anket uygulanması Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Celalettin EKİNCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
.../11/2014

Dr. Adil NAS
Vali a.
Vali Yardımcısı

Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükşehir/GAZİANTEP
Elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantepmcm@meb.gov.tr

Md.Yrd. Yusuf TÜFEKÇİ-Strateji Geliştirme Şefi E. YILDIRIM
Tel: (0342) 231 10 58 -4330
Faks: (0342) 232 24 10