

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Burcu ILGAZ

**ÜNİVERSİTE DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN
YILMAZLIK, UMUTSUZLUK DURUMLARI VE SEKTÖREL TUTUMLARININ
KARİYER SEÇİMLERİNE ETKİLERİ: AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2011

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Burcu ILGAZ

**ÜNİVERSİTE DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN
YILMAZLIK, UMUTSUZLUK DURUMLARI VE SEKTÖREL TUTUMLARININ
KARİYER SEÇİMLERİNE ETKİLERİ: AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Boran TOKER




Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2011

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Burcu ILGAZ'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Ayşe Kuruüzüm 
Üye (Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Bonan TOYAL 
Üye : Yrd. Doç. Dr. Zehra BATO GİZEL 

Tez Konusu: Üniversite Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Yılmazlık, Umutsuzluk Durumları ve Sektörel Tutumlarının Karier Seçimlerine Etkisi: Akdeniz Üniversitesi Örneği
Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Tez Savunma Tarihi 22./06./2011

Mezuniyet Tarihi 28./06./2011

Prof.Dr. Mehmet ŞEN
Müdür

.....

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
TABLOLAR LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
SUMMARY	x
ÖNSÖZ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMINA YÖNELİK GENEL BİLGİLER

1.1. Kariyerin Tanımı	3
1.2. Kariyer Kavramının Gelişim Süreci	5
1.3. Kariyerin Özellikleri	6
1.4. Kariyer Boyutları	7
1.4.1. Kariyerin İçsel Boyutu	7
1.4.2. Kariyerin Dışsal Boyutu	8
1.5. Kariyer Aşamaları	8
1.5.1. Keşif Aşaması	9
1.5.2. Kurulma	10
1.5.3. Kariyer Ortası	11
1.5.4. Kariyer Sonu Aşaması	13
1.5.5. Azalma (Emeklilik)	13
1.6. Kariyerle İlgili Kavramlar	14
1.6.1. Kariyer Platosu	14
1.6.2. Kariyer Haritası	15

1.6.3. Kariyer Patikası	17
1.6.4. Kariyer Hayat Döngüsü	18
1.6.5. Kariyer Yönetimi	18
1.6.6. Kariyer Hareketleri	18
1.7. Kariyer Kalıpları (Modelleri)	20
1.7.1. Kararlı Kariyer Kalıbı (Devamlı Kariyer Kalıbı)	20
1.7.2. Geleneksel (Doğrusal) Kariyer Kalıbı	21
1.7.3. Spiral (Kararsız) Kariyer Kalıbı	22
1.7.4. Geçici Kariyer Kalıbı	23
1.8. Kariyer Yaklaşımları	23
1.8.1. Klasik (Geleneksel) Kariyer Yaklaşımı	24
1.8.2. Çok Yönlü (Protean) Kariyer Yaklaşımı	25
1.8.3. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı	26
1.8.4. Esnek Kariyer Yaklaşımı	27
1.8.5. Portföy Kariyer Yaklaşımı	27
1.8.6. Çağdaş Kariyer Yaklaşımı	28
1.8.7. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Yaklaşımı	29
1.8.8. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı	31
1.9. Kariyer Yaşam Safhaları	32
1.9.1. Aileden Ayrılma Dönemi (16–22 Yaş)	33
1.9.2. Yetişkinlerin Dünyasına Geçici Kabul Dönemi (22-29 Yaş)	33
1.9.3. Geçiş Dönemi (29-32 Yaş)	33
1.9.4. Yerleşme Dönemi (32–39 Yaş)	34
1.9.5. Potansiyel “Orta Yaş Krizi” Dönemi (39-43 Yaş)	34
1.9.6. Yenileme Dönemi (43–50 Yaş)	34
1.9.7. Elli Yaş Değişimi (50-55 Yaş)	34

1.9.8. Orta Erişkinliğin Sonu (55-60 Yaş).....	35
1.9.9. Son Erişkinliğe Geçiş (60-65 Yaş).....	35
1.9.10. Son Erişkinlik (65 Yaş ve Üstü).....	35
1.10. Kariyer Sorunları (Engelleri).....	35
1.10.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar	36
1.10.2. Çift Kariyerlilik	37
1.10.3. Çift Kariyerli Eş	37
1.10.4. İşkoliklik.....	39
1.10.5. Ayışığı Sorunu.....	39
1.10.6. Stres ve Tükenmişlik	40
1.10.7. Gözden Düşme	41
1.10.8. Engellenme	42
1.10.9. İşten Çıkarılma	43
1.10.10. Beceri Eksikliği	44

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER SEÇİMİ

2.1. Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar	46
2.1.1. Çevresel (Dışsal) Faktörler.....	47
2.1.2. Kişisel (İçsel) Faktörler	47
2.2. Kariyer Seçme Kuramları.....	48
2.2.1. Özellik-Faktör Kuramı	48
2.2.2. Schein Kariyer Çapaları	50
2.2.3. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli.....	51
2.2.4. Super'in Rol Kuramı	53
2.2.5. Jung'un Kişilik Kuramı	54

2.2.6. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı	56
2.2.7. Anne Roe'nun Gereksinim Kuramı	57
2.2.8. Tiedeman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı	58
2.2.9. İşe Uyum Kuramı	59
2.3. Konu ile İlgili Yapılan Örnek Çalışmalar	61
2.3.1. Konu ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Örnek Çalışmalar	61
2.3.2. Konu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Örnek Çalışmalar	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UMUTSUZLUK

3.1. Umutsuzluk Kavramının Tanımı	65
3.2. Umutsuzluğun Belirtileri ve Nedenleri	68
3.3. Umutsuz Kişilerin Davranış Özellikleri	70
3.4. Umutsuzluğun Türleri.....	71
3.4.1. Bilinçlilik Açısından Umutsuzluk	72
3.4.2. Fert Ve Toplum Açısından Umutsuzluk.....	72
3.5. Umutsuzluğun Sonuçları	74
3.5.1. Depresyon.....	74
3.5.2. İntihar	76
3.5.3. Sigara, Alkol ve Uyuşturucu Madde Bağımlılığı	77
3.5.4. Yıkıcılık (Tahripkârlık)	78
3.5.5. Nevroz	79
3.5.6. Sosyopat (Psikopat) Kişilik	79
3.6. Umutsuzluk Duygusu ile Baş Etmek.....	80
3.7. Konu ile İlgili Yapılan Örnek Çalışmalar	81
3.7.1. Konu ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Örnek Çalışmalar	81

3.7.2. Konu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Örnek Çalışmalar.....	84
--	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YILMAZLIK

4.1. Yılmazlık Kavramının Ortaya Çıkışı.....	85
4.2. Yılmazlığın Tanımı	86
4.3. Yılmazlığın Özellikleri.....	88
4.4. Yılmazlığı Etkileyen Faktörler	89
4.4.1. Risk Faktörleri	89
4.4.2. Koruyucu Faktörler.....	91
4.5. Konu ile İlgili Yapılan Örnek Çalışmalar	95
4.5.1. Konu ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Örnek Çalışmalar	95
4.5.2. Konu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Örnek Çalışmalar.....	97

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİMDE TURİZM EĞİTİMİ

5.1. Turizm Olayına Yaklaşım	98
5.1.1. Turizmin Tanımı.....	98
5.1.2. Turizm Olayının Özellikleri	99
5.2. Turizm Eğitimi	101
5.2.1. Turizm Eğitiminin Tanımı.....	103
5.2.2. Turizm Eğitiminin Amaçları	103
5.2.3. Turizm Eğitiminin Önemi	104
5.3. Yükseköğretimde Turizm Eğitimi.....	105
5.3.1. Ön Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi.....	107
5.3.2. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi.....	107

5.3.3. Lisansüstü Düzeyde Turizm Eğitimi	108
--	-----

ALTINCI BÖLÜM

ÜNİVERSİTE DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN YILMAZLIK, UMUTSUZLUK DURUMLARI VE SEKTÖREL TUTUMLARININ KARİYER SEÇİMLERİNE ETKİLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

6.1. Araştırmanın Amacı	114
6.2. Araştırmanın Hipotezleri	114
6.3. Yöntem	114
6.3.1. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kısıtları	114
6.3.2. Veri Toplama Araçları.....	114
6.3.3. Verilerin Analizi.....	114
6.4. Bulgular ve Yorumlar	114
6.4.1. Ankete Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri	114
6.4.2. Faktör Analizleri.....	116
6.4.3. Araştırma Hipotezlerinin Testleri.....	116
6.4.4. Araştırmanın Demografik Değişkenlerle İlgili Hipotez Testleri.....	116
SONUÇ VE ÖNERİLER	135
KAYNAKÇA.....	139
EK'LER.....	151
EK-1: ANKET FORMU	114
ÖZGEÇMİŞ	155

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1.1. Kariyer Aşamaları	9
Şekil 1.2. Kariyer Patikası	17
Şekil 1.3. Kararlı Kariyer Kalıbı	20
Şekil 1.4. Geleneksel Kariyer Kalıbı	21
Şekil 1.5. Spiral Kariyer Kalıbı	22
Şekil 1.6. Geçici Kariyer Kalıbı	24
Şekil 1.7. Geleneksel Kariyer Kalıbı	24
Şekil 1.8. Çağdaş Kariyer Yaklaşımı.....	29
Şekil 1.9. Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı	30
Şekil 1.10. Ağ Tipi Kariyer Yolu	31
Şekil 1.11. Kariyer Yaşam Safhaları	32
Şekil 1.12. Engellenme Sonucu Bireyde Oluşan Olumsuz Gelişmeler.....	43
Şekil 2.1. Holland'ın Altıgeni.....	51
Şekil 2.2. Dawis ve Lofquist'in İşe Uyum Süreci	60
Şekil 5.1. Eğitim Düzeyi ve Yönetmel Kademe Piramidi	106

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1.1. Çok Yönlü Kariyer Anlaşması	26
Tablo 6.1. Ankete Katılan Öğrencilerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı	115
Tablo 6.2. Ankete Katılan Öğrencilerin Okul Bilgilerine Göre Dağılımı	115
Tablo 6.3. Ankete Katılan Öğrencilerin Ailelerinin Sektörde Çalışma Durumları ve Aylık Gelir Durumları	116
Tablo 6.4. Ankete Katılan Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Hedefleri, Bölümleri ile İlgili İstek Durumları ve Staj Durumları Dağılımı.....	116
Tablo 6.5. Sektörel Tutum Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	118
Tablo 6.6. Yılmazlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	120
Tablo 6.7. Umutsuzluk Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	122
Tablo 6.8. Kariyer Seçimi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	123
Tablo 6.9. Sektörel Tutum Ölçeği İle İlgili Hipotezlerin Test Edilmesi	124
Tablo 6.10. Sektörel Tutum ve Kariyer Seçimi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları.....	127
Tablo 6.11. Yılmazlık Ölçeği İle İlgili Hipotezlerin Test Edilmesi	128
Tablo 6.12. Yılmazlık Durumu ve Kariyer Seçimi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları ...	128
Tablo 6.13. Umutsuzluk Ölçeği İle İlgili Hipotezlerin Test Edilmesi.....	129
Tablo 6.14. Umutsuzluk Durumu ve Kariyer Seçimi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları	130
Tablo 6.15. Demografik Değişkenlerle İlgili Hipotezlere İlişkin “t Testi” Analizi Sonuçları	131
Tablo 6.16. Demografik Değişkenlerle İlgili Hipotezlere İlişkin Anova Analizi Sonuçları..	132

ÖZET

Bu araştırma, üniversitede turizm eğitimi alan öğrencilerin umutsuzluk, yılmazlık durumları ve sektörel tutumlarının kariyer seçimlerine etkilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Bu amaç doğrultusunda konuyla ilgili literatürden araştırmanın teorik kısmı hazırlanmıştır.

Anket sonucu elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS 17.0 paket programında bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın örneklemini, 2010-2011 öğretim yılında Akdeniz Üniversitesi'nde Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda Turizm eğitimi gören öğrenciler oluşturmaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre öğrencilerin sektörel tutumları, kariyer seçimlerine etki etmektedir. Turizm eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık durumlarının kariyer seçimlerine etkisinin tespitine yönelik yapılan analizlerde yılmazlık faktörleri ile negatif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörleri arasında, motivasyon kaybı ile kariyer seçimi arasında herhangi bir ilişki bulunmamışken gelecekle ilgili beklentiler ve umut ile ters yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yılmazlık, Umutsuzluk, Sektörel Tutum, Kariyer Seçimi, Kariyer

SUMMARY

THE EFFECT OF RESILIENCE, HOPELESSNESS AND SECTORAL ATTITUDES OF THE STUDENTS HAVING TOURISM EDUCATION AT UNIVERSITIES TO THEIR CHOICES: AKDENIZ UNIVERSITY SAMPLE

This study has been made to determine the effects of resilience, hopelessness and sectoral attitudes of the students having tourism education at universities to their career choices.

In accordance with this purpose, theoretical part of the study has been made from the literature related with the subject.

The survey results have been analyzed in the computer environment by SPSS 17.0 software.

The samples of this study were the students having tourism education in 2010-2011 academic year at Akdeniz University, school of tourism and hotel management.

Consequently, sectoral attitudes of the students have an effect on their career choices. Negative relationship with the resilience factors was obtained from the analysis that were made to determine the effects of resilience to career choice.

Although, no relationship seen between the career choice and hopelessness scale factors and between career choice and motivation loss of the students having tourism education, an inverse correlation determined between the future expectations and hope.

ÖNSÖZ

Tez çalışmasının her aşamasında, önemli yardımlarını esirgemeyen, yapıcı eleştirileri ile tez çalışmama sabırla destek olan danışmanım ve çok değerli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Boran TOKER'e;

Uygulama sürecinde değerli zamanlarını ayırıp, desteğini esirgemeyen çok kıymetli Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğretim Üyeleri ve Öğretim Görevlilerine;

Çalışmaya sabırla destek olan Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu öğrencilerine;

Çalışma süresince anlayış ve sabırla bana destek olan kardeşlerime;

Ve her şeyden önemlisi, tüm çalışma boyunca beni motive eden, hayat boyu desteğini gölge gibi ardımda hissettiğim hayat ışığım Annem Nilüfer ILGAZ'a ve Babam Ali Osman ILGAZ'a gönülden teşekkür eder saygılarımı sunarım.

Burcu ILGAZ

2011, Antalya

GİRİŞ

İkinci Dünya Savaşından sonra hızla gelişen, dünyadaki en önemli endüstrilerden birisi haline gelen turizm sektörü; yarattığı katma değer, istihdam ve yatırımlar bakımından dünya hizmet endüstrisi içerisinde en büyük paya sahiptir. Turizmin ödemeler dengesine yaptığı olumlu etkiler ve emek yoğun olma özelliğinden dolayı işsizlik probleminin çözümüne katkıda bulunması ve ülkeye sağladığı döviz girdisi gibi nedenlerle özellikle yeni gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinde önemli yer tutmaktadır (Pehlivan, 2007, s. 1).

Turizm sektörünün emek-yoğun özelliğine sahip olması, üretim ve sunumun insan kaynağına dayanması ve eş zamanlı olması; içinde yaşadığımız siberetik çağa rağmen, iş görenlerin önemini açığa çıkarmaktadır. Uluslararası turizm pazarından daha fazla pay almak isteyen ülkelerin, fiyat ve fiyat dışı unsurlara bağlı olarak rekabete girişmesi, modern turizm anlayışının gerektirdiği hizmet kalitesinin sağlanması ve turist ile turiste hizmet edenler arasındaki ilişkilerin sağlıklı ve kaliteli olarak gerçekleştirilmesi zorunluluğu, büyük ölçüde sektörde istihdam edilen işgücünün meslekî ve teknik eğitim düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. Kalifiye işgören ise, turizm eğitimi veren kurumlar tarafından sağlanmaktadır. İnsan kaynağına yatırım yapılmadığı sürece fiziksel ve teknolojik donanımın ve ekonomik gelişmelerin hizmet kalitesinin artırılmasında ve geliştirilmesinde tek başına önem ifade etmemektedir (Üngüren, 2007, s. 1).

Turizm sektöründe rekabette üstünlük sağlamada turizm eğitimi almış işgücünün önemini destekleyen birçok ülkede turizm eğitimi veren okullar açılmaktadır. Fakat dünyada ve ülkemizde yapılan birçok çalışma turizm eğitimi alan öğrencilerin önemli bir bölümünün eğitimini başarı ile tamamladıktan sonra turizm sektöründe çalışmayı tercih etmediklerini ya da turizm sektöründe çalışmaya başladıktan bir süre sonra sektörde çalışmayı bıraktıklarını göstermektedir. Böylece turizm eğitimi alan kişilerin sektörde çalışmaya devam etmemesi önemli bir sorun haline gelmektedir. Bu durumda turizm sektöründe beklenen kaliteli hizmetin sunulmasında en önemli unsur olan nitelikli işgücünün eğitim sonrası sektörde çalışmama nedenlerinin belirlenmesi ve bu konuda gerekli önlemlerin alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Öyle ki; turizm eğitimi alan öğrencilerin kazandıkları bilgi ve becerileri mezuniyet sonrasında turizm endüstrisinde uygulamaları sektörün bilinçli olarak gelişmesine katkı sağlayacaktır (Pehlivan, 2007, s. 2).

Bu çalışmada lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarının, yılmazlık ve umutsuzluk durumlarının mezuniyet sonrası kariyer seçimlerine etkisi konusunu araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma ya da yapmama kararlarını, sektöre bakış aıalarını etkileyen unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma 6 bölümünden oluşmaktadır.

İlk bölümde kariyer kavramına değinilmiş, kariyerin tanımı, özellikleri, boyutları, aşamaları, kariyer ile ilgili çeşitli kavramlar, kariyer kalıpları, kariyer yaklaşımları, kariyer yaşam safhaları ve kariyer sorunlarına değinilmiştir.

İkinci bölümde kariyer seçimine ilişkin bilgiler verilmiş, kariyer seçimini etkileyen unsurlar ve kariyer seçme kuramları anlatılmıştır.

Üçüncü bölümde, umutsuzluk kavramı açıklanmış, umutsuzluğun belirtileri ve nedenleri, umutsuz kişinin davranış özellikleri, umutsuzluğun türleri ve umutsuzluğun başlıca sonuçlarına değinilmiştir.

Dördüncü bölümde yılmazlık kavramı açıklanmış, yılmazlığın özellikleri, yılmazlığı etkileyen faktörler konularına değinilmiştir.

Beşinci bölümde yükseköğretimde turizm eğitimi konusu ele alınmış, turizm eğitimi ve eğitimin amaçları, turizm eğitiminin önemi ve yükseköğretimde turizm eğitimi konularına değinilmiştir.

Altıncı olan son bölümde ise araştırmanın uygulama kısmında anket çalışmasından elde edilen; turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin sektörel tutumları, yılmazlık ve umutsuzluk durumlarının kariyer seçimlerine etkilerine ilişkin değlendirmeler yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMINA YÖNELİK GENEL BİLGİLER

Kariyer kavramı, günlük yaşam ve iş ortamında sık kullanılan bir kavramdır. Kariyer sözcüğü kullanıldığı zaman herkesin aklında birbirinden farklı kavramlar canlanmaktadır (Adıgüzel, 2008, s. 5). Türkiye’de kariyer konusu ile ilgili gelişmeler oldukça yeni olup 1980’li yılların başlarından itibaren kullanılmaya başlanmıştır (Gümüştekin ve Gültekin, 2009, s. 149).

Yönetim ve organizasyon alanındaki gelişmeler sonucunda örgüt yapısında meydana gelen değişimler, kariyer kavramının manasının da değişmesine yol açmıştır. Son yıllarda ilerleme anlamında kullanılan kariyer kavramı, işin yeniden yapılandırılması yoluyla birey için anlamlı olan ve bireyin psikolojik doyumunu sağlayacak bir süreç olarak değişikliğe uğramıştır (Sönmez, 2007, s. 4). Genel anlamda kişilere bir başarı derecesini çağrıştıran kariyer kavramı, çalışanların çoğu zaman bir uzmanlık alanına yönelmelerini, bazı zamanlarda da niteliksel olarak birbirine uzak işlerde yer almalarını içermektedir (Önce, 2007, s. 70).

Genel olarak çalışma yaşamıyla birlikte kullanılan kariyer kavramı ve özellikleri aşağıda açıklanmaya çalışılmaktadır.

1.1.Kariyerin Tanımı

Kariyer kavramı günlük yaşamda çok sık karşımıza çıkmakta ve farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Kelime anlamı olarak incelendiğinde kariyer, Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carrierre” (yarış yolu), İngilizce “career” (meslek) sözcüklerinden gelmektedir. Türkçe sözlükte ise kariyer, bir meslekte uzmanlık olarak tanımlanmaktadır (Sevinç, 2009, s. 8). Bir diğer tanımla kariyer kavramı; bir meslekte yükselme, belirli bir statü elde etme, ilerleme ve tercih edilen bir meslek sahibi olma şeklinde tanımlanabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2000, s. 148).

Kariyer, insanın davranış motifleri ile bezenmiş, yaşam boyu devam eden işler serisidir. Seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha çok sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir (Köseoğlu, 2010, s. 16).

Kariyer kelimesi sadece yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme olanakları bulunan işleri yapan kişilerle ilgili değildir. Yaptıkları işlere ve örgütsel konumlarına bakılmaksızın işgörenlerin iş yaşamları boyunca yaptıkları işler dizisini ifade etmektedir. Yöneticilerin

kariyerleri vardır ancak yönetici sekreterlerinin de kariyeri bulunmaktadır (Can, 1997, s. 344).

Kariyer kavramı günlük hayatta genellikle sadece “bir iş” olarak algılanabilmektedir. Oysa kariyer sadece olanaklar, ilerleme ve başarılarla ilişkili bir iş veya istihdamı içermez. Bu tip tanımlamalar kariyere sadece geleneksel yaklaşımları yansıtmaktadır. Daha az geleneksel başka kariyer tanımlamaları da vardır. Örneğin Arthur vd.’ne göre kariyer, bir bireyin yaşamı boyunca ardışık iş deneyimleridir (Akkoç, 2009, s. 16).

Greenhouse ve Schein ise konuyu daha geniş bir açıdan ele alıp, kariyeri çalışanın kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişimini ve yükselen başarısını anlatan bir kavram olarak belirterek kişinin yaşamı boyunca yaşadığı işle ilgili deneyimler bütünü olarak tanımlamışlardır (Şahin, 2009, s. 5). Maanen ve Schein, kariyeri bireyin hayatı boyunca geçirdiği deneyim ve maceralar dizisi olarak tanımlamaktadır. Ashton ve Field, kariyer kavramını prestijli işlerle ilgili olarak ele almaktadır (Özan ve Kaya, 2009, s. 98).

Adal’ın ifadesine göre kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca, herhangi bir iş alanında adım, adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanması anlamına gelir (Dağlı, 2007, s. 185). Diğer bir tanıma göre kariyer, bir meslek veya bir örgütten ziyade bireysel bir özelliktir (Greenhaus, 1994, s. 4). Neredeyse herkes hayat boyu bir dizi deneyim toplar. Bu nedenle herkesin gerçekte benzersiz bir kariyer peşinde olduğu görüşü kabul edilir (Greenhaus, 2000, s. 7). Geleneksel olarak bu kavram yalnızca üst kademelerdeki görevlere terfi ve yükselme anlamında kullanılmakta iken, günümüzde yatay geçişler, projelerde görev alma ve benzeri yer değiştirmeleri de kapsamaktadır (Güneş, 2006, s. 59). İnsanlar, buldukları yerde daha fazla güç, statü ve para sağlayan pozisyonlara ulaşmak için uğraşırlar. Bunun için kariyer planlarlar, kendilerini bu hedeflere götürecek yollar ararlar ve seçerler (Kitapçı ve Sezen, 2002, s. 221).

Kariyer kavramı, genel anlamda ilerlemeye ve yönetim hiyerarşisinde yukarı yükselmeye elverişli işleri tanımlamada kullanılmakla birlikte daha kapsamlı olarak düşünüldüğünde, bir bireyin iş yaşantısındaki aktivite, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimi olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, kariyer kavramı işe yönelik olmakla beraber, bireyin iş dışı yaşamı ve bu yaşamdaki rollerini de kapsamaktadır (Akçay, 2002, s. 4).

Görüldüğü gibi kariyer, farklı kişiler farklı anlamlar taşımaktadır. Kariyerle ilgili tüm bu tanımları incelediğimizde ortak noktalarının, çalışan kişinin başarı derecesini simgeleyen işle ilgili pozisyonlarda ilerlemesini, örgüt basamaklarından yukarı doğru çıkarak yükselmesini, bulunduğu konum ile ilgili tutum ve davranışlarını temel alan bir kavram olduğu

görülmektedir. Kariyer kavramı insan davranış motifleri ile donanmış, bir yaşam boyu devam eden işler serisidir (Pilavcı, 2007, s. 7).

Günümüzde işletmeler artık, profesyonel kariyer kavramı üzerinde durmakta ve işgörenlerini bu doğrultuda güdülemektedir. Burada ana sorumluluk kuruma düşmektedir. Fakat işgörenlerinde kariyer oluşturma ve geliştirmede önemli sorumlulukları vardır (Güneş, 2006, s. 59).

Bilim ve teknolojiadaki gelişmelerin elde ettiği hız, sosyal ve ekonomik çevrelerde, özellikle örgütsel yapılarda önemli değişimleri beraberinde getirmektedir. Bir örgüt içerisinde ‘ömür boyu çalışma’ ve ‘şirkete bağlılık’ kavramlarının önemini kaybetmesi sonucu bireyin kariyerini belli bir örgütle sınırlaması zorlaşmaktadır. Bireyin kariyeri, farklı örgütlerde farklı görevlerden oluşmakta ve oldukça çeşitli bir hale gelmektedir. Tüm bunların sonucu olarak, bilgi ve becerinin ön plana çıktığı, bireyin kişiliğini yansıtan yeni kariyer anlayışları ortaya çıkmaktadır (Pilavcı, 2007, s. 7).

1.2. Kariyer Kavramının Gelişim Süreci

Günümüzün hızlı değişen dünyasında yaşanan değişimler ve yenilikler organizasyonları da etkisi altına almıştır. Organizasyonların yaşanan bu değişime uyum sağlayabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için ellerindeki insan kaynaklarını en iyi şekilde yönetebilmeleri gerekiyor. Bu da ancak bireylerin hedefleriyle organizasyonun hedeflerini ortak bir noktada buluşturup bireyin daha iyi iş yapabilmesi için yapılması gereken yenilikleri bireye adapte etmekle olabilir. Yaşanan bu gelişmeler karşımıza kariyer kavramını çıkarmıştır (Toprak, 2005, s. 12).

Kariyer kavramı, tam olarak 1970’li yıllarda incelemeye alınıp, iş dünyasında kullanılmaya başlanmıştır. Ancak tarihe baktığımız zaman modern kamu hizmet anlayışının gelişmeye başladığı 16. yüzyıldan başlayarak, özellikle devlet memurluğu kavramı ile beraber ortaya çıkıp, gelişme gösterdiği görülmektedir. Kariyer kavramı 16. yüzyıldan bu yana keşfedilmiş olmasına rağmen, insanlık ve iş dünyası için bilimsel olarak kullanılmaya başlaması ilk olarak Anne Roe’nun 1956 yılında yazmış olduğu “Meslekler Psikolojisi” kitabı ile görülmektedir. Daha sonra 1957 yılında Donald E. Supper’in yazdığı “Kariyer Psikolojisi”, 1963 yılında Tiedeman ve Ohara’nın “Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” ve bunlara ilave olarak 1966 yılında John Holland’ın yazmış olduğu “Meslek Tercihi Teorisi” kariyer konusunu tartışılır hale getirmiştir. 1970’li yıllardan bu yana

ise, kariyerin ve insan yaşamının nasıl bir gelişim ve değişim gösterdiği, bilim adamlarının daha yoğun bir biçimde ilgi odağı olmuştur (Atay, 2006, s. 4).

Eskiden kariyer kavramı, daha çok profesyonel ve idari görevler için kullanılırdı. Pek çok işletmede de bu tür kişiler için hızlı yükseltmeler yapılırdı. Bazı durumlarda da, hayatı boyunca kariyeri açısından engellerle karşılaşanlar olurdu (Ergin, 2002, s. 30).

1980'lerden sonra ise globalleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan yeni yönetsel yaklaşımlar, örgütlerde kariyer konusunu ön plana çıkarmıştır. Kariyer kavramının bu gelişiminde, bilhassa insan psikolojisinin ve işletme içindeki davranışlarının önemli olduğu da ifade edilebilir (Şimşek, Çelik ve Soysal, 2004, s. 5). 1990'dan sonra örgütsel çalışmalara yeni kariyer dinamikleri girmeye başlamıştır (Küçük, 2009, s. 30).

Kariyer planlaması ve yönetimi, kariyer aşamaları, kariyer geliştirme, kariyer seçimi, kariyer platosu gibi kavramlar da kariyer kavramının ele alınması ile literatürde yerini almıştır (Tunç ve Uygur, 2001, s. 2). Sürekli gelişime adapte olmuş bilgi toplumu insanı, zaman içerisinde sahip olduğu bilgiyi daha etkin olarak kullanma ve kendini geliştirme konusunda büyük ilerlemeler kat etmiştir. Küreselleşme insan ihtiyaçlarının da önceliklerini değiştirmiş, bilgisini kullanan ve örgüt için önemli olduğunu hisseden bireyler bu çalışmalarının karşılığını hem maddi hem de manevi olarak almak istemişlerdir. Dünyadaki küreselleşme ile birlikte insanların yaşamında daha çok yer etmeye başlayan kariyer, yıllar geçtikçe insanların düşüncelerinde değişikliklere uğrayarak günümüze ulaşmıştır (Aydın, 2007, s. 7).

1.3. Kariyerin Özellikleri

Dünyadaki hızlı değişim, kariyer kavramının da farklı açılardan ele alınmasına yol açmıştır. Hall, geleceğin kariyer kavramını “sürekli değişen (protean)” veya örgüt tarafından değil birey tarafından yönlendirilen ve kendini tanıma, adaptasyon gerektiren bir süreç olarak tanımlamıştır. Kariyer üzerine oluşturulan yeni anlayış; genellikle kariyeri çok yönlü kariyer tanımı ile açıklamaktadır. Greenhous, kariyer kavramını açıklamak için iki ayrı yaklaşım geliştirmiştir. Bu yaklaşımlardan ilki kariyer kavramını; bir organizasyonun ya da mesleğin kalitesi ve niteliğini ifade ettiğini, örneğin hukuk mesleğinde çeşitli mevkiler bulunduğunu ve her mevki ve pozisyonun farklı bir nitelik taşıdığını belirtmiştir (Sav, 2008, s. 6). İkinci yaklaşımda ise kariyeri, bir organizasyon ya da meslekten çok, bireysel bir vasıf ve kalite olarak tanımlamıştır (Sav, 2008, s. 7).

Örgüt içerisinde işgörenlerin kariyerlerinde başarılı olabilmeleri ve bu doğrultuda ilerleyebilmeleri için kariyerin aşağıda belirtilen özellikleri taşıması gerekmektedir.

- Kariyer sadece dikey değil, yatay olarak da işgörenlere yükselme fırsatı verebilmelidir.
- Kariyer, örgütün ve işgörenin ihtiyaçlarındaki değişiklikleri dikkate alarak hazırlanmalıdır.
- Kariyer çerçevesindeki tüm pozisyonlar için gerekli olan bilgi, beceri ve yetenek açık bir şekilde belirlenmelidir.
- Örgüt yönetimi, danışmanlık yoluyla işgörenlere gerekli olan kariyer bilgilerini her zaman sağlamalıdır.
- Kariyerin belirlenmesi aşamasında birey ve örgüt bir arada çalışmalıdır (Kılıç, 2008, s. 19).

Kariyer, geçmişten günümüze uzanan süreç içerisinde, kimi zaman çalışanların kendilerini bir uzmanlık alanına adanmaları, kimi zaman da aralarında sadece gevşek ilişkiler bulunan birtakım işlerde çalışmak anlamlarında kullanılmıştır. Tüm bu özellikler içerisinde ortak olarak kabul edilen bir gerçek vardır ki o da kariyerin bir başarı derecesini çağrıştırmasıdır (Adıgüzel, 2008, s. 8).

1.4. Kariyer Boyutları

Kariyer iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; dışsal boyut olarak adlandırılan gerçekçi ve objektif algılamalar ile içsel boyut olarak adlandırılan subjektif algılamalardır (Şimşek, Çelik ve Soysal, 2004, s. 15).

1.4.1. Kariyerin İçsel Boyutu

Örgütte gelişmenin subjektif boyutu olan kariyerin içsel boyutu; bireyin kişiliğinde oluşacaktır. Birey, çalışma yaşamında ve içinde bulunduğu organizasyon içindeki konumunu irdeleme, anlama ve geleceğe ilişkin olarak nerede ve nasıl olmak istediğini belirleme durumunda olacaktır. Bu çerçevede bireyin,

- Ben gerçekte ne istiyorum,
- Nereye ulaşmak istiyorum,
- Hedeflerime ulaşmak için nelere sahibim, şeklinde sürekli kendini sorgulaması söz konusudur.

Bu sorgu sürecinde kişi kendi kişiliğini de sorgulama, kendini tanıma ve bu doğrultuda geleceğe ilişkin yönünü belirleme olanağını da elde etmiş olacaktır. Bu bireysel yönelim Organizasyonel Davranış Terminolojisinde “kendini gerçekleştirme olgusu” diye tanımlanır.

Buna göre psikolojik açıdan sağlıklı saydığımız birey, potansiyel olarak gelişip serpildikçe, kendini gerçekleştirme düşüncesiyle kariyerini geliştirmek, yükselmek, hedeflediği noktalara ulaşmak çabası içinde olacaktır (Adıgüzel, 2008, s. 9).

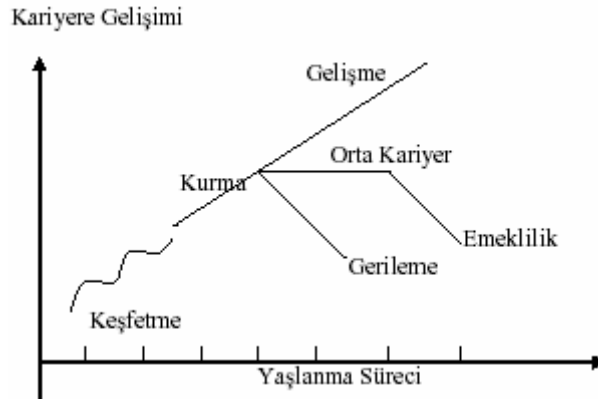
1.4.2. Kariyerin Dışsal Boyutu

Kariyerin dışsal boyutu; belli bir işe yönelmiş olan objektif ilerleme basamakları olarak tanımlanabilir (Şimşek, Çelik ve Soysal, 2004, s. 15).

Kişinin içinde yer aldığı organizasyon kariyerin dışsal boyutunu oluşturmaktadır. Bireysel kariyerin organizasyon açısından araştırılması ve yönlendirilmesi gerekmektedir. İlke olarak şunun saptanması gereklidir; İşletmelere kendi temel amaç ve yönelimini gözden uzak tutmadan, söz konusu amaç ve yönelimlerinin gerektirdiği felsefesinin bilincinde kalarak, kariyer planlamaları doğrultusunda biçimlenmiş bireysel amaç ve yönelimlere uyumlu olması tavsiye edilmektedir. Bu ilke, ilgili literatürde “amaçların bütünleştirilmesi” kavramıyla somut olarak belirlenir ve organizasyonel amaçlarla bireysel amaçların özdeşleşmesi gereğini yansıtır. Organizasyon, ana ilke olarak bu uyumu sağlayamadığı ölçüde, özellikle üst pozisyonların etkin ve başarı motivasyonları yüksek yöneticilerle doldurulması zor görünmektedir (Kaynak vd., 1998, s. 231).

1.5. Kariyer Aşamaları

İnsan hayatının çeşitli dönemeçleri vardır. Çocukluktan gençliğe, gençlikten yetişkinliğe, yetişkinlikten yaşlılığa geçişimiz böyle bir dönemeçtir. Kişilerin bu dönemeçleri, toplumların kültür yapılarıyla, sosyal yapılarıyla, biyolojik özellikleri ve kişilik yapılarıyla ilgilidir. Bireysel olarak kariyer safhalarının gelişim süreci, kişinin yaşam safhalarına paralel olarak gelişir. Çocukluktan yetişkinliğe, hatta olgunluğa kadar bu böyle devam eder (Atay, 2006, s. 9).



Şekil 1.1: Kariyer Aşamaları

Kaynak: Kaynak, 1996; 182

Her yaşam basamağı; farklı ihtiyaçları, motivasyonu ve görevleri içerir. Bireylerin kariyerlerinin gelişmesine ve şekillenmesine yardımcı olan çeşitli etkiler söz konusudur. Kişilerin fiziksel özellikleri, zihinsel özellikleri, aile, okul, etnik gruplaşma, cinsiyet, ilgi alanları, yaş, deneyim bunlardan bir kısmıdır. Kişi, özsaygı ihtiyacına bağlı olarak, belli bir plan çerçevesinde kendisine bir yön seçerek, istek ve amaçlarını belirlemekte; bu doğrultuda kariyerini geliştirmektedir. Ancak her bireye göre bu beklenti ve ihtiyaçlar değişiklik göstermektedir (Yılmaz, 2006, s. 21).

Kariyerin ilk şekilleri çocukluk yıllarında oluşmaya başlar. Aile büyükleri, akraba ve arkadaşların tavsiyeleri, meslekleri bireyler için cazip hale gelebilir. İlkokul, ortaokul, lise yıllarında ise kariyer olgusu hızlı bir şekilde gelişimini sürdürür (Toprak, 2005, s. 18).

Çalışan birey, kariyer yaşamından, keşif aşaması, kurulma aşaması, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik olmak üzere beş bölümden geçer. Bu aşamaların sağlıklı bir biçimde yaşanması, gerek bireysel gerek organizasyonel anlamda özen ve çaba gerektirir (Barutçugil, 2004, s. 327).

1.5.1. Keşif Aşaması

Kariyer yaşamının ilk evresi, bireyin kendini tanımaya çalıştığı ve kendine uygun bir meslek alanlarını ve fırsatları değerlendirdiği keşif dönemidir (Yaylacı, 2006, s. 79). Keşif aşamasında odaklanılan temel soru; “hayatımın geri kalan kısmında yapmak istediğim şey nedir?” sorusudur (Demir ve Okan, 2008, s. 30).

Bu periyot, bireyin eğitimi sonrasında başlayan dönemdir. Bu aşamada birey, gençlik döneminden itibaren, ailesinden, öğretmenlerinden, arkadaşlarından ve çevresinden etkilenerek ilerideki kariyeri hakkında çeşitli düşünceler geliştirmektedir. Bu etkilenme yalnızca çevresindeki kişilerle ilgili değil, ailenin ekonomik, kültürel durumu ve sosyal sınıfı ile de ilgilidir (Cerit, 2007, s. 18).

Çeşitli kariyer aşamalarının temel önermesi şudur; insanlar kariyerleri süresince göze çarpan meslek aşamaları boyunca ilerler. Her bir aşamada çalışanların işteki tutum ve davranışları farklı olarak tanımlanır (Oplatka, 2010, s. 779). Bireylerin kariyerleri hakkındaki tartışmaların büyük çoğunluğu belli bir ücrete dayalı olarak işe girmeye yoğunlaşır. Öğretmenler, çevreden etkiler ve televizyonda izlenenler kariyer kararını etkiler. Ayrıca, ilgi alanları, finansal olanaklar kariyer üzerinde etkili faktörlerdir (Sabuncuoğlu, 2005, s. 171).

Keşif aşaması bireyin işe başlamasından sonra da devam eder. Çoğu zaman işe yeni başlayan personel, başkalarının yardımı ve yönlendirmesi olmadan görevler ve roller almaya hazır değildirler. Birçok meslekte işe yeni başlayan personele çırak gözü ile bakılır. Oryantasyon ve sosyal aktiviteler örgüt tarafından önemlidir. Bunlar yeni personelin bir an önce yeni mesleklerine ve iş arkadaşlarına alışmasını kolaylaştırır. Böylece onlar da şirketin hedeflerine iştirak etmiş olurlar (Noe, 1999, s. 336).

Birey, bir işte çalışmaya başladığında o işin gerektirdiği role uygun olup olmadığını araştırır, kendi kendini keşfetmeye, güçlü ve zayıf, yeterli ve yetersiz yönlerini saptamaya çalışır. Kişiliğini tanır ve geliştirir (Kaynak, 1996, s. 181). Keşfetme periyodu 20'li yaşların ortasında son bulur ve okuldan iş dönemine geçiş gerçekleşir (Kantek, 2007, s. 68).

1.5.2. Kurulma Aşaması

Kurulma dönemi farklı kaynaklardan iş aramayla başlar, gerçek dünyada başarı ya da başarısızlıkları kanıtlayan ilk işi bulma, işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve akranları tarafından kabul edinme sürelerini kapsar. Bu aşamada kişi ihtiyaçlarına ağırlık vermektedir. Bu dönemde kişinin karşısına iki problem çıkabilir, bunlar mevki edinme ve kendini kanıtlamadır (Taşçıoğlu, 2006, s. 13).

Bu devre kendi içinde üç alt döneme ayrılabilir:

- İş arama ve bulma
- İşe başlama ve oryantasyon
- Yerleşme ve ilerleme

1.5.2.1. İş Arama ve Bulma

Bu dönem, işsizlik oranının çok yüksek, iş olanaklarının kısıtlı olduğu ülkelerde daha da önem kazanmaktadır. İş arama faaliyetleri çoğu durumda oldukça uzun bir sürece yayılabilmektedir. Yine çoğu zaman birey çalışma yaşamının başında istediği nitelikte bir iş bulamamakta, ekonomik nedenlerle iş yaşamına atılmaktadır. Bu devrede doğru adımların

atılması, kariyer hedeflerine ulaşılmasını da kolaylaştırır. İş arama bireyin sadece kurma devresinde değil, daha sonraki kariyer devrelerinde de çeşitli nedenlerle iş değiştirmesi durumunda yapması gereken önemli bir bireysel kariyer yönetimi faaliyetidir. Günümüzde şirketler, personel alımlarını oldukça profesyonel yöntemlerle gerçekleştirmektedir. Buna karşın bireyin klasik yöntemlerle iş arama çabaları giderek sonuçsuz kalacaktır. Bu nedenle birey, hem şirketlerin personel alımı aşamalarını, hem de bu aşamalarda kendisinden beklenenleri etkin olarak yapmak için gerekli yöntemleri bilmek durumundadır. Diğer bir deyişle “profesyonel olarak iş aramak” zorundadır (Sav, 2008, s. 18).

1.5.2.2. İşe Başlama ve Oryantasyon

Bu devrede aranılan iş bulunmuştur. Birey artık işe başlamış ve uyum göstermeye çalışmaktadır. Yeni bir çevreye giren birey için çalışma ortamına uyum göstermek ve işini öğrenmek bu devrenin en önemli hedefleridir. Özellikle iş yaşamına ilk kez başlayan bireyler bu devrede birçok sorunla karşı karşıya kalırlar (Sav, 2008, s. 18). Kariyer literatürü çalışanların iş değişimlerine oryantasyonları ile oldukça ilgilenmiştir (Feldman ve Thomas, 1992, s. 273).

1.5.2.3. Yerleşme ve İlerleme

Çalıştığı işe ve iş ortamına uyum sağlayan bireyler için artık mühim olan konu, mevcut konumlarını sağlamlaştırmak ve mesleklerinde ilerlemektir. Bu devrede birey işinde ustalaşmış, çalıştığı örgütü iyice tanımıştır. Birey işine sarılarak başarı için var gücüyle çalışırken, bir taraftan da mesleki bilgisini artırır. Oldukça üretken olduğu bu dönemde birey, işinde ustalaştıkça daha fazla yetki ve sorumluluk isteyecektir. Bu, bireyin mesleki olarak ilerlemesi anlamına gelmektedir. Kuşkusuz bireyin organizasyon içinde ilerlemesi, kurum kültürüne ve kariyer yönetimi politikalarına da bağlıdır. Birey bu devrede aile kurar; bir taraftan iş yaşamında, bir taraftan özel yaşamında önceki devrelere nazaran daha fazla sorumluluk almaya başlar. Bu da bireyin odak noktalarını artırır ve birey, yaşamını dengeli ve düzenli bir şekilde sürdürmeye çalışır. Bu aşamada kariyer gelişmesi son derece hızlıdır. Diğer bir ifadeyle çalışanların kariyerindeki en üretici devredir. (Sav, 2008, s. 18).

1.5.3. Kariyer Ortası Aşaması

Kariyer ortasındaki bireyler bu döneme, erken ve orta yetişkinlik dönemi arasında köprü olan orta yaşa geçişle başlarlar (Greenhaus ve Callanan, 1994, s. 100). Başlangıçta birey

genel olarak sahip olduğu erken kariyeri yeniden değerlendirir. Daha sonra kendini tamamen orta kariyer dönemine taşımak için hayat yapısını biçimlendirmeye başlar (Greenhaus ve Callanan, 1994, s. 101).

Kariyer ortası dönemi, bireyin yaptığı işe yoğunlaştığı ve tecrübe açısından üst seviyelere ulaştığı bir dönemdir. Bu dönemde işinde başarılı olan bireylere daha çok sorumluluk verme ve inisiyatif kullanma hakkı verilir. İşinde başarısız olan bireyler ise kariyer ortası dönemde kendilerini yeniden değerlendirerek, bireysel kariyer planlarını yeniden oluşturabilir ve alternatif kariyer yolları arasından seçim yapabilirler (Kılıç, 2008, 23).

Bu dönemde bireyin güvenlik ihtiyacının önemi azalmakta, başarı, saygınlık, özgürlük ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır. Bu süreçte sorumluluk ve inisiyatif özellikleri taşıyan işlere geçme arzusu egemendir. Pek çok kişi, bu safhaya gelinceye kadar, herhangi bir kariyer açmazı ile karşılaşmamaktadır. O nedenle bu safhada kişi var olan kazanımlarını korumaya yönelir ve performansını geliştirmeye devam eder. Örneğin 35-40 yaşlarında insan kaynakları tepe yöneticisi olmak isteyen birisi amacına ulaşırsa, 55-60 yaşında da genel müdür olmak isteyebilir (Aytaç, 1997, s. 66).

Diğer dönemlerde de ortaya çıkma olasılığı olmakla birlikte en çok bu dönemde karşılaşılan sorunlardan biri de tükenmişliktir. Özellikle yoğun ve stresli iş ortamlarında karşılaşımla olasılığı daha fazla olan tükenmişlik, “fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik” olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda olan bireylerde; enerji eksikliği, işe ve çalışma ortamına karşı duyarsızlık, performans düşüşü görülür (Özden, 2001, s. 36).

Bu dönemde kişilerin motivasyonlarını sağlayabilmek için öncelikle neden şarj edilmeye ihtiyaçlarının olduğunun belirlenmesi gerekir. Uzun süreli çalışanlar ile ilgili görüşler genellikle onların motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebilecek dört motive edici kaynak üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlar; (Aytaç, 1997, s. 68).

- **Can Sıkıntısı:** Bazı çalışanlar, aynı işi çok uzun süre boyunca yaptıkları için artık o işi çok iyi yapabilecek durumdadırlar. Bu durumdaki kişilerin işleri, onlar için çekici ve anlamlı değildir; sonuç olarak da performansları düşer (Yılmaz, 2006, s. 28).

- **Rekabet Eksikliği:** Çalışanları birçoğu, işi çok iyi öğrendikleri için neredeyse hiç güç harcamadan, o işleri yerine getirebilirler. Böylelikle çalışanlar, uyaracak bir rekabet olmadığı için işlerinde ilerlemeye gerek duymazlar (Yılmaz, 2006, s. 28).

- **Yetersiz Yöneticiler:** Yalnızca yöneticileri onları teşvik edemediği için veya bu yöneticiler onları daha önemli işleri yapmaya yönlendiremedikleri için potansiyellerinin tümünü kullanamayan çalışanlar da vardır (Yılmaz, 2006, s. 28).

- **Başarı Eksikliği:** Kariyer ortası dönemindeki çalışanların, başarıma isteğinin azalması ile karşılaştıkları görülür. (Yılmaz, 2006, s. 28).

1.5.4. Kariyer Sonu Aşaması

Bu evrede, önceki yıllarda güçlendirilen kariyerin son yıllarının yaklaştığı bir dönem olarak görülmektedir. Bu aşamada kişi, örgütün en yaşlı üyelerinden birisidir ve işiyle ilgili yeni bilgiler edinme çabasında değildir (Aybatlı, 2008, s. 23).

Bir önceki evreden de sorunlar bu aşamaya taşınabilir. Bireyin fizyolojik açıdan yaşlanmasının da sonucu olarak, ciddi sağlık sorunları da bireyin kariyerini düşürme eğilimindedir. Gelişmekte olan ülkelerde ortalama ömrün, gelişmiş ülkelere göre daha da kısa olduğu düşünüldüğünde, bu eğilim daha da artacaktır (Adıgüzel, 2008, s. 21).

Kariyerin en uzun aşaması olup, kişinin kariyer yaşamının sonuna geldiği aşamadır. Kimileri çalışma yaşamının en üst düzeylerine ulaşmışlardır. Eskime ve kariyer ortası sorunları bu aşamaya da taşınır. 50-65 yas arası olan bu dönemde kişi, iş hayatında sağladığı yeri korumaya yönelik çaba sarf eder. Saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı önemini korumaktadır. Bireyler, bu safhada kişiliğe yönelim üzerinde odaklanırlar, örgüte yönelimleri azdır. Kariyer ortası devresinde karşılaşılan sorunların bir kısmı, bu devreye taşınır. Bu devrede yükselme eğilimi gösterenlerin oranı çok düşüktür. Bireyin kariyeri daha çok durgunluk sürecine girer. Özellikle devre sonuna doğru bireyin iş yaşamına olan ilgisi azalır ve gerileme dönemine girer (Adıgüzel, 2008, s. 21).

1.5.5 . Azalma (Emeklilik) Aşaması

Emeklilik aslında bireyin kariyer yaşamındaki yeni kariyer yollarının ve hedeflerinin başlangıcı olan bir dönemi ifade etmektedir. Bu safhada birey daha önceki yoğun iş yaşamında isteyip de vakit bulamadığı diğer aktiviteleri gerçekleştirebilir. Pek çok kişi için ise, kariyerin son yılları inişe geçme zamanı olarak nitelendirilmektedir. Emeklilik için hazırlık, herhangi bir fiziksel ayrılma olmadan önce organizasyondan psikolojik olarak geri çekilmek anlamına gelebilir. Böylece daha az sorumluluk, rollerde azalma ve iş kimliğinin kaybı gibi gelişimler yaşanır. Bu dönemde kişisel/iş ilişkileri ise, bireylere katkısına ve bireyin pozisyonunu korumak adına harcamaya istekli olduğu çabanın düzeyine göre yeniden düzenlenebilir (Adıgüzel, 2008, s. 21).

Gelişmiş ülkelerde genellikle emeklilik ile kariyerin sonlanması bir arada görülmektedir. Bunda emeklilik yaşının yüksek olması, bireyin çalışma isteğinin kalmaması ve emeklilikte sağlanan ekonomik olanakların yeterliliği etkili olmaktadır. Ülkemizde ise, emeklilik yaşının düşük olması sonucu, emekli olduktan sonra da bireyin çalışma gücü ve isteği devam etmektedir. Emeklilikte sağlanan ekonomik olanakların yetersizliği de bireyi emeklilikten sonra çalışmaya itmektir. Fakat çoğu zaman baskın olan etken, bireyin emeklilikten sonra

kendini boşlukta hissetmesi ve çalışma yaşamının bireye verdiği gayri maddi yararlarından yoksun kalmasıdır (Toprak, 2005, 28).

Bu dönemdeki önemli nokta, tecrübeli tepe yöneticisinin örgüte yardımcı olarak çalışmak ve belli mevkilere gelmek isteyenlerin eğitime yardımcı olmak için emekli olsalar bile aynı organizasyonda kalmalarıdır (Sav, 2008, s. 21).

Saygınlık ve öz-gerçekleştirme gereksinmesi önemini korumaktadır. Birey, kariyerinde daha fazla ilerleyemeyeceğinden verimi azalmakta, işlerinde fazla tatmin olmamaktadırlar. Bu nedenle fizyoloji ve psikolojik rahatsızlıklar duyarlar ve “kariyer ortası kriz” olarak adlandırılan durumla karşılaşır. Sonuç olarak yöneticilerin tepkisiyle karşı karşıya kaldıklarından dolayı da işten ayrılabilirler (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001, s. 160).

1.6. Kariyer ile İlgili Kavramlar

Çeşitli kavramlar kariyer konusu ile ilişkilendirilmektedir. Bu kavramlar kişinin kariyer hayatını çeşitli şekillerde etkilemektedir.

1.6.1. Kariyer Platosu

Bireyin kariyer yaşamını dengeleyen birtakım unsurlar vardır. Bu unsurlar başlıca, bireyin kendi algıladığı özellik ve nitelikleri, güdü ve gereksinimleri, değer tutum ve davranışları ve çevresiyle olan ilişkileridir. Birey, kariyerinin bir döneminde, üstte belirttiğimiz unsurlar arasında bulunması gereken dengeyi kaybeder. Ya da bu unsurların arasında bulunması gereken dengenin, kaybolduğunu algılar. İşte bu sebeplerden dolayı birey, kariyerinin bir döneminde bir durağanlık devresi geçirir. Bu adı geçen durağanlık devresine, kariyer platosu denildiği görülmektedir (Atay, 2006, s. 11).

Kariyer platosu şekillenen örgütlerin doğal bir sonucudur. Her örgütsel merdiven basamağında, pozisyonlar, aday sayısından daha azdır (Ference vd., 1977, s. 602). Kariyerde plato; kişinin üst düzeydeki görevlere yükseltileme olanaklarının zayıf olduğu noktalar olarak tanımlanmaktadır (Aldemir vd., 1998, s. 14).

Bu durumda birey, işindeki şevk, ilgi, istek ve heyecanını bilgi ve beceri eksikliği nedeniyle kaybetmiş, dikey yükselme olarak yükselme şansı kalmamıştır. Örgüt bireyinin heyecanının kaybolmasına; yetersiz ücret, yetki ve sorumluluk belirsizliği, yönetim tarzının astları tatmin etmemesi, vb. birçok neden gösterilebilir. Örgüt içi ve dışı çevreden kaynaklanan değişik sorunlarla karşı karşıya kalan ve bunları aşamayıp, beklentileri kırılan örgüt bireyini motive etmek oldukça güçtür. Dolayısıyla motive edilmeyen çalışanın

verimliliği de düşük olmaktadır. Ayrıca bu çalışanlar öğrenme ve gelişmeye de kendilerini kapatmışlardır (Güneş, 2006, s. 63).

Kariyer platosunun tanımından yola çıkarak, bireylerin örgütlerin hiyerarşik yapıları içinde yükselme olanaklarının az olmasının bireylerde birtakım psikolojik sorunlar doğmasına sebep olduğu söylenebilir (Gerek, 2009, s. 11). Bireylerin, iş yaşamlarının son yıllarında kariyer platosuyla karşılaşma ihtimalleri yüksektir. Bu dönem, emeklilik beklentisi içerisinde olan bireyin mesleğinde doyum noktasına ulaşıldığının ifadesi olmakla beraber aynı zamanda kişinin istenilen zamanda geri çekilme ya da serbest kalma sürecine hazırlanmasını da gerektirmektedir (Demirbilek, 1994, s. 73).

Karmaşık yapıli örgütlerde, kişi hayatının bir döneminde durgunluk ile kaçınılmaksızın karşılaşmaktadır. Bireyin durgunluğa girmesindeki etkenlerden biri de bireysel algılamalarıdır. Bazı bireyler, örgütteki yükselme olanaklarının tıkanmasını durgunluğa girmeden atlatırlarken, bazı bireylerde aynı durum daha büyük bir sorun olarak karşılarına çıkmaktadır. Bu durumda önemli olan örgütün, durgunluk durumundaki bireyleri belirlemesi ve kendilerine yardımcı olmak için gerekli önlemleri almış olmasıdır. Durgunluğa yol açan sorunlar, kariyer ile bağlantılı olduğunda, “kariyer danışmanlığı” hizmetinden yararlanılması gerekmektedir. Danışmanlık sırasında bireye sadece işi, kariyeri ve eğitimi konusunda yardımcı olunmamakta, aynı zamanda bireysel ilişkilerinde, yaşamında, sağlık durumunda, ailesi ile ilişkilerinde, boş zamanlarını değerlendirmesinde ve karşılaştığı sorunların çözümünde destek sağlanmaktadır (Uzunbacak, 2006, s. 32).

Kariyer platosu son yıllarda önceki yıllara nazaran daha da erken görülmeye başlanmıştır. Bu eğilimlerin sonucu olarak, bürokratik ve örgütle sınırlı kariyer yerine, daha çok profesyonellik ve genel olarak mesleğe bağlılığı vurgulayan bir kariyer anlayışı gelişmekte ve benimsenmektedir (Erdoğan, 2001, s. 18).

1.6.2. Kariyer Haritası

Kariyer haritası, bir organizasyon içinde herhangi bir işten diğerine ilerleyebilmenin yollarını belirlemek amacıyla kullanılan bir tekniktir. Bir anlamda tüm pozisyonları içeren, pozisyonlar arasında geçiş yollarının net olarak belirlendiği bir örgüt şeması olarak da ifade edilebilir. Bu şemada pozisyonlardan sonra hangi aşamalara geçilebileceği ve bunun için gerekli deneyim ve yetkinlikler açıkça belirtilmiştir (Şimşek, Çelik ve Soysal, 2004, s. 23).

Kariyer haritaları fonksiyonel olarak başlayarak, tüm örgüte ve gruba yönelik olarak hazırlanırlar (Gerek, 2009, s. 11).

Kariyer haritasında hangi pozisyondan sonra hangi pozisyonlara geçilebileceği ve bunun için gerekli deneyim ve yetkinlikler açıkça belirlidir. Kariyer haritası organizasyon şeması üzerinde oluşturulabileceği gibi, tablolar halinde de oluşturulabilir. Bu tablolarda her bir pozisyon esas alınarak,

- Pozisyonun görev ve sorumlulukları (iş tanımı),
- Pozisyon için gerekli nitelikler (iş nitelikleri),
- Pozisyona organizasyon içindeki hangi diğer pozisyonlardan geçilebileceği belirtilir (Güneş, 2006, s. 63).

Pozisyonlar arasında gerçekleşen geçişlerin dikey olması gerekmez. Aynı düzeydeki pozisyonlar arasında da geçiş yapmak mümkündür. Örneğin muhasebe uzmanlığından pazarlama uzmanlığına geçiş yapılabilir. Bu nedenle organizasyon şeması üzerinde belirli bir pozisyona gelmek için geçilmesi gerekli birbirinden farklı pozisyonlar olabilir. Böylece, aynı pozisyona farklı pozisyonlardan geçerek ulaşmak mümkündür. İşte belirli bir pozisyona ulaşmak için izlenecek bu yollara kariyer yolları denilmektedir. Eğer firmada bir kariyer haritası çalışması yapılmışsa kariyer yollarının belirlenmesi de kolay olur. Ancak bu tür detaylı bir çalışmayı yapmak oldukça güçtür. Üstelik organizasyonların yapısı ve buna bağlı olarak şemalar, örgütsel ihtiyaçlardaki hızlı değişime paralel olarak değişmektedir. Bu yüzden kariyer haritası çıkarılmadan da genel hatları ile kariyer yolları belirlenebilmektedir. Bu şekilde bir firmada gerçekçi kariyer yollarının geliştirilmesi için dört aşama gereklidir: (Güneş, 2006, s. 64).

1. İş analizi yoluyla işyerindeki çeşitli işler için gerekli beceri, bilgi ve diğer niteliklerin saptanması,
2. İçerik, bilgi, beceri gerekliliğine bağlı olarak işler arasındaki benzerliklerin ortaya çıkarılması,
3. Benzer işlerin iş aileleri biçiminde gruplandırılması,
4. Bu iş aileleri arasında, daha sonra kariyer yollarını temsil edecek olan mantık ilerleme çizgisinin oluşturulması (Çabuk, 2007, s. 32).

Hangi yöntemle belirlenirse belirlensin, örgüt çalışanlarına örgüt içindeki kariyer olanaklarını gösterir (Güneş, 2006, s. 64).

1.6.3. Kariyer Patikası

Kariyer patikası, arzulanan kariyer amacına ulaşmada izlenen iş pozisyonlarını tanımlar. Örneğin üst kademe yöneticisi olmak isteyen bir yöneticinin ya uluslararası bir deneyime sahip olması ya da yönetsel aşama çizgisinden geçmesi gerekebilir (Sav, 2008, s. 11).

Ofis Yöneticisi	Birim Yöneticisi	Bölge Yöneticisi	Bölüm Yöneticisi	Departman Yöneticisi	Başkan Yardımcısı	Başkan
İLK KADEME YÖNETİCİ	ORTA KADEME YÖNETİCİ	ORTA KADEME YÖNETİCİ	ORTA KADEME YÖNETİCİ	GENEL MÜDÜR	ÜST YÖNETİCİ	Başkan

Şekil 1.2: Kariyer Patikası

Kaynak: Şimşek vd., 2004, s.24

Kariyer patikasının çizilmesinde ilk adım, örgüt içindeki pozisyonların fonksiyonel özelliklerinin saptanmasına dönük olacaktır. Bu olgu uygulamada, iş analizlerinin yapılarak görev tanımlamalarının gerçekleştirilmesi şeklinde ortaya çıkar. Bu çalışma ve işlemler sonucunda, iş ya da pozisyonlarla ilgili gerekli bilgi, beceri ve söz konusu olabilecek diğer nitelik ve özelliklerin saptanması gerçekleşir. Kariyer patikalarının çizilmesinde ikinci adımı, yapılan çalışma ve araştırmalardan yararlanılarak, değişik iş ve pozisyonların karşılaştırılması oluşturur. Bu çalışma yapılırken, özellikle benzer beceri, bilgi ve yetenek gerektiren pozisyonlar saptanarak aralarındaki ortak yön ve ilişkiler ayrıntılı bir şekilde belirlenmeye çalışılacaktır. Son adımda ise bireyler, aynı ve ortak ele alınan işleri “ s Aileleri” adı altında bütünleştirecektir. Böylece örgütün alt kademelerinde yer alan belli işler ile örgütsel yapının üst kademelerinde yer alan pozisyonlar, tıpkı akrabalık ilişkilerinde olduğu gibi aralarındaki bağlar bakımından açıklanacaktır. Bu noktada kariyer modelini oluşturan bireyler, aynı aileye ait pozisyonlar arasında, mantıksal kestirimler yaparak fonksiyonel bağları araştırmalı ve bu bağları güçlendirmelidir (Kaynak vd., 1998, s. 240-241).

Birçok örgüt kariyer patikasının çok katı oluşturmasını desteklememektedir ve var olan patikalar için daima farklı seçenekler bulunmaktadır. Bu durum işletme de çalışanlara yatay-dikey hareketlilik fırsatı sağlar (Moorehead ve Griffin, 1989, s. 655).

1.6.4. Kariyer Hayat Döngüsü

Kariyer hayat döngüsü, büyüme çağında başlayan ve yaşlılık dönemine kadar geçen süreçle ilgilidir (Sav, 2008, s. 12).

Kariyer hayat döngüsü oluşturulurken ilk olarak örgüt içinde uygun düşen ve tarihsel olarak iyi çalıştığı bilinen döngüler tanımlanmalıdır. Bu amaçla, bilgi düzeyi, yöntem, davranışsal yeterlilik seviyeleri ve deneyim özellikleri birbirine benzeyen işler ayrılmalıdır. Bu sayede, A işini yapan bir bireyin yetenek, yeterlilik ve deneyiminin B işi için de uygun düşmesi veya çok az çaba ile bu açığın kapatılabilir olması sağlanmış olacaktır. Örneğin; satış bölümünden pazarlama bölümüne geçiş, personel bölümünden üretim bölümüne geçişten daha kolay olacaktır. Geçiş yapılan pozisyonlara, yeterlilik ve deneyimleri uygun ancak bilgi düzeyi az olan bir birey getirildiğinde, şirketi derinden etkilememelidir. Yeni göreve gelen bireyin, üç ay gibi bir sürede iyileştirmeler yapabilecek kadar uzmanlığa sahip olması beklenir.

Bireylerin örgüt içerisindeki hareketleri dört yönlü olabilmektedir. Bunlar:

- Aynı işte derinlemesine ilerleme, uzmanlık, kademe yükselme (kariyer basamaklarını tırmanmak),
- Benzer seviyede iş değişikliği; köprü yaparak farklı kariyer yolunda ilerleme
- Bir üst seviyedeki işler; yönetim sorumluluğu veya genel yönetim,
- Örgütlerin yeniden yapılanması sonucu işin önemli ölçüde değişikliğe uğramasıdır (Güneş, 2006, s. 65).

1.6.5. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, bireyin kariyer planlarına ulaşabilmesi için örgüt tarafından desteklenmesi olarak ifade edilebilir. Kariyer yönetiminin amacı, bireylerin örgüt içinde ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilmesine yardımcı olmaktır. Böylece bireysel ihtiyaç ve amaçlar ile örgütsel ihtiyaç ve amaçların bütünleştirilmesi yoluyla çalışanlarda iş tatmini, örgütte işe etkinlik ve verimliliğin artırılması sağlanır (Erdoğan, 1999, s. 65).

Çalışan her birey, işinde ilerlemek, daha üst düzeylere gelmek ister. Fakat mesleki basamaklarda ilerlemek düşünüldüğü kadar kolay değildir. Kişinin iş hayatında ve mesleğindeki ilerlemesinin sağlıklı olabilmesi kariyer yönetimini ilgilendirir (Fındıkçı, 1999, s. 343).

Kariyer Yönetimi:

- İnsan kaynakları planları ile sistemin bütünleştirilmesini,
- Kariyer yollarının belirlenmesini,
- Kariyer bilgisinin artırılması için açık işlerin duyurulmasını,
- Çalışanların performanslarının değerlendirilmesini,
- Astlara kariyer danışmanlığı yapılmasını,
- İş deneyimlerinin artırılmasını,
- Eğitim programlarının düzenlenmesini içerir (Sav, 2008, s. 13).

Örgütsel ve bireysel unsurları kapsayacak şekilde daha geniş bir tanım vermek gerekirse, kariyer yönetimi, bir çalışanın mevcut bulunduğu konumun farkında olması, kendisi için bir sonraki adımda neyin olduğunu bilmesi, iş geleceğini öngörmesi, gelişme seyrine uygun hazırlıkları yapabilmesi kısacası kendisini geleceğe hazırlamasıdır (Sav, 2008, s. 14).

1.6.7. Kariyer Hareketleri

Geleneksel örgüt anlayışı, pozisyonların dikey hiyerarşik yapılanması ve yatay olarak da fonksiyonlarının farklılaşması üzerinde yoğunlaşmıştır. Günümüzde ise, hiyerarşik örgüt yapılarının yerini şebeke tipi yapılar almıştır (Erdoğan, 2009, s. 9).

Bu örgütsel yapılanmalarda kişiler, genel olarak üç yönde kariyer hareketi gerçekleştirmektedir:

- Dikey Hareket: Bu hareket formel organizasyon basamaklarında yukarı veya aşağı doğru gerçekleşen hareketlerdir.
- Yatay Hareket: Örgütlerde kariyer ilerleyişi her zaman yukarıya doğru gerçekleşmez. Genellikle yeni ve genç işgörenler arasında gerçekleşen yukarı doğru ilerleyiş, kıdemli işgörenler için gerekli olmayabilir. Çoğu zaman yatay ilerleme planlama eksikliği veya planlayıcıların yetersizliği nedeniyle engellenmektedir.
- Merkeze Doğru Hareket: Organizasyonda, merkezdeki birimlere geçiş anlamına gelir. Bu da ancak organizasyonda kazanılan güven, daha fazla sorumluluk elde etme ve örgütü daha iyi tanıma ile yakından ilgilidir (Türkel, 1999, s. 164).

Örgüt bünyesinde gerçekleşen dikey hareket, bireyin yönetim basamaklarındaki yerini göstermektedir. Başka bir ifadeyle işgörenin örgütteki hiyerarşik düzey ve kademesindeki değişimi ifade etmektedir. Bu değişim genellikle terfi yolu ile gerçekleşir. Merkezden çevreye olan yatay hareket ise, işgörenin aynı düzeyde yer alan farklı iş ve birimlere transferi işlemidir. Çevresel hareket ise, bireyin örgütte bir bölümden diğerine geçişini açıklamaktadır.

Kısaca, örgütsel sistemin içine veya dışına doğru gerçekleşen katılma hareketidir (Erdoğan, 2009, s. 9).

1.7. Kariyer Kalıpları (Modelleri)

Kariyer kalıbı, bireylerin çalışma yaşamları boyunca iş ve kariyerleri ile ilgili davranışlarını ifade eder (Şakiroğlu, 2007, s. 42). Kariyer kalıbı, örgütte bir işten diğer bir işe spesifik ilerlemeye hitap edilmiş bir tekniktir (Byars ve Rue, 2008, s. 198). Bireylerin beceri ilgi ve beklentileri geniş ölçüde farklılık gösterdiğinden, kariyer kalıpları da değişiklik gösterebilmektedir (Şakiroğlu, 2007, s. 42).

Bireyler çalışma yaşamlarının başlangıcından bitimine dek çok çeşitli kararlar alabilirler. Alınan kararlar çalışma yaşamının sonuna kadar aynı işte çalışmak şeklinde olabileceği gibi, iş değiştirme, meslek değiştirme, kısa süreli işlerde çalışmak, kısa sürede kariyer sahibi olarak yüksek mevkilere gelebilmek şeklinde de olabilir (Delipoyraz, 2009, s. 25). Bu davranışlar kişilerin kendi kişisel özelliklerine ve az da olsa şartlara göre değişmektedir. Bu çalışmada kariyer kalıpları dört ayrı grupta ele alınacaktır (Turan, 2008, s. 62).

1.7.1. Kararlı Kariyer Kalıbı

Bu modelde birey okuldan mezun olduktan sonra bir örgüte girer ve bütün çalışma hayatı boyunca, çalıştığı örgüt değişse bile, aynı işi yapmayı sürdürür (Yavuz, 2006, s. 33). Birey çalıştığı kurumu değiştirse bile yaptığı işler büyük olasılıkla değişmez. Belirli bir uzmanlık gerektiren iş alanlarında çalışan bireyler (inşaat mühendisleri, mimarlar, mr teknisyenleri) bu kariyer kalıbına girerler. Kararlı kariyer kalıbı aynı zamanda devamlı durumdaki kariyer olarak da tanımlanmaktadır (Şahinöz, 2006, s. 29).

Bir öğretmenin, öğretmen olarak işe başlayıp, çeşitli yerlerdeki çeşitli okullarda öğretmen olarak çalışıp öğretmen olarak emekli olması kararlı kariyer kalıbına örnek olarak verilebilir (Delipoyraz, 2009, s. 26). Bu kariyer yapısında güvenlik ve yeterlilik esas alınır. Bireyin gelecekte çok fazla beklentisi olmadığı gibi, kendini geliştirmek adına da çok fazla çaba harcamaz (Aydın, 2007, s. 60).

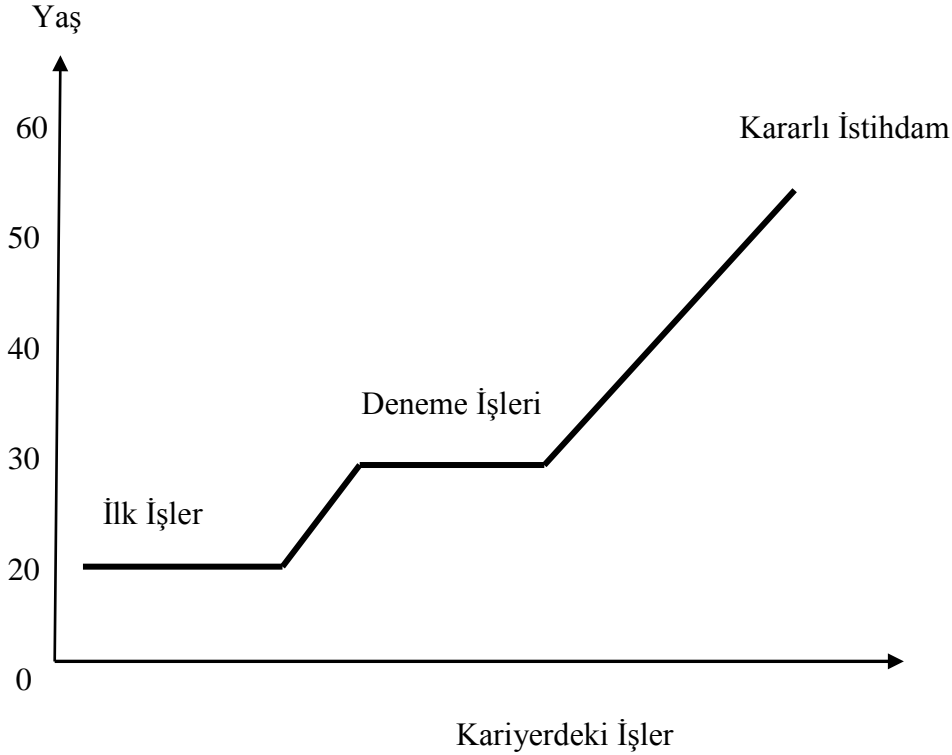
İlk Kariyer Dönemi → Birinci İş → İleri Kariyer Dönemi

Şekil 1.3: Kararlı Kariyer Kalıbı

Kaynak: Baron ve Greenberg,2003,s.234

1.7.2. Geleneksel Kariyer Kalıbı

Bu kariyerde yer alan birey işletmenin hiyerarşik yapısı içinde yükselir. Çalışanlar aynı işletmede kalarak basamaksal sırayı izleyebilir veya işletmeden işletmeye doğrusal kariyeri izleyerek hareket edip kariyerlerini sürdürebilirler (Albayrak, 2007, s. 13).



Şekil 1.4. Geleneksel Kariyer Kalıbı

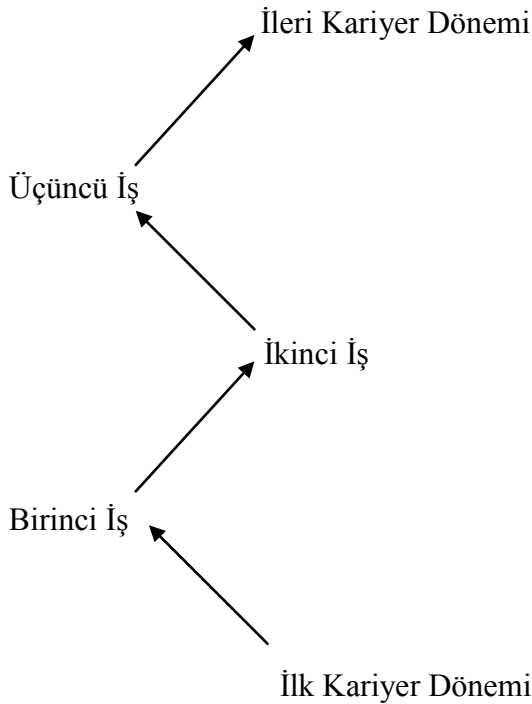
Kaynak: Can vd., 2001,s.165

Birey çeşitli işlerde çalıştıktan sonra kararlı istihdam dönemine geçiş yapar. Bireyin kararlı kariyer kalıbına geçmeden önce çalıştığı deneme işlerine; öğrencilik zamanında yapmış olduğu part-time işler veya yaz aylarında yapılan stajlar örnek olarak verilebilir. Bahsedilen işlerde çalıştıktan sonra kararlı kariyer kalıbına geçen birey, emekliliğine kadar aynı işte çalışmaya devam eder (Kılıç, 2008, s. 21).

Örgütlerde doğrusal kariyer kalıbı işgöreni yönetmek, anlamak ve motive etmek açısından en uygun olanıdır. Doğrusal kariyer kalıbı işgöreni, işine, örgüte daha çok bağlayarak iş tatmini ve yaşam kalitesini artırır (Delipoyraz, 2009, s. 26).

1.7.3. Spiral (kararsız) Kariyer Kalıbı

Spiral kariyer modeli, bireyin çalışma hayatı boyunca var olan bilgi ve yetkinliklerine yeni beceriler ekleyerek birbiriyle ilgili ancak farklı meslek dallarında çalıştığı kariyer modelini ifade etmektedir. Bu modelde bireyler her bir pozisyonda yedi ile on yıl arasında değişen sürelerde çalışırlar ve bu sürelerin sonunda kariyerlerini yeniden şekillendirerek daha önceki işleriyle ilgili olan bir başka meslek dalına geçerler (Yavuz, 2006, s. 35).



Şekil 1.5: Spiral Kariyer Kalıbı

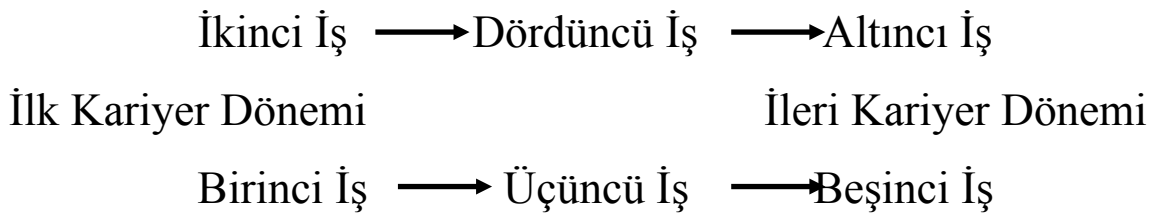
Kaynak: Baron ve Greenberg, 2003, s.234

Bu kariyer yolunu benimseyenler çalışma hayatları boyunca farklı dönemlerde farklı meslekleri yapsalar da, sürekli iş değiştiren ve kısa sürede yaptıkları işten sıkılan bireylerden farklı bir güdülenmeyle bu değişimi gerçekleştirmektedirler. Örneğin büyük bir örgütün araştırma-geliştirme departmanında kimya mühendisi olarak çalışan bir kişinin, kariyerinin ilerleyen dönemlerinde mesleki bilgisini ilerleterek akademik hayatı seçmesi ve kimya profesörü olması, daha sonra da kimya alanında bir kitap yazması ve konusuyla ilgili olarak kimya sektöründe hizmet veren firmalara araştırma-geliştirme alanında danışmanlık hizmeti veren bir firma kurması spiral kariyer modeline örnek olarak verilebilir (Yavuz, 2006, s. 35).

1.7.4. Geçici Kariyer Kalıbı

Bu tip kariyerli bir kişi çok sık iş değiştirir ve her bir iş bir öncekinden önemli farklılıklar gösterir. Bu kalıbı izleyen bireyler bir alanda karar vermede güçlük çekerek sık sık geçiş yaparlar. İşletme ve örgütlerde işgörenlerine birçok kariyer fırsatı sağlanarak onlara bilgi ve tecrübe kazandırılması ve bu kişilerin daha çok sorumluluk taşıyan pozisyonlara atanması olanağı verilirse, çalışanların hem fikirlerini yansıtmaları, hem de motive olmaları sağlanacaktır (Erdöl, 2000, s. 173).

Geçici kariyer kalıbı daha çok, eğitim düzeyi ve becerisi düşük bireylerin izlediği bir kariyer kalıbıdır. Bu kalıbı izleyen bir birey kısa süre içinde garsonluk, şoförlük, tezgâhtarlık yapabilir ya vasıfsız eleman olarak çalışabilir. Günümüzde çevresel şartlardaki değişme ile birlikte bireylerin izlediği kariyer kalıpları da değişime uğramıştır. Bireyler için kararlı kariyer kalıbını izlemek, geçmişe göre daha güç bir hal almıştır. Bununla birlikte örgütlerin en önemli kaynağın insan kaynağı olduğunu anlamaları insana verilen önemi artırmış, bunun sonucu olarak da doğrusal kariyer kalıbına örgütler daha çok önem vermeye başlamışlardır. Spiral kariyer kalıbını izlemek de bireyler için bir seçim, bir keyfiyet olmaktan çıkmış çağdaş ve zorunlu bir kariyer kalıbı halini almıştır (Delipoyraz, 2009, 26).



Şekil 1.6: Geçici Kariyer Kalıbı

Kaynak: Baron ve Greenberg, 2003, s.234

1.8. Kariyer Yaklaşımları

Küreselleşen çalışma hayatında yeniden şekillenen farklı kariyer yolları ve yaklaşımları örgütlerin ve bireylerin geleceğe yönelik karar ve beklentilerini önemli ölçüde değiştirmektedir. Kariyer yönetimi kişisel, örgütsel, çevresel bir olgu olarak karşılıklı bir etkileşim içindedir. Hem birbirlerini etkilemekte hem de birbirlerine bağlı süreçlerden oluşmaktadır. Örgütlerin kariyer yapılarını bireylerin kişisel nitelik özellikleri kadar örgütlerin yapıları ve yönetim anlayışları da etkileyebilmektedir. Örneğin tüm örgütlerde ve örgütlerin

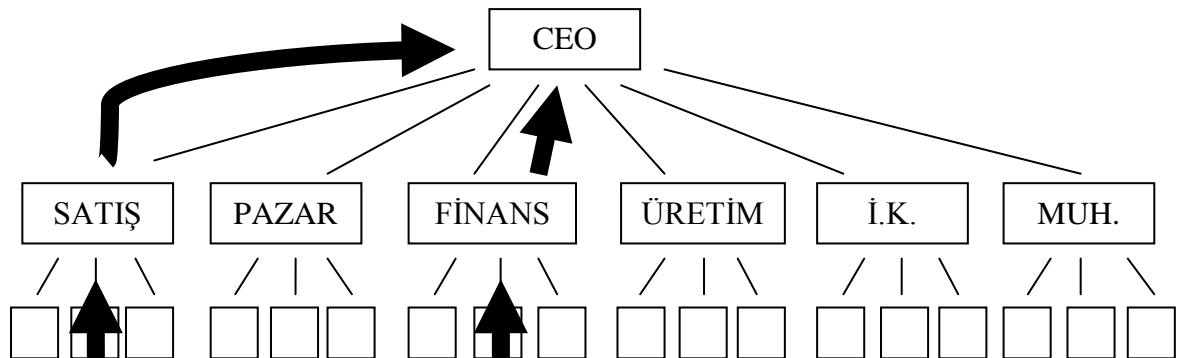
her düzeyinde işlerin iyi yapılmasında güçlü bir iç rekabet söz konusudur. Örgüt içi rekabetlerde kariyerin yönetimini ve derecesini etkileyebilmektedir (Burak, 2008, s. 106).

Gelişmelerin eşliğinde motivasyon teknikleri de değişmiştir. Bu değişimler sonucunda ortaya çıkan yeni kariyer yaklaşımlarının önemli noktaları şunlardır:

- Dikey kariyer hareketlerinin yerini yatay kariyer hareketlerine bırakmaya başlaması,
- Kariyerin bir örgütle sınırlı olmaktan çıkıp sık sık iş değişikliklerinin yaşanması,
- Örgütsel bağlılığın zayıflaması,
- Örgütlerin bireye sunduğu kariyer fırsatlarının azalması,
- Büyük örgütlerden ayrılan bireylerin, daha sonra bu örgütlerle çalışan taşeron, tedarikçi ya da müşteri olarak kariyer yollarına devam etmeleri,
- Büyük örgütlerden ayrılan yöneticilerin, kendilerini bir örgüte bağlı kalmak yerine meslekleri ve iş yaptıkları sektörlerle kendilerini tanımlamaya başlamaları,
- Bireylerin kariyerlerinde iş-aile dengesini sağlamaya çalışmalarıdır (Koca, 2009, s. 19).

1.8.1. Klasik (Geleneksel) Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyer yaklaşımı, bir işgörenin aynı meslek alanı içinde bir işten diğerine dikey olarak yukarıya doğru ilerlediği veya tek bir meslekte veya işin fonksiyonel bir alanı içinde çalışanların yukarıya doğru hareket ederek ilerlediği kariyer yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır. Bu yolun açıkça belirlenmiş olması, bireylerin ulaşabilecekleri ilişkileri işleri bilmesi açısından son derece önemlidir (Burak, 2008, s. 106).



Şekil 1.7: Geleneksel Kariyer Kalıbı

Kaynak: Burak, 2008, s.107

Günümüz iş dünyasında geleneksel kariyer düşüncesi birçok birey için bir şirketin içinde daha güvenli ve daha iyi işlerde otomatik olarak ilerlemenin bir serisi şeklinde düşünülmektedir. Bu düşünce geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer gelişim olasılığı ve yatay tecrübe kazanımını engellemektedir. İnsanlara olayın bütününe tanıma, kariyerlerini planlama olanağı verilmez ve sübjektiftir. Geçmişten gücünü alır, gelişen koşulları dikkate almaz bundan dolayı da esnek değildir. Bu yaklaşımda çalışanlar gelecekte ilerleyebilecekleri kariyer yolunu net bir şekilde görebilmektedirler. Ancak yukarıya doğru yükselebilenin alternatif bir yolu olmaması, çalışanların giderek böyle bir çalışma ortamından zevk alamamalarına ve örgüte bağlılıklarının ve iş tatminlerinin azalmasına kişileri işletme dışında farklı iş alternatiflerini düşünmelerine yol açmaktadır. Diğer taraftan örgütler ve işgörenler arasındaki psikolojik iş anlaşmanın değişmesi ve örgütsel yeniden yapılanma araştırmacıları çoklu ve sınırsız kariyerler gibi yeni kariyer yaklaşımlarını araştırmaya doğru yöneltmiştir (Burak, 2008, s. 107).

1.8.2. Çok Yönlü (Protean) Kariyer Yaklaşımı

Çok yönlü kariyer, örgüt tarafından yönetilen bir kariyer süreci değil birey tarafından yönetilen bir süreçtir (Koca, 2009, s. 20).

Bu kariyer yaklaşımı, kişinin eğitim ve gelişmedeki çeşitli tecrübelerini, birkaç örgütteki işini ve mesleki alandaki değişimleri kapsar. Çok yönlü kişinin tüm yaşamı boyunca kendini geliştirebilmesinde kişisel kariyer tercihleri ve araştırmaları bütünleştirici ve birleştirici unsurlar olarak kabul edilir. Bu anlamda başarının sırrı dışsal değil içseldir (Burak, 2008, s. 115). Çok yönlü (protean) kariyer, kariyere bireysel yönelimler kapsamında, bireyin yalnızca kendi değerleriyle yönetebileceği kariyer şeklidir (Kordon, 2006, s. 63).

Hall ve arkadaşları, çok yönlü kariyerin karakteristik özelliklerini şu şekilde tanımlamışlardır, organizasyon tarafından değil birey tarafından yönlendirilir, amaçlar bireysel temelde tanımlanmıştır, tüm yaşamı içine alır, ödül, terfi gibi objektif başarılar tarafından değil psikolojik başarı tarafından yönlendirilir. Niles vd'ne göre, çok yönlü kariyeri benimsemiş bireyler ihtiyaçlarına göre değişirler, değişimi hazırlayan bireylerin kariyerleridir (Kordon, 2006, 64).

Hall ve Moss'a göre çok yönlü kariyer yaklaşımının özellikleri Tablo 1.1.'de gösterilmektedir.

Tablo 1.1: Çok yönlü kariyer anlaşması

1. Kariyer örgüt tarafından değil, kişi tarafından yapılmaktadır.	5. Başarılı değişim için maddeler; <ul style="list-style-type: none"> • Teknik bilgiden öğrenme bilgisine • İş güvenliğinden istihdam edilebilirliğe • Örgütsel kariyerden çok yönlü kariyere • Kendi işinden tüm işe
2. Kariyer; tecrübeler, yetenekler, öğrenmeler, geçişler ve tanımlanabilir değişikliklerin yaşam boyu devam eden bir serisidir.	
3. Gelişme; <ul style="list-style-type: none"> • Devam eden bir yönlendirir • Kendini yönlendirir • İlişkiseldir 	6. Örgütün sağladığı; <ul style="list-style-type: none"> • Atamaları yapma • Gelişimsel ilişkiler • Bilgi ve diğer gelişimsel kaynaklar
4. Gelişme; <ul style="list-style-type: none"> • Formal eğitim değildir • Yeniden eğitim değildir • Yukarıya doğru hareketlilik değildir 	
	7. Amaç: Psikolojik başarı

Kaynak: Hall ve Moss, 1998, s.115

1.8.3. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer, kariyerde bireysel yönetimin kariyerin merkezine oturması, organizasyonla psikolojik sözleşmenin değişmesi, uzun dönemli öğrenme, denge ve macera aracı olarak kariyere bakış açısının değişmesiyle adından söz ettirmeye başlamıştır (Kordon, 2006, s. 64).

Sınırsız kariyer kavramı ilk kez Journal of Organizational Behavior’ın özel bir sayısında Arthur tarafından ortaya atılmış ve daha sonra 1996’da, editörlüğünü Arthur ve Rousseau’nun yaptığı bir derleme çalışma ile büyük bir ün kazanmıştır. Benzer şekilde kavram, kariyerin geleceğine yönelik bir belirsizliğin ortaya çıkması nedeniyle, kuramcılar ve uygulamacılar tarafından da ilgiyle karşılanmıştır. Yazarlar bu terimi, geleneksel çalışma varsayımlarına tezat oluşturan kariyer şekillerini karakterize etmek amacıyla kullanmışlardır. Sınırsız kariyer yaklaşımı, kariyer alanındaki araştırmalara 1994’ten itibaren canlılık getirmiş olup; bu kavram, kariyerin, örgütsel sınırların ötesine geçerek açıklanabilmesine yönelik çok daha esnek bir çerçeve sağlamaktadır (Seymen, 2004, s. 87).

Sınırsız kariyer yaklaşımında kariyer hareketliliği bir örgütten başka bir örgüte olabileceği gibi, bireyin içinde bulunduğu örgüt büyükse, bu örgüt içinde başka bir iş birimine doğru da olabilir. Bu nedenle bu yaklaşım, çalışanları elde tutmak, kaçırmamak üzerine kurulan geleneksel kariyerden farklı olarak, kariyer hareketliliği ve çeşitliliği kavramlarını ön plana çıkarmaktadır. Bunun sonucu olarak da kariyer keşif süreci kariyer safhaları arasında en önemli safha haline gelmektedir. Örgütlerde büyüklük, rollerin açıklığı, uzmanlık ve kontrol

yerine; değişim kabiliyeti, bütünleşik olma ve yenilik yapma, önemli ölçüde rol oynamaya başlamıştır (Koca, 2009, s. 21).

1.8.4. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Esnek kariyer yaklaşımında işgörenler, devamlı öğrenme düşüncesine bağlı, değişimle baş edebilmek için kendini yeniden keşfetmeye hazır işgörenlerdir. Bu işgörenler kendi kişisel kariyerlerini yönetme sorumluluğunu üstlenmekle birlikte örgütün başarısı ile de ilgilidirler. Esnek kariyeri benimseyen çalışanlar için pazar eğilimlerinin gerektirdiği bilgiler ile örgütün ihtiyacı olan beceri ve davranışları bilmek gerekmektedir. Bu durum, çalışanın güçlü ve zayıf yönlerini tanıyarak, güçlü performansları ve örgüt içinde uzun dönemli istihdamları sağlayacak planlara sahip olması anlamına gelmektedir. Esnek kariyerli çalışanların en önemli özelliği hızla değişen iş dünyası içinde değişen ihtiyaçlara cevap verebilecek esnekliğe sahip olmalarıdır. Bundan dolayı esnek kariyerli çalışanların sahip olmaları gereken iki önemli özellik vardır. Bunlardan ilki bireyin kendini tanınması, diğeri ise rekabet edebilecek yeteneklere sahip olmasıdır (Koca, 2009, s. 22).

Hem çalışanların hem de örgütlerin tutum ve değerleri bu yaklaşımın beraberinde büyük ölçüde değişiklik gösterir (Waterman, Waterman ve Collard, 1994, s. 88).

Bireyselliğe vurgu yapan ve sınırsızlığa doğru taşınan yeni kariyer konseptleriyle birlikte kariyerin bireysel değil, bağlantılı ve ilişkili olduğu tartışılmaktadır. Danny vd. geçmişte büyük oranda kariyer, organizasyonların sorumluluğunda iken, bugün kariyeri yalnızca bireyselliğin bir özelliği veya mülkü olarak görme tehlikesinde bulunduğunu belirtmiştir. Hiyerarşik organizasyon yapısının yataylaşması, çerçevesi belirlenmiş görev tanımları yerine proje bazlı uygulamalarla çapraz hareketliliği sağlama, uzun dönemli kariyer yönetimi yerine, kısa dönemli hedeflere ve gelişime dayalı planlamalar kurumların çalışanlarıyla birlikte esnekliği sağlamasında önemlidir (Kordon, 2006, s. 67).

1.8.5. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Günümüzde iş hayatında çalışan kişilerin kariyer gelişimlerini sadece örgüte yükleyen eski kariyer anlayışı artık kaybolmaktadır. Yeni kariyer yaklaşımlarından bir diğeri ise Handy'nin "portföy kariyer" kavramıdır. Bu anlamda Handy güçlü bir şekilde artık kaçınılmaz olan değişim ve belirsizlik karşısında yeteneklerin bir "portföyünün" inşa edilmesi ve herkesin kendi kariyeri ile ilgili sorumluluğu üzerine alması gerektiğini ifade etmektedir. Söz konusu bu kişisel yetenekler ve yeterlilikler herhangi bir zamanda birçok işveren için cazip gelebilir ve çalışanlar ise bunu kendi faydalarına dönüştürebilirler. Fakat bu yaklaşımda önemli olan,

bu portföyün gelecekteki şartlar ve olaylar çerçevesinde sürekli öğrenme ile taze tutulmasının sağlanmasıdır (Burak, 2008, s. 112).

Templer ve Cawsey, kariyerin doğası ve çalışan örgüt ilişkileri konusunda, portföy kariyer yaklaşımının varsayımlarını şu şekilde tanımlamıştır:

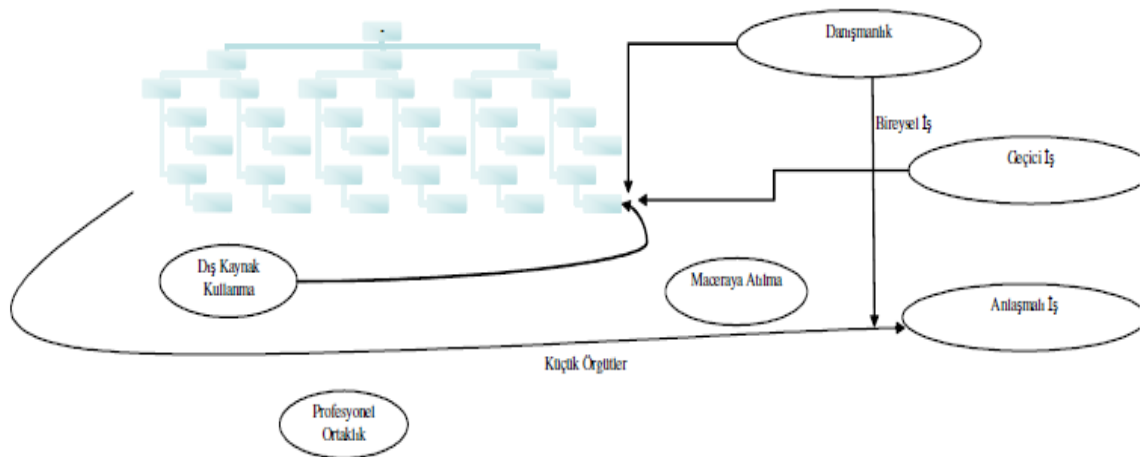
- Çalışan örgütsel hiyerarşi içerisinde ilerlemek için işe alınmak yerine belli bir görev için sözleşmeli olarak işe alınır,
- Eğitim ve gelişimin bireyin sorumluluğu altında olduğu kabul edilir,
- Kısa süreli performans sonuçları üzerinde durulur,
- Yedekleme ve kariyer geliştirme programları daha çok çekirdek personel için tasarlanır (Koca, 2009, s. 22).

Handy'e göre bu kariyer yaklaşımında işgörenler bir örgüte bağlı olmak ve oradan ücret almak yerine, bağımsız bir şekilde, sundukları hizmetin (yaptıkları işin) karşılığını alırlar (Kordon, 2006, s. 67).

Kariyerin doğası ve çalışan-örgüt ilişkileri açısından, portföy kariyer anlayışının varsayımlarını Templer ve Cawsey şu şekilde sıralamışlardır. Çalışan örgütsel hiyerarşide yükselmek için alınmak yerine belli bir görev için sözleşmeli olarak alınır; Eğitim ve geliştirme kişinin sorumluluğunda kabul edilir; Kısa vadeli performans sonuçları üzerinde odaklanılır ve yedekleme ve kariyer geliştirme daha çok çekirdek personel için düşünülmektedir. (Burak, 2008, s. 113).

1.8.6. Çağdaş Kariyer Yaklaşımı

Çağdaş kariyer olarak adlandırılan bu modelde kariyerler örgütlerin dışında yer almıştır. Yani kişilerin kariyerleri ile ilgili kararlarda daha bir ön plana çıktığı bu kariyer tipinde kişiler, kendi tercihleriyle bu seçimi yapmaktadırlar. Örgütün dışında kariyerini belirleyen kişiler aynı zamanda ayrıldıkları örgüte de hizmet edebilmektedirler (Burak, 2008, s. 113).



Şekil 1.8: Çağdaş Kariyer Yaklaşımı

Kaynak: Kordon, 2006, s.68

Bu kariyer yaklaşımında organizasyonel esneklik dikey kariyer yoluna göre daha fazladır. Bu kariyerler bireylere bağımsızlık kazandırır, beklenti ve taleplere hızlı cevap verecek esnekliğe sahip olurlar. Bu kariyer modelinde ödüller, terfiler yoktur. Ticari başarının bireysel ölçütleri şunlardır: gelir yaratma, varlık / kar gelişimi ve bireyin kendi işinin gelişimidir. Bu kariyer tipinde, bireyler kariyer planlarını tek bir organizasyona bağlı yapmaktan ziyade o organizasyonun uzmanlık ve sektör alanında yaparlar. Çağdaş kariyerler, kişiye ev ve aile arasında daha rahat bir denge kurmasını sağlar. Bunların yanında bu model nadiren kolay olmaktadır. Çünkü daha fazla işte vakit geçirme durumu, insanlardan ve meslektaşlarından izole olması gibi durumlara neden olabilir (Kordon, 2006, s. 68).

Çağdaş kariyer yaklaşımını benimsemiş yöneticilerin sorumlulukları şunlardır:

- Yöneticiler işgörenlere yükselmek yerine, seyahat etme ve yetenek geliştirme imkânı sağlamalıdır. Çalışanlar ise işlerini yapmakta olabildiğince esnek olmalıdırlar.
- Örgüt içinde belirli görevleri gerçekleştirmede dış kaynaktan yararlanmak gibi bir düşünce varsa, bu hizmetleri yerine getirebilecek çalışanlara yönetim bu hizmetleri öğrenme fırsatı sağlamalıdır.
- Yönetim performansı arttırmak amacıyla çalışanları yeteneklerini geliştirme, değerlendirme ve onları örgütün içinden ve dışından iş olanakları hakkında bilgilendirerek onlara daha etkin bir çalışma ortamı sağlamalıdır (Koca, 2009, s. 23).

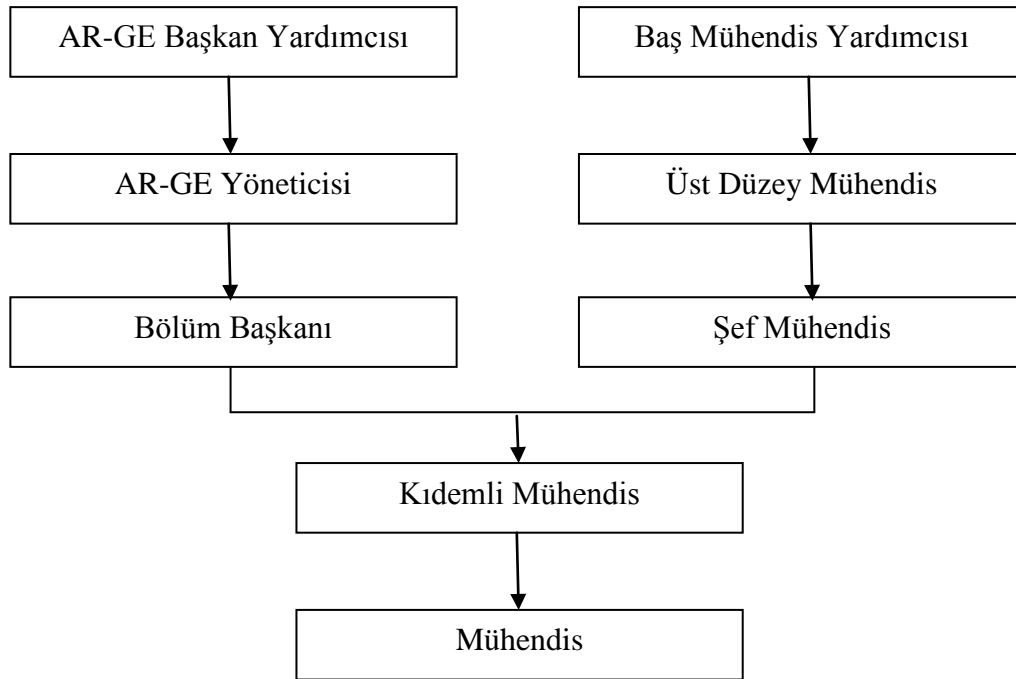
1.8.7. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Yaklaşımı

Çift basamaklı kariyer yolu kavramı, teknik kariyer/yönetimsel kariyer ayrımını nitelemek amacıyla kullanılır. Bu kariyer yaklaşımı, teknik çalışanlar, uzmanlar, araştırma-geliştirme

alanlarında çalışanların kariyer problemlerini sonuçlandırmak üzere ortaya çıkmıştır (Koca, 2009, s. 23).

Günümüzde birçok örgüt çift yönlü kariyer yolu sistemini bireysel katılımcılarına sunmaktadır. Gelişmiş kariyer yolları, iş analizleri ve bilgi akışını içermektedir (Noe, 1999, s. 361).

İşgörenler kendilerini yetiştirip belirli bir uzmanlık derecesine geldiklerinde kariyerlerine yönetici olarak devam etmek istemektedirler. Ancak çalışan yönetim kademesi yükseldikçe, teknik beceriler yerine bireyler arası ilişki ve kavramsal beceriler ön plana çıkmaktadır. Başarılı teknik eleman, uzman veya araştırma-geliştirme elemanları yönetici pozisyonuna geldiklerinde bazen kötü yöneticiler olabildikleri görülmüştür. Bununla birlikte eski teknik yetkinliklerini de kaybedebilmektedirler. Bu nedenle teknik alt yapıdan gelen yöneticiler, yönetim görevine gelmeden önce görev ile ilgili gerekli hazırlık aşamasından geçmesi ve iyi bir şekilde motivasyonunun sağlanması gerekmektedir. Bütün bu uygulamalar ve bu uygulamaların sonucu çift basamaklı kariyer yaklaşımı kavramı ortaya çıkmıştır (Koca, 2009, s. 23).



Şekil 1.9: Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı

Kaynak: Erdoğan, 2003, s.438

Örgütlerde yönetim kademesi yükseldikçe teknik beceriler yerine insanlar arası ilişki ve kavramsal beceriler önem kazanmaktadır. Bu nedenle teknik özellikleri öne çıkan mesleklerde çalışanların yönetim görevine gelmeden motivasyonlarının sağlanması veya yönetim görevine belli bir hazırlık aşamasından sonra gelmesine yönelik uygulamalar artmaktadır. Bu

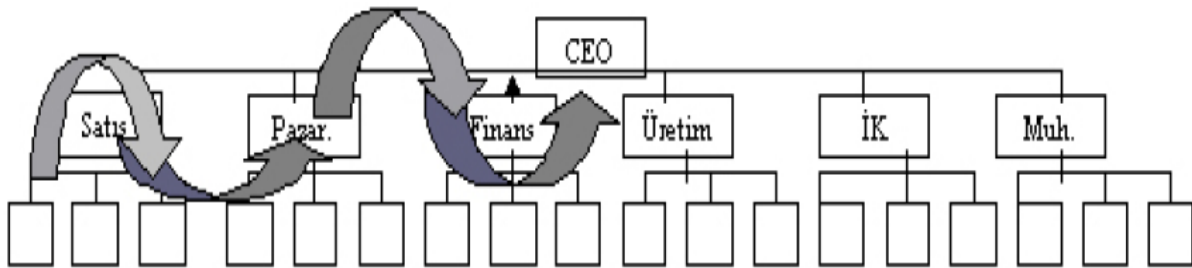
uygulamalar ve elde edilen sonuçlar iki basamaklı kariyer yaklaşımıyla ilgilenen araştırmacıların ilgi alanına girmektedir. İki basamaklı kariyer yaklaşımı son zamanlarda kariyerde önemi artan yeni bir yaklaşım olarak ortaya çıkmaktadır (Erdoğan, 2009, 63).

1.8.8. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı

Kariyer yaklaşımı oluştururken, genelde geleneksel hiyerarşik yapıdan ya da insan kaynakları fonksiyonundan yararlanılmaktadır (Vergiliel, 2003, s. 174).

Ağ tipi kariyer yaklaşımında, hem yöneticiler, hem de işgörenler görevlerin ne olduğunu ve bu görevlerin gerektirdiği nitelikleri belirlemektedir. Bu yaklaşım kapsamında yaş ve kıdemin önemsizliğinden bahsedilebilir. Tecrübe, işin gerektirdiği şartlar, yetenek, yükselmek için önemli unsurlar olmakla beraber ağ tipi kariyerde organizasyon içinde yatay ve dikey geçişler yapmak mümkündür. Bunun sonucunda da çalışanlar için örgüt içinde birçok kariyer yolu yaratmak mümkündür. Bu şekilde çalışanların gelişimi için fırsatlar artarken diğer taraftan da, bir çalışanın bir başka çalışana gelişimine engel olması sorunu, etkisini azaltmış olmaktadır (Koca, 2009, s. 24).

Günümüzde tek bir meslekte ve tek bir işveren için çalışmayı kapsayan yaşam boyu kariyer beklentisi ortadan kalkmaktadır.



Şekil 1.10: Ağ Tipi Kariyer Yolu

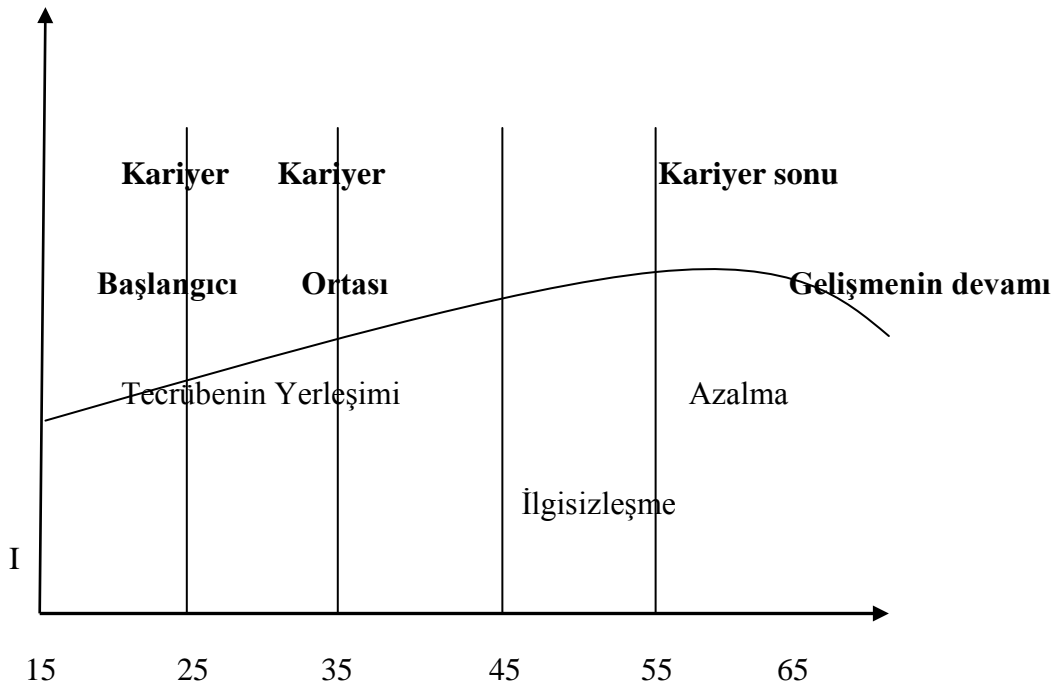
Kaynak: Sosyal, 2003, s.4

Şekil 1.10. dikkate alındığında, ağ tipi kariyer yaklaşımı, belirli düzeylerdeki deneyimlerin değişebilirliğini ve bir düzeydeki deneyimin bir üst düzeye terfi etmeden önce genişletilmesi gereksinimini ön planda tutmaktadır. Davranışsal kariyer yolunda, iş aileleri arasında yatay ve dikey geçişler yapmak mümkün olduğundan, çalışanlar için sonsuz olasılıkla birçok kariyer yolu yaratmak olasıdır. Bu yolla, çalışanların gelişimi için daha fazla fırsatlar sağlanırken diğer taraftan, bir çalışanın başka bir çalışanın gelişimini engellemesi sorunu da azaltılmış olmaktadır (Aydın, 2007, s. 67).

Kariyer, işletmeye bağlılık, beceriler ve değerler gibi olguların günümüzde örgütlerden ziyade işgörenler tarafından tanımlandığı bilinmektedir. Bu eğilimin göstergesi olarak, geçici veya sözleşmeli işgörenlerin oransal artışı göz önünde tutulmaktadır. Çalışma yaşamının tümünü bir örgütte geçirme düşüncesi giderek geride kalmakta ve çalışanların bir işletmede kalma süreleri kısalmaktadır. Eskiden işletmelerin çok sayıda iş değiştiren kişilere bakış açısı, bu bireylerin bir örgütte tutunamaması olarak değerlendirilirken, günümüzde deneyim zenginliği olarak yorumlanmakta ve hatta işletmeye yeni bakış açıları getireceği düşüncesiyle özellikle tercih edilebilmektedir (Seymen, 2004, s. 84-85).

1.9. Kariyer Yaşam Safhaları

Çalışma hayatında karşılaşma olasılığı yüksek olan bunalımlı dönemler, zaman sürecinde kişilerin; kendilerinden, yöneticilerinden, iş ve işle ilgili değişimlerden, çalışma arkadaşlarından veya ailevi sorunlardan kaynaklanabilmektedir. Kişi, yaşamının farklı dönemlerinde karşılaşacağı bunalımları yönetmek ve aşmak durumundadır. Kariyer sürecinin henüz başında bulunan bireyi sorunları tanıyarak engelleri aşmaya çalışması, onun gelecekte daha etkin ve hazırlıklı biçimde problemlerin üzerine gitmesini ve daha kolay çözmesini sağlayacaktır (Gök, 2000, s. 20).



Şekil 1.11: Kariyer Yaşam Safhaları

Kaynak: Mathis ve Jackson, 1997, s. 287

Araştırmacılar kişinin, mesleki yaşamında karşılaştığı bunalımlı dönemlerin 7–10 yıllık zaman dilimleri içinde gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Bireyin doğumundan başlayarak

geçirdiği yaşam dönemlerinin kariyer aşamalarıyla etkileşim içinde bulunduğu bilinmektedir. Bu etkileşim Daniel Levinson'ın geliştirdiği model aracılığı ile açıklanmıştır (Ergün, 2007, s. 20).

Levinson'a göre bireyin kariyer aşamaları gelişime özdeşleştirilerek oluşturulmuştur (Taşçıoğlu, 2006, s. 9).

Her safhada geçirilen süre bireyden bireye değiştiği gibi, her bir aşamadaki beklenti ve ihtiyaçlar da değişmektedir (Can, 2002, s. 344).

1.9.1. Aileden Ayrılma Dönemi (16–22 Yaş)

Bu dönemde birey, topluma uyumunu gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Topluma uyumunu sağlayan birey, alması gereken destekleri, kendi kurduğu çevresinden beklemektedir. Burada birey, anne-baba çemberinden tamamen uzaklaşmaya çabalar (Ültanır ve Ültanır, 2005, s. 5).

Birey bu dönemde kısmen de olsa parasal destek açısından ve duygusal olarak anne ve babasına bağımlı bir konumda bulunmaktadır. Onlar, bu dönemde özgüven ve öz yeterliliklerini sağlamak için bağımsızlık girişimlerinde bulduklarını ileri sürerler. Levinson'a göre bu dönemlerde kişiler, kariyerlerinde sık karşılaştıkları düşük başarımlı evrelerinde anne ve babalarıyla bağlarını sürdürmektedirler (Aydın, 2007, s. 16).

1.9.2. Yetişkinlerin Dünyasına Geçici Kabul Dönemi (22-29 Yaş)

Birey bu dönemde öğrenimini tamamlar ve gelecek için arayışlara başlar. Bu dönemde yaşam biçimi ve kariyer seçimi konusunda karar verilmektedir (Taşçıoğlu, 2006, s. 9).

Levinson'ın ifadesiyle “Yetişkinlerin Dünyasına Geçici Kabul” aşamasında düşünceleri dağınık bir konumdadır. Bu yıllar, kesin olarak yaşamda ve kariyerde doyum arayışı içinde geçen yıllardır (Aldemir vd., 1998, s. 165).

1.9.3. Geçiş Dönemi (29-32 yaş)

Geçiş döneminde kişi yaşam gelişmesini bir önceki dönemi dikkate alarak değerlendirir. Bu değerlendirme olumlu ise yoluna devam edecek, olumsuz ise, kökten (radikal) değişiklikler içerisinde bir yaşam kargaşasına düşecektir. Bu dönemde yeni bir yöreye taşınma, iş değişikliği, boşanma gibi kurulu düzenden kaçış şeklinde davranışlar gösterilebilir (Ata, 2006, s. 24).

1.9.4. Yerleşme Dönemi (32–39 Yaş)

Levinson'a göre birey yerleşme döneminde "Birinin Adamı Olma" ya çalışmaktadır (Akat, Budak ve Budak, 1994, s. 410).

Bu dönemde toplumsal ilişkiler ve arkadaşlıklar kesintiye uğrar ya da en aza indirilir. Birey, gelecekteki görev yerleri için güçlenmek ve üstlerince kabul edilmek istemektedir. Genç yöneticiler, arkadaşlarının yerine, örgütte kendilerini üst düzeylere doğru yönlendirecek bir 'hami-koruyucu' arayışı içindedir (Aydın, 2007, s. 17).

1.9.5. Potansiyel "Orta Yaş Krizi" Dönemi (39-43 Yaş)

Bireyin kariyerdeki ilerlemesini ikinci kez değerlendirdiği yıllar olan bu dönemde bazı övünülecek başarılar elde edilir ve deneyim kazanmada artışlar görülebilir. Fakat birey beklentilerinin gelişmesini ve gerçekleşmesini göremiyorsa orta yaş krizi kaçınılmaz olacaktır (Ergün, 2007, s. 21).

Bireyin bu dönemde karşılaştığı küskünlük, keder veya engellenme duyguları onun ruhsal dengesi üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır. Orta yaş krizi, içkiye düşkün olma, işi bırakma, yönetsel kariyerini tehlikeye sokma, "orta yaş hippisi" yaşam biçimini sergileme gibi diğer bazı geçmiş davranışlarına benzemeyen davranışlarla kendini gösterir (Aydın, 2007, s. 17).

1.9.6. Yenileme Dönemi (43–50 Yaş)

Orta Yaş Krizi dönemini başarı ile atlatan birey, doyum içinde yaşama ve işine bağlılığını sürdürür (Akat, Budak ve Budak, 1994, s. 410).

Kariyerinde zirveye çıkma, ortamda rahat hareket edebilme, toplumsal bağları güçlendirme, o vakte kadar ihmal ettiği aile ilişkilerine daha fazla önem verme bu döneme ait özelliklerdir (Uygur, 1998, s. 18).

Bir yöneticinin kişilerle ilişkilerini geliştirmeyi ve gevşemeyi yeniden öğrenmesi, yaşamının bu döneminde karşılaşacağı belirgin bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Aldemir vd., 1998, s. 168).

1.9.7. Elli Yaş Değişimi (50-55 yaş)

Bunalım ve krizin yaşanabileceği bir dönemdir (Taşçıoğlu, 2006, s. 10).

1.9.8. Orta Erişkinliğin Sonu (55-60 yaş)

Bireyler artık kariyerlerinin sona yaklaştığını güçte olsa kabul ederler ve emekliliğe hazırlanmaya başlarlar (Taşçıoğlu, 2006, s. 10).

1.9.9. Son Erişkinliğe Geçiş (60-65 yaş)

Emekli olma dönemidir ve derin düşünülen ya da mutlulukların yaşandığı dönemdir (Taşçıoğlu, 2006, s. 10).

1.9.10. Son Erişkinlik (65 yaş ve üstü)

Değerlendirme dönemidir. Boş vakitlerin tadı çıkartılır, finansal ve sağlık ile ilgili problemler sıkça yaşanmaya başlanır. Her bir kariyer aşaması kendine göre farklı sorun ve konular içermektedir (Taşçıoğlu, 2006, s. 10).

1.10. Kariyer Sorunları (Engelleri)

Çalışma hayatında birey, nadiren de olsa kariyer engelleri ile karşılaşabilir. Birey kariyerinin değişik aşamalarında farklı sorunlarla karşılaşacaktır (Aydemir, 1995, s. 56).

Bu sorunlardan bir kısmı kişinin kendi durumundan kaynaklanmakla birlikte çoğu firma kültüründen etkilenir (Şahinöz, 2006, s. 23).

Engelleme, bireyin performansı ve dolayısıyla verimliliğinin düşmesine yol açar. İşletmeye girdikten bir süre sonra kişinin kişisel gelişme kaydetmesi, işletme ve birey için iki sonuç doğurur. Bireyin işletmeye karşı tutumu hala olumlu ise bir diğer ifadeyle işletme bireyin ihtiyaçlarını tatmin edebiliyorsa, birey işletme ile bütünleşecek ve işletmede kalacaktır. Ancak işletmede meydana gelen bazı değişimler, örneğin üst yönetimin el değiştirmesi, bireyin işletmeden beklentisinin gerçekleşmemesine sebep olarak bireyin hedefine ulaşmasını engelleyebilir. Bu durumda birey iki seçenekle karşı karşıya kalacaktır; ya işine devam edecek ya da işinden ayrılacaktır. Bu koşullarda hoşnutsuz olarak işine devam eden birey, iş düzenini bozucu ve çatışma yaratan davranışlar göstermeye başlayacaktır. İşten ayrılan birey ise, işletmenin belli bir maliyetle yetiştirdiği bir çalışanın kaybı demektir (Kozak, 2001, s. 133).

1.10.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

Kadın ve erkek çalışanlara eşit fırsat ve kariyer olanaklarının tanınmasına yönelik söylem ve çabalar sürse de, gelişmiş ülkelerde dahi bu konuda gerçek bir eşitlikten söz edilmesi mümkün olmamaktadır. Çalışma hayatında kadın sayısının erkeklere göre oldukça düşük bir oranda bulunması, özellikle yönetim kademelerinde çok daha düşük oranda bulunmaları bu gerçeğin belirgin ifadesidir. Evlilik ve çocukların kadının kariyer sürecini sekteye uğrattığı düşüncesi, erkek çalışanlar için geçerli değildir. Kadınların giderek daha yoğun bir şekilde çalışma hayatına girmesi ve üst yönetim basamaklarına çıkması sonucu önem kazanan bir kavramdır. İş ve aile yaşamlarını dengeli bir şekilde sürdürmek için bazı şirketler alternatif planlar sunmaktadırlar (Taşçıoğlu, 2006, s. 47).

Toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve fikirler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir. Kadının yeri evidir düşüncesinin ağır bastığı toplumda kadın, hem evde hem de ev dışında çalışmak istediğinde, çatışma içinde kalmaktadır. Kendisiyle çatışma içinde kalan kadın, bununla da kalmayıp, erkeklerle aynı işi paylaştığı halde ondan daha düşük ücret almakta, tercih olarak da ikinci plana itilmektedir. Ev içinde ve ev dışında çalışan kadınlar, şiddete maruz kalmaktadır. Kadınlar, ev içinde evdeki fertler tarafından, ev dışında ise iş yerindeki fertler tarafından sözlü ve fiziki olarak şiddete uğramakta veya taciz edilmektedirler (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 196).

Geleneksel cinsiyetçi değer yargılarından yola çıkılarak; kadının yöneticilikte başarılı olamayacağı kaygısı terfiye hazırlama amacıyla yapılan eğitim programlarına kadınların dâhil edilmemesine sebep olmaktadır. İş hayatında kadınlara yönelik bu engellerin nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz: (Aşkun, 2006, s. 54).

- Kadınların çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.
- Kadınların, mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun oldukları gerekçesiyle tepe yönetime hazır değildirler.
- Kadınlar genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışı içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işe vermesine engel olmaktadır. Böylece tepe yönetim için gerekli zamanı ayıramamaktadırlar.
- Birçok zeki ve başarılı kadın iş yerlerinden ayrılıp kendi işyerlerini kurmaya başlamıştır.
- Kadınlar geleneksel olarak insan kaynakları kadrolarındaki kariyer kadrolarını kendileri seçmektedirler. Ayrıca tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azdır.

- Duygusal olmaları nedeni ile yönetme becerisinden yoksundurlar.

İşte kadın ve erkeklerin rollerine ilişkin bu bakış kadınların kolayca üst kademelere yükselmesine engel olmaktadır. Ayrıca kadının kariyerinde yükselmesi için cinsel tacize maruz kalabileceği konusu, birçok kadının kariyerinde ilerlerken karşılaştığı sorunlardan biridir. Bu durum da kadınların üst kademelere yükselmesini engellemektedir (Aybatlı, 2008, s. 28).

Cinsiyetten kaynaklanan kariyer sorunu özellikle kadınlara yönelik bir problemdir. Bugün günümüzde pek çok örgüt kadınlara sağladığı özel ilerleme imkânları ile onların yönetimde daha çok söz sahibi olmasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadır. Bu anlayış da günümüz iş ortamının daha eşitlikçi ve çağdaş olarak gelişim sürdürmesinde önemli rol oynamaktadır (Aydın, 2007, s. 75).

1.10.2. Çift Kariyerlilik

Kişinin aynı anda iki kariyere birden sahip olmasıdır. Özellikle birden fazla işte çalışan bireyler açısından her iki işte de belli bir uzmanlık, tecrübe gerektiriyor ise ve her ikisi de bireye unvan, statü ve kariyer sağlıyorsa bu kişi çift kariyerli demektir (Aybatlı, 2008, s. 31).

Bireyin birden fazla alanda eğitimi olması, bu alanlarda deneyim kazanmış olması bu alanlarda ilerleyebilme olanağı sağlarsa da, bireyin bu alanlardan birini seçerek kariyerini o doğrultuda yönlendirmesi gerekecektir (Aydın, 2007, s. 74).

Zira her iki kariyer basamağında da ilerlemeye çalışan birey birtakım zorluklarla karşılaşacak ve tek bir kariyeri için kullanması gereken enerjiyi diğer iş alanında da harcayacağı için kariyerindeki başarı şansı azalacaktır. Bu nedenle motivasyonunu ve verimliliğini artırmak isteyen birey tek bir alanda kariyer tercihi yapmalı ve de ilgi duyduğu alanda ilerlemelidir (Gültekin, 2008, s. 64).

1.10.3. Çift Kariyerli Eş

Günümüz aileleri, onlardan yalnızca bir nesil öncesinden oldukça farklı bir yapı göstermektedirler. Bundan 30 yıl önce tipik çekirdek aile; dışarıda çalışan bir baba, ev kadını anne ve iki çocuktan oluşmaktaydı. Ancak bugün bu yapı Amerikan evlerinin %4ünden daha azında görülmektedir. Aslında bu ailelerinin yarısından çoğunda eşlerin her ikisi de dışarıda çalışmaktadır. Bu durum; çift kariyerli eş olarak tanımlanır (Greenberg, 2002, s. 187).

1993'de her üç çalışan erkekten ikisi çalışan bir eşe sahipti (Cascio, 1995, s. 315).

Kadınların çalışma hayatına daha aktif katılımlarıyla birlikte, evlilik hayatındaki geleneksel roller ile yeni ortaya çıkan roller ve tanımlarda değişim kaçınılmaz bir hal almıştır (Özpala, 2007, s. 71).

Tahmin edileceği üzere, bu demografik değişiklik insanların kariyer yapısı üzerinde önemli ölçüde etkilidir ve örgüt bilimciler de bu konuda çalışmaktadırlar (Greenberg, 2002, s. 187).

Çift kariyerli eşler, aile sorumluluğu ve iş yönetimi problemleriyle yüz yüze gelirler (Cascio, 1995, s. 315).

Her iki eşin farklı kariyer hedeflerinin ve farklı kariyer yollarının bulunması aile yaşamını da etkileyebilmektedir. Eşlerin benzer kariyer yollarını izlemesi durumunda bile rekabet ve kıskançlık gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Şahinöz, 2006, s. 24).

Ekonomik nedenlerle çalışan eşlerin kişisel kariyer hedeflerine ulaşmaları nadiren sağlanabilirken, ekonomik düzeyi iyi eğitim seviyesi yüksek çiftlerde bireysel kariyerin önemi artmaktadır (Aybatlı, 2008, s. 29).

Çift kariyerli eşler farklı şekillerde olabilirler:

- Aynı işletmede çalışıp aynı kariyeri izleyen çiftler,
- Aynı işletmede çalışan, farklı kariyerleri izleyen çiftler,
- Aynı işletmelerde çalışan, kariyer seçimleri benzeyen çiftler
- Aynı işletmelerde çalışan ve kariyerleri benzemeyen çiftler

Bu tiplerin her birinin işletme için belli sorunlar oluşturduğu, sadece işletme açısından değil, kariyer ilerlemeleri açısından da bazı sorunlar doğurduğu bilinmektedir. Çift kariyerli ailelerde birinin kariyerinin diğerinden daha öncelik taşıyacağı görüşü hâkimdir (Erdöl, 2000, s. 176).

Burada dikkati çeken önemli bir nokta, her iki eşin de belli bir uzmanlık alanı içinde olması ve belli kariyer hedeflerinin bulunmasının temel koşul olmasıdır. Bu özellikleri nedeniyle de diğer çalışanlardan ayrılmaktadır. Özellikle sanayileşmiş batı ülkelerinde çift kariyerli eşlerin sayısındaki artış, bu gruba yönelik hizmetlerin de çeşitlenmesine yol açmıştır. İşverenler, sendikalar ve hükümet politikasında söz sahibi olanlar, çalışan eşlerin hem çalışma, hem de aile sorumlulukları olduğunu ve bu durumun geleneksel işyerinde sorunlar yarattığını kabullenmektedir. Bu nedenlerle bazı işletmeler, çalışma ve ailenin kaynaştırılmasını kolaylaştıran çocuk bakım merkezleri, kaynak ve danışma programları, esnek yardımlar ve destek programları gibi hizmetleri çalışan çift gelirli, çift kariyerli ailelerin hizmetine sunmuşlar ve onları desteklemişlerdir (Gültekin, 2008, s. 63).

Her iki eşe de mesleklerine uygun kariyer olanakları sağlama, alternatif kariyer yolları oluşturma, özel kariyer danışmanları sağlama, esnek çalışma saatleri uygulama ve ailenin

ihtiyaçları ile kariyer arasında denge kurularak alternatif yaklaşımlar geliştirilmesi ile söz konusu olumsuz koşullar engellenebilir veya minimize edilebilir (Kılıç, 2008, s. 54).

1.10.4. İşkoliklik

İşkolizm, bir tür obsesif (saplantılı) bir davranış olarak açıklanmaktadır ve işkoliklik davranışı gösteren kişilerin bu durumdan memnun olup olmamalarına göre pozitif ya da negatif bir durum olarak değerlendirileceği belirtilmektedir. İşkolizmin İngilizce karşılığı olarak “workaholism” terimi iş bağımlılığı anlamında kullanılmakla birlikte, “overstriving” yani aşırı derecede çalışma olarak ifade edildiği de görülmektedir. Literatür incelendiğinde işkolizmin bir grup araştırmacı tarafından olumlu/yararlı olarak değerlendirildiği, diğer bir grup araştırmacı tarafından ise olumsuz/zararlı olarak değerlendirdiği görülmektedir (Özpala, 2007, s. 73).

İşkolik bireylerin çok çalışanlardan en önemli farkları; işe karşı aşırı derecede bir bağımlılık hissetmeleri, çalışmadıkları zamanlarda rahatsızlık duymaları ve işleri için her şeyi feda etmeyi göze almalarıdır. Bu bağlamda çok çalışan kişiler, işine motive olmuş, başarıyı hedefleyen kişiler iken, işkolik kişiler yaşamdaki tek motive edici etken olarak işi gören ve başarıyı yaşamın yegâne amacı haline getirmiş olan kişilerdir. İşkolik kişiler de çok çalışanlar gibi çalışmaya karşı içsel bir motivasyon duymakla beraber işten duydukları memnuniyetlik duygusu, onlarda narkotik bir etki göstermektedir ve işkolikler bu etkiyi sürekli hissedebilmek uğrunda çalışmayı bir bağımlılık haline getirmektedir. Çok çalışan kişiler işe, çalışmaya, kuruma karşı bir ilgi/sorumluluk hissederken, işkolik kişiler bunlara karşı aşırı bir bağlılık/bağımlılık duymaktadırlar (Özpala, 2007, s. 74).

1.10.5. Ayışığı Sorunu

Bir örgüte bağımlı olarak çalışan bir kişinin, gelir yetersizliği, tecrübe kazanmak, yeni beceriler kazanmak gibi amaçlar ile firma dışında kendi hesabına çalışması, ayışığı sorunu olarak tanımlanmaktadır (Şahinöz, 2006, s. 25).

Ay ışığı sorunu, işgörenlerin yatırımları, kendi istihdamlarını yaratma çabaları ve hobileri ile kapsamını günden güne genişletmektedir (Mathis ve Jackson, 1994, s. 292).

Bazı örgütler bu bireyleri işten atmakla tehdit ederler. Burada ortaya çıkan temel konu, asıl işte kullanılması gereken enerjinin diğer işte kullanılıyor olmasıdır (Aşkun, 2006, s. 55).

Bu nedenle de bireyin işletme içinde kariyer ilerlemesi engellenebilir. Ay ışığı sorunu, çalışanların performansını olumsuz olarak etkileyen son derece önemli bir kariyer sorunudur (Aybatlı, 2008, s. 30).

Bu sorunu çözmek ya da en aza indirmek için örgütlere bazı görevler düşmektedir (Kılıç, 2008, s. 54). Örgütlerin çalışanlarına iyi olanaklar sağlaması ve iş güvenliğine önem vermesi bu tür sorunları en aza indirgeyecektir (Bayraktaroğlu, 2003, s. 145).

1.10.6. Stres ve Tükenmişlik

Bireyin çalışma hayatında karşılaştığı olumsuzluklara karşı oluşturduğu stres kaçınılmazdır. İş ortamını beğenmemek, projeler üzerinde fazla yoğunlaşmak, daha hızlı iş bitirmeye çalışmak gibi basit sıkıntılar bireyde strese yol açabilmektedir. Farklı meslek grupları, farklı stres belirtileriyle karşı karşıya kalırlar. Çalışma yaşamında stresin ortaya çıkmasındaki en önemli etken, işin niteliğidir; ancak araştırma sonuçları, iş stresinin farklı nedenler sonucu arttığını ispatlar tarzdadır. Kariyer sahibi olabilme endişesi, iş ortamında stresi en çok destekleyen etkenler arasındadır (Aşkun, 2006, s. 50).

Stres en hafif etkisi ile bireyin performansında belirgin bir düşüşe yol açar. Daha ileri aşamada birey duyarsızlaşır, tepkisizleşir, işle ilgili motivasyonu kalmaz. Son aşamada birey duygusal açıdan tükenir. Bireyin artık hiçbir şeye karşı isteği kalmamıştır, aşırı gergindir ve işe gitmek istemez. Sıkıntı, çok fazla çalışmak, çok az çalışmak, stres, zaman hassasiyeti, konsantrasyon zorluğu, kendine güven azlığı ve içe dönüklük tükenmişlik konusunda dikkat edilecek konulardır (Şahinöz, 2006, s. 28).

Strese yol açan faktörler; ekonomik bunalım ve durgunluk, siyasi istikrarsızlık, teknolojik değişim, çevre kirliliği gibi genel olaylardan; ölüm, hastalık, boşanma, işsizlik, maddi sıkıntı, ailevi sorunlar gibi bireysel olaylardan kaynaklanabilir. İş yaşamı da önemli bir stres kaynağıdır. İş güvenliği, terfi ve transfer beklentisi, yetersiz bir terfi, bireyin kapasitesini aşan bir terfi, beklenen bir terfinin gerçekleşmemesi veya beklenmeyen bir terfinin gerçekleşmesi, bozuk iletişim, yetersiz bilgi, aşırı çalışma, monotonluk, belirsizlik, ücret eşitsizliği, adaletsiz performans değerlendirmeleri, kişilerarası rekabet, personel-yönetici arasındaki çatışmalar, kariyer düzleşmesi, gözden düşme, engellenme, işten çıkartılma gibi çalışma yaşamında karşılaşılan birçok durum stres kaynağı olabilir (Sabuncuoğlu, 2000, s. 147).

Tükenmişlik olgusu ise; kişide fiziksel ve zihinsel olarak iki şekilde görülür. Fiziksel tükenmişlik, güçsüzlük, sık baş ağrıları ve bulantı; zihinsel tükenmişlik ise kızgınlık sabırsızlık ve huzursuzluk şeklinde kendini gösterir (Aşkun, 2006, s. 52).

Strese neden olan faktörler; iş yaşamından kaynaklanabildiği gibi ekonomik bunalım, durgunluk, siyasal istikrarsızlık, teknolojik değişim, çevre kirliliği gibi çevresel etkenlerden ya da hastalık ölüm, boşanma gibi bireysel olaylardan da kaynaklanabilir. İşletmelerin,

çalışanların tükenmişlik duygusu içine girmesini önlemek için yapabileceği değişimlerden bazıları şunlardır:

- Stres dolu iş saatlerini azaltmak, kişisel gelişme ve dinlenme için verilen süreleri çoğaltmak,
- Monotonluğu azaltmak,
- İş koşullarını düzeltmek,
- İşletme içerisinde alınan kararlara katılımı artırmak,
- Kişilerarası ilişkileri düzenlemek ve iletişimi artırmak,
- Ödül dağıtımını gözden geçirmek ve başarıları takdir etmek,
- Bireylerin iş ile ilgili beklenti ve hedeflerini geliştirmek, ihtiyaçlarını karşılamak,
- Bireyleri yeni görevlere atayarak, iş değişikliği oluşturmak,
- Örgütsel esnekliği artırmak (Yılmaz, 2006, s. 49).

Yaşamın her aşamasında olduğu gibi, iş hayatında da stresten kaçınmak mümkün değildir. O halde yapılması gereken bu atmosfer altında çalışan bireyin iş dengesini bozan ve verimliliğini azaltan stresi en aza indirmeye çalışmaktır (Aşkun, 2006, 51).

1.10.7. Gözden Düşme

Yönetim kademesinde yükselmeyi bekleyen bir yöneticinin çeşitli nedenlerle motivasyonunun azalması sonucu işten çıkarılması, bir alt kademeye indirilmesi veya bulunduğu kademedeki durağanlığa girmesi durumudur (Aydemir, 1995, s. 60).

Bu durumun nedenlerini;

- Kişilerarası çatışma,
- Üst yönetimle anlaşmazlık,
- Aşırı rekabet hırsı,
- Çevreye karşı kötü muamele,
- İşverene aşırı bağlılık,
- Uyumsuzluk
- Yeteneksizlik olarak sıralamak mümkündür (Aytaç, 1997, s. 237).

İşletmeler bu tür sorunları yeni kariyer yolları geliştirerek ortadan kaldıracaktır. İş paylaşımı ve iş genişletme bu tedbirlerden sadece birkaçıdır. Bunun dışında; kariyer yollarına geçişler için bireysel eğitim programları uygulanabilir. Bu durum çalışan bireylerde güven duygusunun artmasına ve işe devamsızlıkların azalmasına yol açacaktır (Aşkun, 2006, s. 51).

Burada en önemli konu, gözden düşmenin gerçek nedenlerinin araştırılıp bulunmasıdır. Bu durum anlaşıldıktan sonra sorunun çözümü kolaylaşacaktır. Bu nedenle işletmelerde

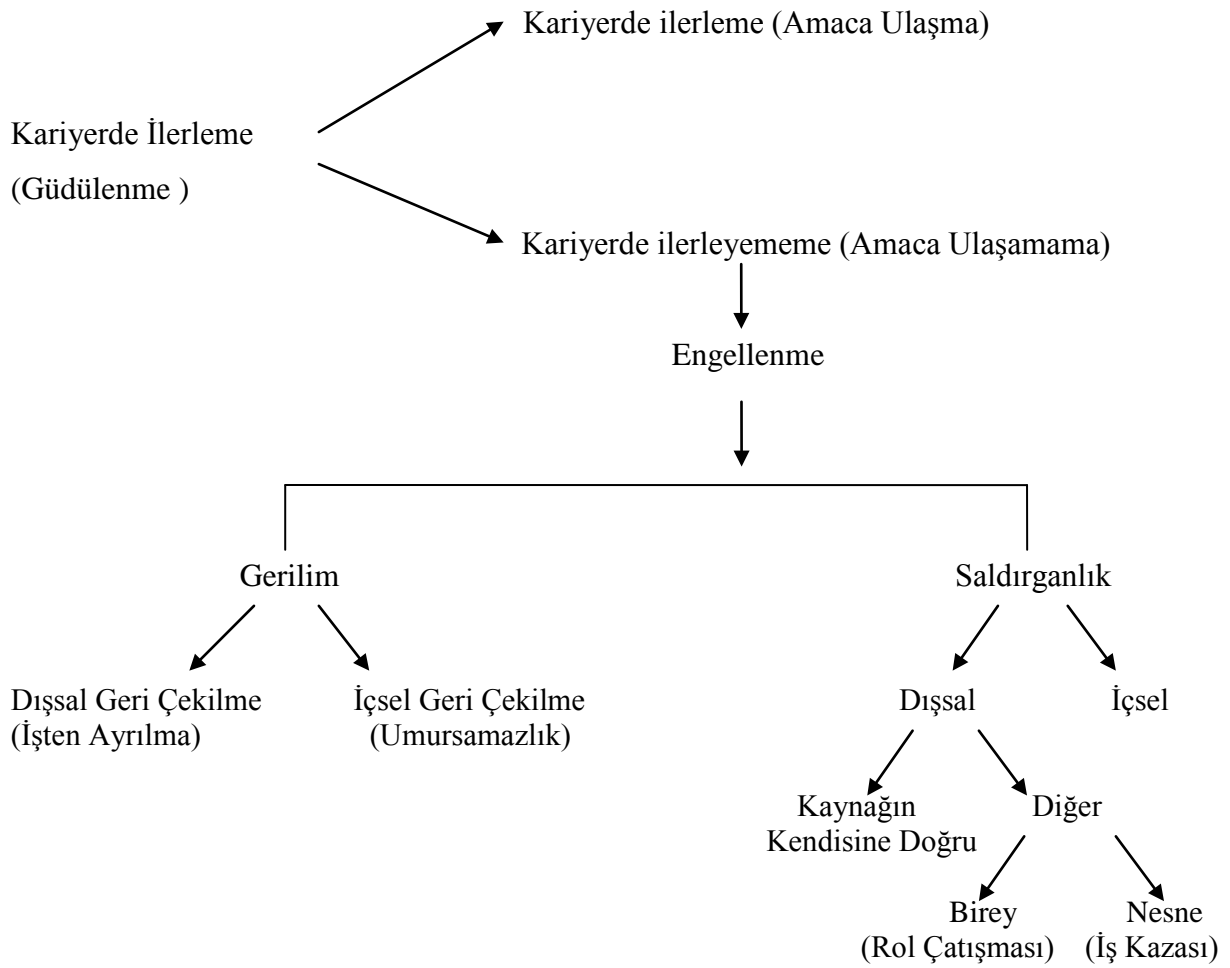
performans değerlendirmelerinin ve yönetici değerleme merkezlerinin çok yönlü fonksiyonları bulunmaktadır (Yılmaz, 2006, s. 46).

1.10.8. Engellenme

Örgüt içerisinde çalışmaya başlayan birey, o zamana kadar oluşmuş birtakım özelliklerini, tutum, yetenek ve becerilerini de beraberinde getirir. Bu kişisel özellikler zaman içerisinde etkilenerek, iyiye doğru ya da kötüye doğru değişim göstermektedir. İyiye doğru gelişme göstermesi durumunda birey, kariyerinde ilerlemesinden kaynaklanan artan başarı, özsaygı ve güvenlik duygusu yaşayabilir. Kötüye doğru gelişme göstermesi durumunda ise birey işi ve çevresi ile uyulaamaz, beklentilerini karşılayamaz, ilerleyemez ve olduğu yerde kalırsa; engellenme duygusuna kapılabilir (Aybatlı, 2008, s. 37).

Engellenme kavramı, davranış bilimleri kaynaklarında, insanların ihtiyaçlarının tatmininde birtakım engellerle karşılaşması şeklinde tanımlanmaktadır. Engellenme, bireyin performansının ve dolayısıyla verimliliğinin düşmesine sebep olur (Yılmaz, 2006, s. 50).

Bireyin çeşitli nedenlerle kariyer beklentilerine karşılık alamaması, bireyde engellenme hissi doğurur. Bunun sonucunda birey ya ekonomik olanakları nedeni ile çalışmasını sürdürür ya da işten ayrılır.



Şekil 1.12: Engellenme Sonucu Bireyde Oluşan Olumsuz Gelişmeler

Kaynak: Aşkun,2006, s.56

Şekil 1.12.'de görüldüğü gibi engellenme, amaca ulaşamama sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Kişi üzerinde gerilim ve saldırganlık dürtüleri uyandırmaktadır. Gerilim sonucunda birey; ya işten ayrılacak ya da işe karşı umursamaz bir tavır takınacaktır. Örgütler, bireylerin gereksinim ve isteklerinin ne olduğunu öğrenebildikleri takdirde; engellenmeden ve onun olumsuz sonuçlarından daha az etkileneceklerdir (Aşkun, 2006, s. 56).

1.10.9. İşten Çıkarılma

İşten çıkarılmak, çalışanın irade dışı işinden ayrılmak zorunda bırakılmasıdır (Kozak, 2001, s. 134).

Bazı bireyler için işten çıkartılma kariyer yaşamlarının sonlanması anlamına gelebilir. Ancak genellikle firmanın küçülme, kapanma gibi nedenlerle çıkarmak zorunda kaldığı bireyler için bu durum, yeni kariyer olanakları anlamına gelmektedir. Bu bireyler için bile belirli bir dönem işsiz kalma olasılığı söz konusu olabilir. Bu nedenle bazı firmalar bu

sorunun giderilmesi için eski çalışanlarının iş bulmalarında yardımcı olmaktadır (Şahinöz, 2006, s. 27).

İşten çıkarılma sonucu işsiz kalan kişilerin, yeni bir iş bulmasına yardım etmek amacıyla danışmanlık yapan şirketler (outplacement firms) bulunmaktadır. Bu şirketler işten çıkartılan becerikli ve yetenekli kişileri, emek piyasasında işlevsel hale getirirken; mevcut boş pozisyonların uygun elemanlarla doldurulmasına da yardımcı olmaktadır. Bu tür bir yaklaşım, işletmenin insan kaynağına verdiği önemi göstermektedir. İşten çıkarmada özel nedenler ise personelin düşük performans göstermesi, çalışma etkinliğine aykırı hareket etmesi veya disiplini bozması sayılabilir. İşten çıkarmanın son çare olarak görülmesi, çalışana davranışlarını düzeltmesi veya performansını düzeltmesi konusunda şans verilmesi; çalışanların motivasyonunu ve kurumsal bağlılığını artırmaktadır (Yılmaz, 2006, s. 46).

1.10.10. Beceri Eksikliği

Kariyer ortası dönemini yaşayan bireylerde önemli yetenek kayıpları görülmektedir. Yetenek kaybı, bireyin zaman içerisinde edindiği deneyim ve eğitimin değişen çalışma yaşamına yetmemesi ya da bu yaşamın gereksinimlerine cevap verememesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Çalışma yaşamı yapısal bir değişim geçirmektedir. Çalışan bireylerinde bu değişime paralel olarak edindikleri deneyim ve bilgileri yenilemeleri gerekmektedir. Beceri kaybı, çalışan bireyin psikolojisi üzerinde olumsuz etkiler yarattığı gibi; örgütün belirlediği hedeflere ulaşmasını da uzun vadede engelleyebilecektir. Bundan dolayı örgütler, bu tür kariyer sorunlarını önleyebilecek ya da zararlarını en aza indirebilecek modeller geliştirmeli ve eğitim programları oluşturmaları olmalıdır (Aşkun, 2006, s. 53).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER SEÇİMİ

Kişi, kariyerini seçme aşamasına geldiğinde, hem detaylı hem de belirsiz bir süreç içinde, hayatının en zor ve anlamlı kararlarından birini verme aşamasındadır (Tüzüner, 1995, s. 4).

Bazı bireyler kariyer seçimlerini çok erken yaşlarda yaparlar. Fakat bu durum, böyle yapanların hepsinin de hedeflerine erişeceği anlamına gelmez. Bazıları asla gerçekten bir kariyer seçimi gerçekleştiremezken, diğerleri ise kariyerlerini daha sonra seçer. Pek çok insan, çevredeki değişimler, kendi sınırlarının farkına varma, değer yargılarının ve tutumlarının değişmesi ve hayatın gerçekleri gibi nedenlerle kariyer isteklerini-tutkularını değiştirirler. Kariyer seçimi beklenmedik bir biçimde gerçekleşmiş de olabilir. Ama planlanmış olduğu halde dahi, insanların hedeflerine erişmiş olduğu anlamını taşıması şart değildir (Şakiroğlu, 2007, s. 44).

Kariyer seçimi yapan kişi, seçimin iş performansından meydana gelen memnuniyet vasıtasıyla yapılacağını umar (Bland, 1986, s. 15).

Kişilerin çalışmak ve karşılığında gelir elde etmek istemelerinin temelinde ekonomik ve sosyal unsurların yanında psikolojik ihtiyaçlar da yer almaktadır. Birey tüm bu ihtiyaçlarını karşılayabildiği ölçüde kariyerinden tatmin olacaktır. Bu noktada kariyer seçimi büyük önem taşımaktadır. En iyi kariyer seçimi, bireyin istek ve gereksinimleri arasında en iyi eşleşmeyi sağlayan kariyer seçimidir (Pilavcı, 2007, s. 30).

Doğru meslek tercihinin çoğunlukla bireyin kişisel özellikleri ile ilgili olduğu iddia edilse de bu konuda bireyin doğru seçim yapmasını engelleyen pek çok subjektif faktör (aile, arkadaş vb. çevre baskısı, mesleğe biçilen toplumsal değer, mesleğin ekonomik itibarı) mevcuttur. Genellikle üniversitede okunulacak bölümü ya da fakülteyi bireyler yerine ebeveynleri seçmektedir. Ebeveynler ekonomik imkanları ve toplumsal saygınlıkları göz önünde tutarak, çocuklarının ilgi alanlarını dikkate almaksızın onlar adına karar verebilmektedirler. Sosyalleşmenin eksik yaşandığı toplumlarda bireyler, bireysel karar alabilme yeteneğinin gelişmemesi ve çoğunlukla kendisi adına alınan kararları onaylama yetisiyle yetinmekte olup, kendileri adına yapılan tercihler konusunda duyarsız kalabilmektedirler. Bu noktada, bireyin kendi seçimlerinin hem alacakları eğitim hem de seçecekleri mesleğin kendi kararlarıyla alınması oldukça önemlidir (Ergün, 2007, s. 22).

Kuşkusuz insanlar, kendi yeteneklerine uygun bir meslek seçmek, seçtikleri mesleklerine uygun bir işte çalışmak ve çalışma yaşamları boyunca mesleklerinde kariyer yapmak, yukarılara doğru çıkmak arzusu duyarlar. Kariyer kavramı, bugün, insanların farklı mevki

gücü, yetenek, ilgi ve isteklerinin bir dizisi durumunda olan ve düzenli olarak yeniden değerlendirme gerektiren bir kavramdır. Sürekli yeni kararlar almayı gerektiren ve bu kararların kısa süreli olduğunun bilindiği bir dünyada yaşamaktayız. Karar almaktan kaçınmak, daha çok ve daha güvensiz çalışmak, yapılan işten daha az haz duymak sonuçlarını doğurmaktadır (Aydın, 2007, s. 22).

Kariyer seçimi hakkında Peter Drucker şunları söylemektedir: “Yaptığınız ilk iş tercihi aşağı yukarı milyonda bir olasılıkla sizin için hatalıdır. Siz ilk tercihinize karar verirseniz, değişiklikler yavaştır.” Drucker bu açıklama ile ilk iş seçiminin kişinin kendisi tarafından yapılmasının doğru ve sağlıklı bir karar olacağını belirtmektedir. Çünkü birey ilgi, yetenek, deneyim, gereksinim ve nitelikleri doğrultusunda bir iş seçimi yapmakla, seçim yaptığı işle kendisi arasındaki uyumda en üst düzeyde gözetecektir (Uygur, 1998, s. 18).

Bireylerin seçim yaparken dikkat etmeleri gereken kriterlerin ilki, bireylerin ilgi duydukları alanı saptamalarıdır. Doğru bir tespit için de kişinin kendini iyi tanıması gerekmektedir. Kişilik yapısını, ilgi alanlarını ve yeteneklerini dikkate alarak birey, bir mesleğe yönelimde bulunmalıdır. Örneğin beşeri ilişkileri oldukça iyi olan bireyin halkla ilişkiler, insan kaynakları, öğretmenlik gibi alanlara yönelmesi, teknik kabiliyeti yüksek olan bireyin mühendislik, sanatsal yetenekleri ağır basan bireyin de konservatuar gibi yeteneğiyle ilgili bölümlere yönelmeleri uygun olacaktır. Diğer bir aşamayı, bireylerin kendilerini tanımaları ile birlikte meslekleri tanımaları oluşturmaktadır. Bireyler, hangi mesleğin kendi kişilik yapılarına uygun olduğu konusunda etkin bir karar vermelidirler. Meslek seçiminde, sadece ekonomik gelir düzeyini göz önünde bulundurarak istenilmeyen alanın tercih edilmesi, bireylerin gelecekte yaptıkları işten doyum almamalarına neden olacaktır. Yanlış bir kariyer seçimi ve başlangıcı daha ilk aşamadan problemlerle bireyin yaşamına girecektir. Mesleklerin “ekonomik imkânların yüksekliği”, “popülerliği” gibi kriterler, bireylerin bazı meslekleri seçerken ilgi duymadıkları alanlara yönelmeleri yönündeki önemli tuzaklardır (Ergün, 2007, s. 23).

2.1. Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar

İnsan yaşamının önemli seçimlerinden biri de kariyer seçimidir. Birey için kariyer seçmek, çalışma yaşamının yol haritasını belirlemek ya da yol haritasının başlangıç yerini belirlemek anlamına gelir. Yol haritası dediğimizde bireysel kariyer planından başka bir şey değildir. Bireyler kariyer seçerken birçok etmenin etkisi altında kalırlar. Bu etmenlerin en önemlileri ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, toplumun etkileri, kişilik gelişimi ve beklentilerdir. Bununla

birlikte, yapılan araştırmalarda kariyer seçimini dört temel faktörün daha çok etkilediği ortaya çıkmıştır (Delipoyraz, 2009, s. 11).

- **Kendini tanıma:** Kariyer kişinin kendi görüşünü yansıtır ve onu şekillendirir.
- **İlgi alanları:** Kişi kendi ilgi alanına girdiğine inandığı mesleği kariyer olarak seçer.
- **Kişilik:** Kişinin ihtiyaçları olduğu kadar kişisel oryantasyonu da kariyer seçimini etkiler. Örneğin yakın ilişkide bulunma, güçlü ve başarılı olma gibi özellikleri kariyer seçimlerine etki eder.
- **Sosyal ortam:** Bu faktör eğitim, mesleki düzey, ebeveynlerin sosyoekonomik statüleri, içinde yer alınan toplum gibi noktaları içerir.

Kariyer seçiminde ve kariyer sürecinin oluşumu sırasındaki tüm bu etkenleri çevresel (dışsal) ve kişisel (içsel) olarak iki başlık altında toplamak mümkündür (şakiroğlu, 2007, s. 44).

2.1.1. Çevresel (Dışsal) Faktörler

Bu alanda en belirleyici faktörü bireyin sosyal özgeçmişinin oluşturacağı açıktır. Sosyal zgemiş; aile, evre, eğitim, sosyo-ekonomik olgular vb. faktörlerden bir araya gelmiş geniş bir yelpazeden oluşur. Bu faktörler zaman süreci boyunca bireyi dışarıdan etkileyerek güdülenmelerinin oluşumuna katkıda bulunurlar. Sonuç olarak da bireyin kariyer süreci ile ilgili kararlarını etkiler ve yönlendirici olurlar (şakiroğlu, 2007, s. 45).

Yapılan araştırmalar da bunu doğrulamıştır. Yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi düşük ebeveynlerin çocukların da annenin ya da babanın beceri gerektirmeyen işini seçme olasılığının yüksek olduğunu, eğitim düzeyi yüksek anne babaların çocuklarının ise daha çok yönetsel ve profesyonel işlere eğilim gösterdikleri anlaşılmıştır (Delipoyraz, 2009, s. 12).

Kariyer seçiminde kültürel ve sosyal etkenlerin varlığı söz konusudur. Örneğin bireylerin geldiği sosyal sınıfın, ailelerinin sosyal statüsünün ve gelir düzeylerinin kişilerin kariyer seçiminde etkili olduğunu araştırmalar göstermiştir (Aytaç, 1997, s. 88).

2.1.2. Kişisel (İçsel) Faktörler

İçsel faktörler arasında en başta bireyin “kişilik” oluşumu söz konusu edilmelidir. Kişiliğin yaşam süreci boyunca oluşumunda etki yapmış olan duygular, düşünceler, başarılar, psikolojik g gibi faktörler, açıktır ki bu faktörler üzerinden oluşmuş gdlenmelerle, bireyin kariyer seçimi ve sürecinde etkiler olacaktır (şakiroğlu, 2007, s. 46).

Bireylerin güçlü ve zayıf yönleri de kariyer seçiminde etkilidir. Bireylerin güçlü ve zayıf yanları bedensel ya da beyinsel olabilir. Birey güçlü ve zayıf yanlarını tespit ederken ailesinden, öğretmeninden, arkadaş çevresinden ve çevredeki uzman kişilerden yardım alarak tespit edebilir (Telman, 2006, s. 77).

Bireyin ilgi alanları, başka bir deyimle hobileri de kariyer seçiminde etkilidir. Bireyler çok çeşitli alanlarda hobilere sahiptirler; araba kullanmak, yemek pişirmek, fotoğraf çekmek, resim yapmak vb. gibi. Bireyin kariyeri ile hobileri arasındaki uyum, yaşam doyumunu artıracaktır (Delipoyraz, 2009, s. 13).

2.2. Kariyer Seçme Kuramları

Bireylerin, özellikle de gençlerin nasıl belli kariyerlere yöneldikleri ve bu kariyerlerine başladıklarında maksimum doyuma ulaşmalarına nasıl yardım edilebileceğine yönelik merak 18. yüzyılın başlarında başlamıştır. Toplum endüstrileştikçe ve karmaşıklaştıkça, bu merak daha disiplinli araştırmalar ve deneysel açıklamaların konusu haline gelmiştir. Kariyer gelişim kuramları bize, öğrencilerin davranışlarını ve kariyer seçimlerine yönelik bilgilerini fark etmek ve anlamak konusunda yardım eder. Ayrıca öğrencilerin dışarıdan karmaşık gibi görünen içsel düşünce ve duygularını anlamlandırabilmemize yönelik yollar da sağlar (Akkoç, 2009, s. 21).

Kariyer seçimini açıklamak için birçok araştırmacı çalışmalarda bulunmuş ve kuramlar oluşturmuşlardır. Kariyer seçimini farklı açılardan ele alan araştırmacılar, farklı perspektiflerden konuyu açıklama yoluna gitmişlerdir (Koca, 2009, s. 26).

2.2.1. Özellik-Faktör Kuramı

Özellik-faktör kuramı, meslekler ve bireysel özellikler üzerine yapılan çalışmalarla başlamıştır. Bu kuram, bireylere mesleklerin eşleştirilmesini bilimsel bir şekilde ele alarak bu alana önemli katkılar sağlamıştır. Parson ile başlayan özellik-faktör kuramı Williamson ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (Akkoç, 2009, s. 21).

Bu kuram, kişilik, yetenek, ilgi, değer ve tutum gibi, birbirinden ayrı ama birbiriyle etkileşim halinde bulunan birtakım özellik ya da faktörlerin kişinin meslek seçiminde ve başarısında etkili olduğunu ileri sürmektedir. Kişinin bu özellikleri, davranışları gözlemlerle ya da test ve envanter gibi ölçme araçları ile saptanabilmekte ve buradan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, bireylerin profillerinin ve beklentilerinin belirlenmesine çalışılmaktadır. Bu değerlendirme sonucunda, kişinin donanımı ya da güçlü-zayıf yönleri esas alınarak bir meslek seçiminde bulunması savunulur (Köseoğlu, 2010, s. 29).

Özellik-faktör kuramcılarının göre kişiler oldukça sabit psikolojik özelliklere sahiptir ve bu özellikler kişi-çevre etkileşimi sonucu ortaya çıkar veya kaybolur. Tatmin edici bir performans sağlayabilmek için belli meslekler, bu özelliklerin bazılarının olmasını gerektirir. Kariyer seçimi; insanlarla meslekleri eşleştirerek, insanların ihtiyaçlarını karşılamak ve iş hayatında tatmin edici performans düzeyine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Performansın tatmin edici olması, kişi için olumlu bir geri besleme olmaktadır. Bu kuram daha çok herhangi bir mesleki deneyimi olmayan, yeni iş yaşamına atılacak öğrenci ya da çalışan aday olan kişilerde başarılı sonuçlar vermektedir (Köseoğlu, 2010, s. 29).

Özellik-Faktör kuramının, Parsons'un 1909'daki "Choosing Your Vocation" yazısına dayanan ilkeleri şu şekildedir:

- Her birey kendine özgü ve ölçülebilir bir takım özellikler kümesine sahiptir.
- Her bir mesleğin icrası için, o meslekte çalışan kişilerin sahip olması gereken spesifik özellikler vardır. Bu nedenle aynı meslekte çalışan kişiler özellikler açısından birbirine benzer ve diğer mesleklerin üyelerinden ayrılır.
- Kariyer ve meslek seçimi, kişilerle işleri eşleştirmekten ibaret yalın ve basit bir süreçtir.
- Başarı oranı ve tatmin mesleğin gerekler kümesi ile kişinin özellikler kümesinin örtüşmesi oranında artar (Kordon, 2006, s. 28).

İlk iki madde kişinin kendisi ve iş hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması ya da başarısızlık korkusu ve yeteneklere güvensizlik gibi kişinin kendisine koyduğu engellerle ilgili olabilir. Bu faktörler, kişi ve işin bir şekilde uyum göstermemesi anlamına gelen üçüncü maddenin ortaya çıkmasına da neden olabilir. Bu dört madde çerçevesinde gruplanan sorunların her biri ile ilgili danışmanın yaklaşımı, kişinin kendini analiz etmesine yardımcı olmak, meslekler hakkında yeterli bilgiyi sağlamak ve bu iki tür bilgiyi danışan ve meslek arasında bir eşleştirme yapabilmek amacı ile bir araya getirmektir (Akkoç, 2009, s. 22).

Özellik-Faktör kuramı, birçok mesleki danışmanlık programı için temel olmasına, kolay anlaşılmasına ve diğer kariyer seçim teorileri ile iyi uyum sağlamasına rağmen teori olup olmadığı, bireysel özelliklerin geliştirilmesinde çevrenin etkisini önemsemediği, eşleştirme konusunda desteğin yalnızca karar aşamasında verildiği ve bu açıdan bakıldığında yetersiz kaldığı, bireyi değerlendirmede yalnızca dış faktörlere (testler, başarı ölçümleri vb.) yoğunlaşılması fakat bireyin kendisini nasıl gördüğü konusuna önem vermemesi gibi konular nedeniyle eleştirilmiştir (Kordon, 2006, s. 29).

2.2.2. Schein Kariyer Çapaları

Edgar Schein, iş yaşamı sonucu tatmin oluşturabilecek ya da isteklerin gerçekleşmesine engel olabilecek çapa (anchor) denilen kişisel değer kümeleri saptamıştır. Her çalışan bu kişisel değer kümelerinin belli kombinasyonlarına sahiptir. Bu değer kümelerinin belli kombinasyonları aynı zamanda işletmeler tarafından da sunulmaktadır. Çoğu insanın kendileri için önemli olan iki ya da üç değer kümesi bulunmaktadır ve işletmenin bu değer kümelerinin üçünden ikisini tatmin edebilmesi durumunda bu sabit bir eşleşme olarak görülebilir (Ergün, 2007, s. 24).

Schein'e göre kariyer değerleri zaman içinde değişmemektedir. Fakat birey derin bir kendini keşif süreci yaşarsa kariyer değerinde değişiklik olur ve özgün değer ortaya çıkar. Buna karşılık Derr, yaş ve tecrübeye bağlı olarak kariyer değerinin değiştiğini belirtmektedir (Özkan, 2007, s. 88).

Schein, kişisel değer kümelerini beş grupta toplamıştır: (Ergün, 2007, s. 24).

- **Teknik/İşlevsel:** Gelecek iş planlarını işin niteliğine göre yapmaktadırlar. Kesin işlerden hoşlanmakta ve planlarını bu doğrultuda yapmaktadırlar.
- **Yönetimsel Bilgi:** Bu kümedeki insanlar, üst düzey yöneticiliklerden hoşlanmaktadırlar. Zor problemleri rahatça çözebilmekte, başkalarını etkileyebilmekte ve güç kullanmayı sevmektedirler.
- **Güvenlik/Kararlılık:** Büyük örgütlerde, uzun dönemli çalışmaktan hoşlanmaktadırlar. Bunun sebebi iş güvenliğine ve sosyal güvenliğe çok fazla önem vermeleridir. Bu kişiler, emekliliğe ayrıldığında bile korunma ihtiyacı hissetmektedirler. Onlar için işlerinin sigortalı ve güvenilir olması ön koşuldur.
- **Yaratıcılık/Girişimcilik:** Kendi tasarımları olan ürünleri yapmaktan hoşlanmaktadırlar. Bu yalnız ürünler için geçerli değildir. Bu yapıdaki insanlar bilgi ve hünelerlerini işletme kurmak, yönetmek, yeni ürünler tasarlamak gibi çeşitli faaliyetlerde kullanmaktadır. Fazla büyük olmayan işletmeleri daha iyi yönetmekte, ileride işletmenin büyümesi halinde iş değiştirme yoluna gidebilmektedirler.
- **Özerklik/Bağımsızlık:** Bu kişiler, başkalarına bağımlı olmak yerine tek başına çalışmayı tercih etmektedir. Emir almaktan, başkalarının verdiği işi yapmaktan hoşlanmayan bu kişiler, ileride serbest çalışacakları alanlara kaymakta veya kendi işlerini kurmaktadır. Bu insanların akademik çalışmalar veya danışmanlık yapması görülen durumlardır.

Bu çapalar, kişilerin ihtiyaç ve güdülerinden oluşmakta ve bireylerin iş deneyimini dengeleyip tamamlamaktadır. Böylece birey kariyeri ile ilgili daha rahat seçimler yapabilmektedir (Cerit, 2007, s. 13).

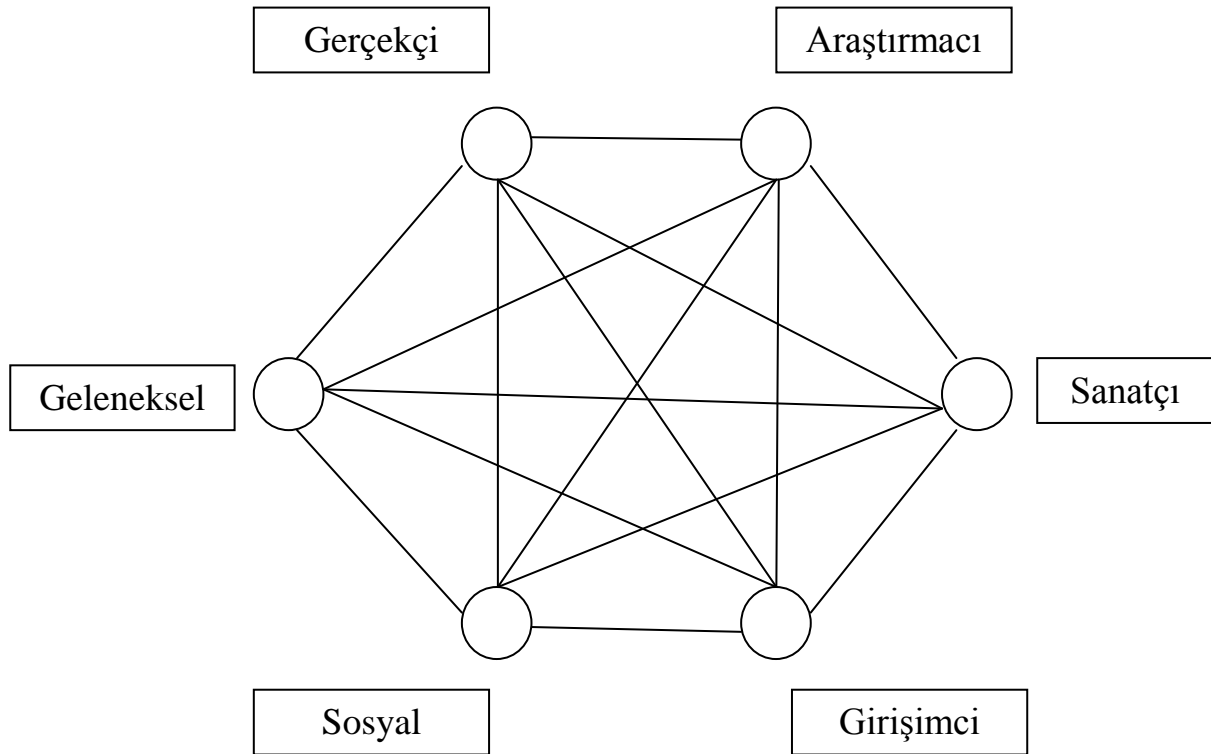
2.2.3. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli

Holland'ın mesleki tercih modeli, kariyer seçimi teorilerinin en fazla bilinenlerinden biridir (Morolake, 2009, s.49)

John Holland, çalışma hayatındaki çeşitli kariyer yollarıyla kişilik yapısı arasındaki ilişkileri incelemiş ve insanların kendi kişilik özellikleriyle uyumlu olan işlere eğilimli olduklarını ortaya çıkarmıştır (Köseoğlu, 2010, s. 31).

Holland, bireylerin belirli çevre tiplerinde nasıl davranabileceğinin anlaşılması yönünde önemli katkılarda bulunmuştur (Eveland, 1995, s. 8).

Holland, insanların çoğunun altı kişilik tipi ile kategorize edilebileceğinden bahseder. Bunlar; gerçekçi, araştırmacı, sosyal, geleneksel, girişimci ve sanatsal tiplerdir. Her tip, bireyin dünya hakkındaki bilgi sürecini, dünya ile ilişkisini belirgin bir şekilde yansıtmaktadır (Mandy, 1998, s. 10).



Şekil 2.1. Holland'ın Altigeni

Kaynak: (Baruch, 2004, s.45).

Şekil 2.1.'de görülen altıgen çevresindeki tipler birbirlerine ne kadar yakın olurlarsa, tutarlılıkları o kadar fazladır. Bitişik kategoriler tamamen benzeşmekte, zıt köşeler ise birbirleri ile hiç benzeşmemektedir. Örneğin, gerçekçi tip ile araştırmacı tip birbiri ile uyumlu özelliklere sahip olurken, gerçekçi ile sosyal tipler birbirlerine tamamen zıt özellikler taşırlar (Pilavcı, 2007, s. 35).

Gerçekçi tip

Bu kişiler kas faaliyeti ve motor koordinasyonu gerektiren, el ile yapılan işleri tercih ederler. Makine, ekipman, araç-gereç, doğa ilgilerini çeker. Atletik ve maharetlidirler. Sosyal ilişkilerden ve zihinsel faaliyetlerden hoşlanmazlar (Kordon, 2006, s. 30).

Uyumlu, açık sözlü, içten, mantıklı, dürüst, mütevazı, materyalist, doğal, normal, ısrarcı, pratik, utangaç ve tutumlu olarak tanımlanırlar (Akkoç, 2009, s. 43).

Araştırmacı tip

Soyut kavramlarla uğraşmaktan hoşlanan bu bireyler, zihin gücüyle, fikirler, semboller ve kelimelerle çalışırlar. Yapmaktan çok düşünmeyi severler. Bağımsız, sabırlı ve ısrarcıdırlar. Başkalarını ikna etmekten, sosyal ilişkilere girmekten, biteviye işlerle uğraşmaktan kaçınırlar. Araştırmacı tip analitik, tedbirli, karmaşık, eleştirel, meraklı, entelektüel, içedönük, sistemli, alçakgönüllü, karamsar, rasyonel, titiz ve ağzı sıkı olarak tanımlanırlar (Akkoç, 2009, s. 44).

Sosyal tipler

İnsanlarla birlikte çalışmaktan, yardımlaşmaktan, görev paylaşımından, sorunları tartışmaktan ve insanlarla etkileşimde bulunarak çözmekten hoşlanmaktadır. Neşeli ve dışa dönüktür. Öğretme, danışmanlık ve eğlence sektörü bu tip mesleklerdendir (Cerit, 2007, s. 10).

Geleneksel Eğilim

Bu kişiler, detaylı kuralları veya önceden belirlenmiş bir planı uygulamaya eğilimlidirler. Ölçülü ve uyumlu davranış gösterirler. Durgun ve bağımlıdırlar. Sanatsal ve bedensel etkinliklere pek ilgi duymazlar. Bu kişiler, büro işleri, muhasebe, bankacılık, sekreterlik, finansman, vergi uzmanlığı ve bütçe gibi alanlara yatkındırlar (Aybatlı, 2008, s. 13).

Sanata Eğilim

Kendini ifade etmeyi ve sanatsal yaratıcılığı seven, estetik faaliyetlere ilgi duyan, duygusal, bağımsız, hassas, hayal gücü yüksek kişilerdir. Bireysel etkinlikler sergilerler. Bu

grupta bulunan kişilerin yöneldikleri kariyer eğilimleri müzik, sanat, yazı, reklam, eğitim, drama ve tiyatro-sinema sanatçılığıdır (Yılmaz, 2006, s. 37).

Girişimci Eğilim

Bu gruptaki kişiler, sözel faaliyetlerde ve insan ilişkilerinde etkin, iyi cümleler kuran, enerjik, dışa dönük, cesaretli, ikna edici kişilerdir. Güç ve statü elde etmek için diğerlerini etkilemeye yönelik eylemlere girerler; sözlü aktiviteleri içeren kariyerlere yönelirler. Bu gruba uygun meslekler; halkla ilişkiler, hukuk, kamu yönetimi, işletme yöneticiliği, pazarlama, yayıncılık ve politikacılıktır (Yılmaz, 2006, s. 37).

Holland'ın kuramı, son yıllarda en yaygın olarak kullanılan kuramlardan birisi olmasına ve Holland tarafından zaman içerisinde gözden geçirilerek geliştirilmesine rağmen birçok eleştiri almıştır. Holland'ın kuramına yöneltilen en önemli eleştirilerden biri, kuramın cinsiyete dayalı olduğu ve kadınlar aleyhine bir yanlılığı içerdiği yönündedir. Bir diğer eleştiri de yetişkinlerde mesleki ilginin nasıl değiştiğinin belirtilmemesidir. Holland'ın kuramında tiplerin nasıl oluştuğunun açıklanmaması, kişilik tiplerinin nasıl geliştiği ve değiştiği üzerinde durulmaması; eleştirilerin yoğunlaştığı diğer noktalardandır (Akkoç, 2009, s. 40).

2.2.4. Super'in Rol Kuramı

Super'in büyük teorik katkılarından biri; kariyer gelişim sürecinde benlik kavramının uygulama ve gelişimine yaptığı vurgudur (Mandy, 1998, s. 10).

Super'e göre meslek seçimi, o ana kadar geliştirmiş olduğu öz kavramının yani kendini algılama şeklinin ortaya konmuş halidir. Öz kavramı bireyin içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak meslek davranışı haline dönüşebilir. Bireyin yaşının ilerlemesi ile ilgili tutumları kararlılık kazanır. Bireyin ilk gençlik çağı ile daha ileri yaşlarda mesleki yönelim kararı arasındaki farklılıklar bu nedendir (Kuzgun, 2003, s. 84).

Super'e göre 18 yaşından 21 yaşına kadar çoğu birey tanımlama aşamasındadır veya mesleki başarılarını sağlamlaştırma süreci ile ilgilidir (Duffy ve Sedlacek, 2010, s. 28).

Super'e göre kariyer seçimi: "Gelişim sürecinde olan birey ile çevrenin etkileşimi sonucu oluşan benlik tasarımının mesleğe yansması" dır (Kordon, 2006, s. 36).

Benliğin oluşması ve mesleki bir tercihe dönüşmesi sürecinde, Super tarafından belirlenen basamaklar şunlardır:

Büyüme; 14 yaşa kadar; Bu dönem, bireyin fiziksel ve psikolojik gelişimini ifade eder. Bu süreçte birey, hayata bakışında büyük önem taşıyan benliğini oluşturacak tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir (Pilavcı, 2007, s. 40).

Araştırma; 15–24 yaş arası; Bu dönemde bireylerin mesleklere farkındalıkları gelişmeye başlar. Bu dönemin erken ve hayal periyodunda, bireylerin seçimleri sık sık gerçekçi olmayan bir şekilde ve oyunla bağlantılıdır. Bu dönemin deneme periyodundan sonra geçiş periyodu gelir ve bu periyotta seçimler sınırlıdır fakat benlik ve iş dünyası ile ilgili tamamlanmamış bilgiler vardır. Bu dönemin son periyodunda, benlik ve çevrenin gelişmesiyle, bireyler daha gerçekçi amaçlar edinir ve olası seçimlerin listesi daha sınırlıdır (Pehlivan, 2007, s. 8).

Yerleşme; 24–44 yaş arası; Bu dönemde bireyler gerçek çalışma hayatındadırlar, bir düzen kurmuşlardır ve bunu devam ettirme amacındadırlar. Başlangıçta uygun görülen birkaç çalışma alanı bireyi tatmin etmeyebilir ve gerçek çalışma hayatına başlamadan birkaç iş değiştirme söz konusu olabilir. Fakat yaş ilerledikçe (35-40) meslek netleşir ve yaratıcılık artar (Kordon, 2006, s. 37).

Koruma; 45–64 yaş arası; Bu dönemde bireyin iş dünyasında bir yer edindiği, o yeri elinde tutup, geliştirmeye çalıştığı dönemdir. İniş-çıkışların olması doğaldır (Koca, 2009, s. 28).

Çöküş; 65 yaş ve sonrası; Yaşlılık dönemine gelen bu dönemde kişi, beden gücünden ziyade geçmiş tecrübe ve bilgisini kullanabileceği alanlara yönelir. Bu dönemim ilk periyodunda (65-70), birey iş temposunu yavaşlatır, son dönemi olan 71 yaş ve sonrasında meslekten ayrılma ve işi tamamen bırakma durumuna gelir (Pehlivan, 2007, s. 49).

Super'e göre bireyin meslek modeli; ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, bireyin zihinsel gücü, kişilik özellikleri ve karşılaştığı fırsatlarla belirgin bir biçim almaktadır. Mesleki gelişim türlü dönemlerden geçerek zamanla ve yeni yaşantılarla değişmektedir. Ayrıca meslek seçiminde ailenin ekonomik düzeyi, bireylerin karşılaştığı fırsatlar ve bireyle çevresi arasındaki etkileşimin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Kepçeoğlu, 1995, s. 69).

2.2.5. Jung'un Kişilik Kuramı

Jung'a göre kişilik, birbirleriyle etkileşimde bulunan çok sayıda sistemden oluşur. Bu sistemler sürekli etkileşim halindedir. Birbirine bağlı olan bu sistemlerin, içedönüklük-dışadönüklük tutumları, duygu, sezgi, düşünme, hissetme, yargılama ve anlama işlevleri vardır (Cerit, 2007, s. 13).

Carl Jung'ın psikolojik tipler teorisi bireyin kişiliğinde dört boyuta dikkat çekmektedir. Holland'ın mesleki tercih teorisinde olduğu gibi, bu karakter boyutları çalışma ortamlarıyla eşleştirilebilir. Farklı karakter özelliklerine sahip insanlar değişik iş becerilerine sahip olacaktır ve bu insanlar kendileriyle benzer karakter özelliklerine sahip çalışanlarla daha uyumlu çalışacaktır (Ergün, 2007, s. 26).

İçedönüklük-Dışadönüklük: Kişilerin bir kaynak olarak, kendi iç dünyalarındaki fikirlerine veya dış dünyadaki çevrelerine doğru yönelmeleriyle ilgilidir. İçedönük kişiler duygusal, çekingen, utangaç, yalnız başına çalışmaktan hoşlanan, çatışma durumunda kendi içlerine kapanan ve iç dünyalarına aşırı odaklanan kişilerdir. Dışadönük kişiler ise girişken, atak, sosyal yaşamdan hoşlanan, çevresiyle ilgili, duygusal problemleri başkalarıyla konuşabilen ve ilgileri dışadönük olan kişilerdir (Yılmaz, 2006, s. 42).

Duygu-sezgi: Bireyin çevresindeki dünya hakkındaki bilgileri nasıl elde ettiğini belirler (Köseoğlu, 2010, s. 34).

Düşünme - hissetme: Bireyin kararlarında objektif kriterler ve mantık ile sübjektif kriterler ve hisler arasındaki tercihini gösterir (Ergün, 2007, s. 26).

Hüküm Verme- Algılama: Bireyin daha düzenli bir yaşam tarzı ile daha esnek bir yaşam tarzı arasındaki tercihini belirler (Aybatlı, 2008, s. 15).

Jung'ın teorisi, iş yeriyle uyumlu olan bireylerin işlerinde daha başarılı olacaklarını öngörmektedir. İnsanın kişisel özellikleri ve sahip oldukları işin aynı özellikleri taşıması gerekmektedir (Ergün, 2007, s. 26).

Jung'a göre yaşanmış olan hiçbir şey varlığını yitirmez ve bilinçdışı denilen kişilik hazinesinde birikir. Burada ya bilince hiç ulaşmamış, ya da ulaştıktan sonra çatışma meydana getirdiği için bastırılmış ve geri gönderilmiş yaşantılar bulunur. Kişisel bilinçdışı kapsamının bazı bilgileri, kendilerine gerek duyulduğu zaman kolayca bilince çıkar, kimi bilgiler ise hatırlanamaz. Örneğin; bir insan çok sevdiği dostunun adını bilir, buna karşılık pek hoşlanmadığı birinin ismini hatırlamakta güçlük çekebilir. Jung'un kuramı, insanın uygunsuz istek ve dileklerinin yanı sıra sosyokültürel değer ve dileklerinin de bastırılmasını içermektedir (Köseoğlu, 2010, s. 35).

2.2.6. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı

Ginzberg ve arkadaşlarına göre; kariyer seçimi bir gelişim sürecidir. Bu süreç, bireyin istekleri ve imkânları arasındaki uzlaşmadan oluşan ve hayat boyu gelişen ve geri dönülemez bir karar verme süreci olarak ifade edilmektedir (Pilavcı, 2007, s. 39).

Bireyin sürekli olarak kazandığı tecrübeler bir birikim içinde meslek seçimini önemli ölçüde etkilemekte; ayrıca, seçim sürecinin kendisi bütün etmenleri uzlaştırıcı, bir nitelik taşımaktadır (Kepçeoglu, 1995, s. 67).

Ginzberg, aile ile çocuk ilişkisinin kariyer seçimini belirleyici bir önemde olduğunu iddia eder (Johnson, 1986, s. 13). Ginzberg'e göre meslek seçimi kararı yaşamın belli bir anına özgü bir olay olmayıp, yaşamın ilk 20-22 yılında gelişen bir süreci ifade etmektedir. Hayali, geçici ve gerçekçi seçim aşamalarını kapsayan bu süreç 20'li yaşların ortasında tamamlanmaktadır. Fantezi dönemindeki seçimlerde, çocuk bir yetişkin olduğu zaman isteyebileceği bir mesleği düşünür, keyfi seçimlerde bulunur ve bunu gerçekleri hesaba katmadan yapar. Çünkü çocukların gerçeklik algıları tam olarak gelişmemiştir. 11-17 Yaşlarını kapsayan geçiş döneminde gençler ilgi, yetenek ve mesleki değer yargılarının farkına vararak daha gerçekçi seçimler yapmaya hazırdırlar. Ergenlik çağındaki bireyler o dönemde hoşlandıkları şeyler ve ilgileri bakımından farklı kariyer seçimler yapmaktadırlar. Gerçekçi dönemde ise birey geçirmiş olduğu çeşitli yaşantılarla birlikte kendi kişisel ve sosyal özelliklerini de dikkate alarak tercihlerini uygulamaya koyabilmektedir (Pehlivan, 2007, s. 46).

Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına göre, bireyler ilk önemli kariyer seçimini yapmadan önce "safha modeli" olarak adlandırılan ana aşamalardan geçerler (Kordon, 2006, s. 37). Bu dönemler, bireyin çocukluktan itibaren dürtülerini ve ihtiyaçlarını bir meslek seçimine dönüştürme sürecinin parçalarıdır (Yeşilyaprak, Güngör ve Kurç, 1998, s. 123).

Hayal Dönemi (7- 12 yaşları)

Bu dönemde her çocuk gelecekte yapmak istediği mesleğe dair hayali bir fikirleri vardır. Çocuğun günlük heveslerine dayanan bu tercih sık sık değişikliğe uğrayabilir. Çocuklar genellikle bu dönemde hoşlandığı etkinlikleri içinde barındıran meslekleri arzularlar. Çevresinde imrendiği yetişkinlerin ya da masal ve film kahramanlarının yaptıkları işleri oyunlarında temsil ederler ve gelecekte onların yaptıkları işleri kendilerine meslek olarak belirleyebilirler. Çocuğun, bu dönemde gerçekler ile ilgisi olmadığı için kendi yeteneklerini ve mesleklerin maddi olanaklarını düşünmemektedirler (Koca, 2009, s. 29).

Geçici seçimler dönemi olarak bilinen ikinci dönem, ergenlik dönemine rastlamaktadır. Bu dönem, ilgi, kapasite, değer ve geçiş olmak üzere dört aşamaya bölünmüştür. Geçici seçimler dönemi boyunca birey, ilgilerini, işleriyle ilgili bilgi ve becerilerini, değer yargılarını açıklamakta ve sınırlar koymaktadır. Bu dönemde gözlenen olgunlaşma ve kendini tanımanın bir sonucu olarak bireyler, kariyerlerine ilişkin seçenekleri azaltmakta ve açık olarak birbirine uymayan seçimleri kabul etmemektedirler (Pilavcı, 2007, s. 38).

Gerçekçi Dönem (17-18 ve üstü)

Bu dönemde bireyler daha fazla elde edilebilir kariyerlere odaklanırlar. Bu dönemin ilk periyodu olan araştırma periyodu, üniversiteye girişle başlar ve hedeflerin giderek daralması ile sona erer. Üniversite eğitiminin ilk yıllarında birey, temel eğitim almakta olduğundan alanını kesinleştirememiş olabilir. Fakat son kararı verme aşamasına yaklaştığı için, hem ilgi ve yeteneklerini hem de mesleklerin sağlayacakları olanakları daha iyi tanımak için araştırma yapar (Kordon, 2006, s. 38).

Ginzberg ve ekibi 1971 yılında yaptıkları çalışmada bu kuramı tekrar revize ederek; meslek seçimini yaşam boyu sürebilen ve geriye dönülebilir bir süreç olarak nitelendirmişlerdir (Pehlivan, 2007, s. 47).

Bunun nedeni olarak da kişinin mesleki hazırlığı ve amaçları ile iş dünyasının gerçekleri arasında uyumu bulma ve iyileştirme çalışmalarının sürekliliği olduğunu belirtmişlerdir (Koca, 2009, s. 30).

2.2.7. Anne Roe'nun Gereksinim Kuramı

Anne Roe, kariyer seçimi kuramında, çocukluğun geçtiği çevrenin ve çocukluk dönemi boyunca gelişen kişilik özelliklerinin kariyer seçiminde önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır. Roe, sanatçı ve bilim adamlarından oluşan bir grup üzerinde yapmış olduğu araştırmaya dayanarak, kariyer seçimini etkileyen en önemli faktörün, çocuklukta elde edilen tecrübeler olduğunu belirtmektedir. Bu araştırmasında bazı sanatçı ve bilim adamının daha erken yaşlarda, ilerdeki meslek ve kariyerleri ile ilgili özel ilgi ve yetenek belirtileri göstermiş olduklarını gözlemlemiştir (Pilavcı, 2007, s. 41).

Zekânın, özel yeteneklerin, ilgilerin, tutumların ve diğer psikolojik özelliklerin katılımsal temeli spesifik değildir. Bazı zekâ faktörlerinin ve yeteneklerin belki genetik bir temeli vardır, ama bunlar için apaçık bir delil henüz yoktur. Katılımsal bir özellik olan cinsiyet bile yeteneklerde bazı farklılaşmaları içerebilmektedir. Bununla birlikte, katılımsal unsurlar

doğrudan doğruya kişinin kendini ifade tarzını (tipini) belirlemekten çok belki gelişimin derecesini belirlemektedir. Özel yeteneklerin gelişim örüntüsü, birinci derecede, psişik enerjinin irade dışı bir şekilde yönelimi ile belirlenir. Yani psişik enerji nereye yönelmişse yetenekler o alanda gelişir ve özel yetenekler böylece oluşur. Bu, ilgiler, tutumlar ve diğer kişilik özellikleri için de aynı şekilde geçerlidir (Akkoç, 2009, s. 36).

Meslek seçiminde ana- baba etkisinin üzerinde duran Roe, üç farklı tutum sergileyen ebeveynlerden söz etmiştir. Bunlar, aşırı koruyucu, demokratik ve reddeden ana-baba tutumlarıdır. Demokratik ana-babaların yetiştirdiği çocukların yaptığı seçimler mesleki anlamda en sağlıklı seçimlerken en sağlıksız olması beklenen de sevgi ve güven ihtiyacı yoksun kalmış olarak büyüyen reddeden ana-babanın yetiştirdiği çocuklardır (Koca, 2009, s. 34).

Roe'ye göre; bireyin daha çocukluğunun ilk yıllarında doyum ya da hayal kırıklığı ile etkilenmiş olan ihtiyaç yapısı, kariyeri aracılığıyla en iyi şekilde tatmin edilebilir. Kariyer seçimi öncelikle, bireyin beceri düzeyi ve ihtiyaçlarının bir fonksiyonudur. Roe ise bununla birlikte, bireyin tercihlerinin kişiliğine ve sosyoekonomik özgeçmişine bağlı olduğunu savunmaktadır (Pilavcı, 2007, s. 41).

Roe ve Lunneborg'un belirttiği üzere: "Meslekler incelenirken, geçmiş deneyimlere bağlı, fiziksel ve psikolojik değişkenler ile deneyimlerden kaynaklanan bireysel farklılıklar arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Bu yüzden, kuramın merkezinde mesleki davranış ile kişilik arasındaki ilişki yer alır. Brown'a göre, Roe'nin kuramı, genelleme hataları, çocukluk döneminde bireyin ailesiyle olan iletişiminin meslek seçimini etkilediği varsayımını kanıtlamanın oldukça zor olduğu, anne babanın birbiriyle tutarsız tutumlarının varlığı gibi konular nedeniyle eleştirilmiştir (Kordon, 2006, s. 32).

2.2.8. Tiedeman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı

Tiedeman ve O'Hara'nın 1959 yılında geliştirdikleri bu kurama göre, benlik bireyin kendini algılamasından çok kendini değerlendirmesidir. Birey, gerek eğitimi sırasında gerekse daha sonraki çalışma hayatında çeşitli sorunlarla uğraşır. Bu uğraşlar sonucu oluşturduğu benlik, mesleki kimliğini etkiler. Bireyler, bir pozisyondan diğerine geçtikçe benlik de değişikliğe uğrar. Meslek seçimi süreci, mesleki kimliğin gelişme süreci olup, benlik bu kimliğin merkezidir. Tiedeman ve O'Hara, mesleki gelişim ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir (Erdoğan, 2009, s. 26).

Birey meslek yaşamında ayrışma ve bütünleşme diye tanımlanan iki durumu yaşamaktadır. Ayrışma, bireyin kendisini değerlendirmesi ve mesleklerin çeşitli yönlerini inceleme

sürecidir. Bu anlamda mesleki karar verme devam eden süreçtir. Bireyin sosyal ortamını değiştirmesi meslek kararını değiştirmesi kararı ile paralellik göstermektedir (Tan ve Baloğlu, 2006, s. 128).

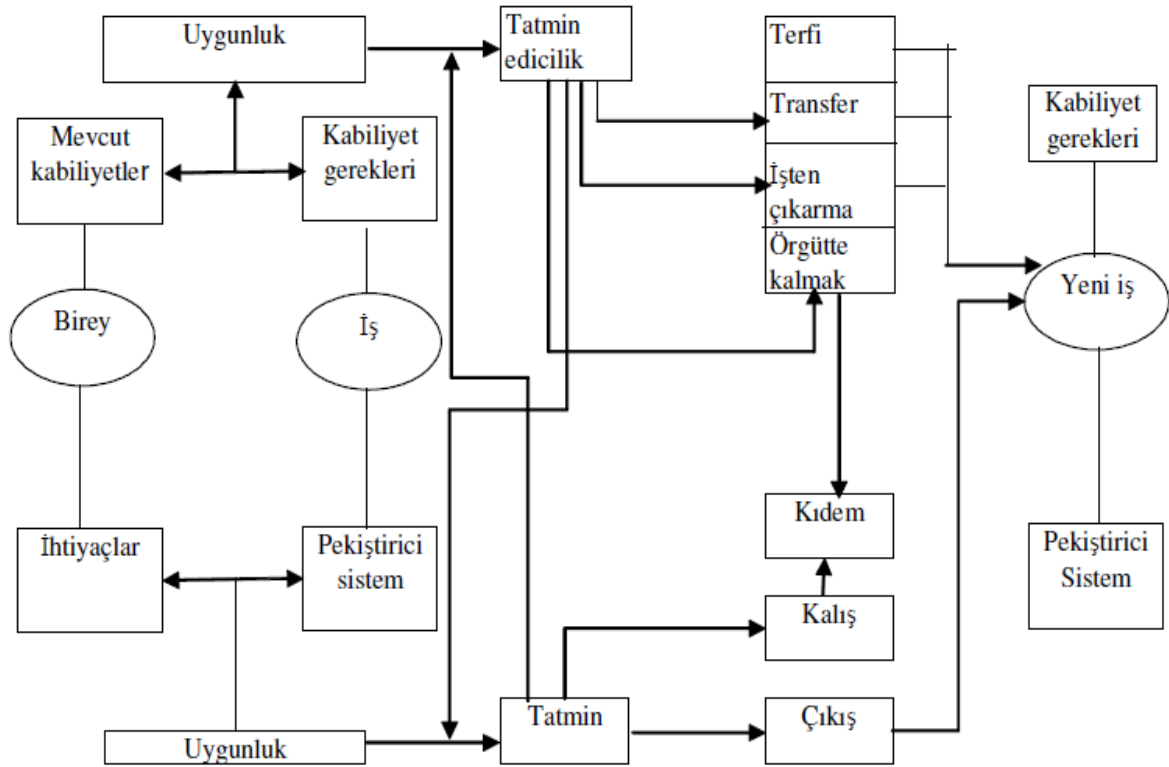
Tiedeman ve O'Hara, kariyer geliştirme süreci ve mesleki kararların içeriği üzerinde durmak yerine, karar verme sürecine odaklanmıştır. Hatta kuramın sadece kariyer kararlarıyla sınırlı kalmayıp, hayatla ilgili diğer kararlara da uygulanabileceği vurgulanmıştır. Daha sonraki çalışmalarda, bireysel gerçeklik (personal reality) ve ortak gerçeklik (common reality) ayırımına gidilmiştir. Ortak gerçeklik, bir bireyin ne yapacağı konusunda diğer bireylerin ne söylediğidir. Bireysel gerçeklik ise karar verme sürecini bireyin kendi perspektifine oturtmasına imkân sağlamaktır (Erdoğan, 2009, s. 26).

2.2.9. İşe Uyum Kuramı

Kariyer seçimi ile iş çevresine uyum üzerinde odaklanan bu kuram, R. Dawis ve L. Lofquist (1969) tarafından geliştirilmiştir. İşe uyum kuramı, özellik-faktör kuramının düzeltilmiş ve rötuş edilmiş bir halini yansıtmaktadır (Pilavcı, 2007, s. 37).

Dawis ve Lofquist, işe uyum konusunu incelenirken birey-çevre uyumunu oluşturan unsurlar ve bu unsurlar arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Bireyin işe uyumu konusunda iş tatmini ve işverenin çalışanından memnuniyeti önemlidir. İş tatmini bireyin işinden doyum elde etmesi olarak tanımlanabilir. Memnuniyet ise, işverenin çalışanından beklediği olumlu performansı sağlaması anlamına gelmektedir. Birey sürekli olarak bu ikisi arasındaki uyumu sağlama ve devam ettirme çabası içindedir (Koca, 2009, s. 47).

Loftquist ve Dawis, birey ve çevre uyumunu oluşturan unsurlar ve bu unsurlar arasındaki ilişki üzerine çalışmışlardır. Daha sonra, uyum süreci üzerinde durarak, kişilik tarzlarının bu uyumdaki rolü üzerine odaklandılar (Kordon, 2006, s. 31).



Şekil 2.2. Dawis ve Lofquist'in işe uyum süreci

Kaynak: Kordon, 2006, s.31

İşe uyum kuramının, iş tatmini, iş tatmininin nedenleri ve kıdem gibi konularda varsayımlarını destekleyen bulgular var olmasına rağmen, kurama, hangi kabiliyet ve tercihlerin birleşiminin işe uyumu etkilediği, sosyal, ekonomik ve politik faktörlerin dikkate alınmaması gibi konularda eleştiriler yöneltilmiştir (Kordon, 2006, s. 31).

2.3. Konu ile İlgili Yapılan Örnek Çalışmalar

2.3.1. Konu ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Örnek Çalışmalar

Pehlivan (2007) “lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektör ile ilgili tutumlarının mezuniyet sonrası kariyer seçimlerine etkisi” konulu yüksek lisans tez çalışmasının neticesinde, lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin turizm sektörünü kariyer olarak seçmeleri konusunda en etkili faktörün; kişi-endüstri uyumu olduğu görülmüştür.

Özan ve Kaya (2009)’nın ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin “Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerileri” ile “Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri” arasında anlamlı farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre hem cinsiyete göre hem de hizmet yılı değişkenine göre grupların görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Adıgüzel (2008)’in “Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” adlı Doktora Tezinde “Yakın Çevre”nin gençlerin kariyer planlamalarına ortamın üzerinde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “Mesleğin Farklılığı” gençlerin kariyer planlamalarına önemli denecek ölçüde etkilidir.

Delipoyraz (2009)’ın “Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Yönetimi ve Resmi İlköğretim Okullarında Bir Uygulama (Esenler Örneği)” adlı Yüksek Lisans Tezinde katılımcıların motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu bununla birlikte katılımcılar emeklerinin karşılığını alamadıklarını düşünmektedirler. Çalışanlar Milli Eğitim Bakanlığı’nın kariyer yönetimini uygulamalarını olumsuz olarak algılamışlardır. Motivasyon unsuru olarak kariyer yönetimi resmi ilköğretim okullarında etkili kullanılamamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı kariyer yönetimi uygulamaları ilköğretim okulunda çalışan öğretmen ve yöneticileri motive etmemektedir sonucuna ulaşılmıştır.

Erdoğan (2009)’ın “Bireysel Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama” adlı Yüksek Lisans Tezi çalışması neticesinde akademisyenlerin bireysel kariyer hedeflerini belirlemelerinin işlerinde üstünlük sağlama ve fark yaratma isteklerinde herhangi bir anlamlı değişime neden olmadığı sonucuna varılmıştır.

Akkoç (2009)’un “Lise Öğrencilerinin Kariyer Düşüncelerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” adlı Doktora Tezi çalışması sonucunda öğrencilerin kişilik tiplerine göre kesin karar anksiyetesi ve kariyer düşünceleri toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık

bulunurken, karar verme karışıklığı, kesin karar anksiyetesi ve kariyer düşünceleri toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır

Sav (2008)'ın "Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma" adlı Yüksek Lisans Tez çalışması sonucunda kariyer planlamasına etki eden faktörler arasında; Kişisel Özellikler ve Yetenekler, Ekonomik Faktörler ve Mesleğin Saygınlığının Öğrencilerin Kariyerlerinin Temel belirleyicileri olduğu ve bu değişkenleri; güncel gelişmelerin takip ettiği ortaya konulmuştur.

Pilavcı (2007)'nin "Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama" adlı yüksek Lisans Tez çalışması sonucunda farklı bölümlerde okuyan öğrencilerin iş değerleri arasında farklılıklar bulunduğu söylenebilir. Yine araştırma sonuçlarına göre; "fedakârlık" değerine en çok önemi tıp öğrencileri verirken, "ekonomik kazanç" değerine en çok önemi ise mühendislik fakültesi öğrencileri vermektedir.

Koca (2009)'un "Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma" adlı Yüksek Lisans Tez çalışması sonucunda "bağımsızlık" kariyer boyutunu önemseyen öğrenciler için, "başarma" değeri diğer değerlerden daha çok önemlidir. Gelecekteki kariyerlerinde kendi işlerinde çalışmak ya da inisiyatif kullanabilecekleri işlerde çalışmak isteyen bu öğrenciler, buldukları sosyal çevrede kabul görme ve kendilerine olan saygılarını koruma eğilimi göstermektedirler.

Duman vd (2006)'nın "Mersin'de Yükseköğretimde ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi" adlı makalesi sonuçlarına göre, öğrencilerin eğitim seviyeleri ve cinsiyetlerine göre sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerine ilişkin düşüncelerinde farklılıklar ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin sektörde çalışma isteklerini etkileyen en önemli unsurlar olarak kişi-endüstri uyumu, terfi imkânları ve sektörde çalışmanın sağlayacağı sosyal statü bulunmuştur.

2.3.2. Konu ile İlgili Yapılan Yurtdışı Örnek Çalışmalar

Osborn (1998), mükemmeliyetçilik ve işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin kariyer kararsızlığına etkisi adlı araştırması neticesinde mükemmeliyetçiliğin etkisi saptanamazken işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin yüksek etkisi saptanmıştır.

Boella (2000)'in çalışmasına göre turizm sektörünün saygınlığı düşük olarak görülmektedir. Bu nedenle kariyer yapma konusunu olumsuz etkilemektedir.

Lustig ve Strauser (2002), kolej öğrencisinin tutarlılık hissinin kariyer düşünce süreçlerine etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre kariyer kararı verme süreci ile daha etkili biçimde başa çıkabildiklerine ilişkin hipotezi desteklemiştir.

Murphy'nin (1985) araştırması turizm sektöründe deneyim sahibi olmanın sektörde kariyer yapma konusunda olumlu değerlendirmelere neden olduğunu saptamıştır.

Rowland (2004), Bahama Adaları'nda yaşayan lise öğrencilerinin kariyer karar verme becerilerini etkileyen faktörler üzerine çalıştığı araştırmasında, lise öğrencileri için okul türü, kaçınıcı sınıf olunduğu ve okul rehberlik birimi ile görüşülmesinin kariyer kararını etkilediği neticesine ulaşılmıştır.

Ross'un (1992) çalışmasına göre turizm sektöründe doğrudan deneyim sahibi olmanın öğrencileri sektörle ilgili olumlu tutumlara götürdüğü belirtilmektedir.

Szabo'nun (2006) yaptığı çalışmanın neticesine göre yapılan eğitimlerin lise öğrencileri üzerinde etkili olduğu ortaya koyulmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UMUTSUZLUK

Umutsuzluğun oluş nedeni umudun yokluğudur. Bu bağlamda umutsuzluğun anlaşılabilmesi için öncelikli olarak umudun tanımlanması gerekir (Üngüren ve Ehtiyar, 2009, s. 2097).

Umutsuzluk, bireylerin hataların üstesinden gelemeyeceklerini düşünmelerine neden olabilir (Girgin, 2009, s. 812).

Umutsuzluk, depresyon sendromunun bir bilişsel bileşenidir ve gelecekle ilgili negatif beklentileri ve duyguları içerir (Zeyrek vd., 2009, s. 816). Beck ve arkadaşları, umutsuzluğu, çevresel stresle aktifleşmiş nispeten bir beklenti kümesi olarak görmektedirler (Weidman vd., 2009, s. 269).

Mantıken umutsuzluğun panzehiri iyimserlik olmalıdır. Umut kısmen; hedef ile ilişkili başarı algısı olarak tanımlanır (Hammond vd., 2009, s. 42). Umutsuzluk, umudun tamamlayıcısı veya tersidir (Ferdico, 1999, s. 24).

Umut, kelime anlamı olarak Türk Dil Kurumunun sözlüklerinde, umulan şey, ummaktan doğan iç ferahlığı, bireyi umulan şeyin gerçekleşeceğine inanarak beklemeye, geleceğe güven duymaya iten duygu olarak tanımlanmaktadır (Taner, 2008, s. 31). Umut, insana gelecekte karşılaşılabileceği olumsuz yaşantılarla baş edebileceği duygusunu vererek ruh sağlığını olumlu etkiler (Sütütemiz vd., 2009, s. 32).

1950'den bu yana psikologlar ve psikiyatrlar, umudun sağlıktaki ve kendini iyi hissetmedeki rolüne vurgu yaparak, umudu, amacın gerçekleştirilmesindeki olumlu beklenti olarak ifade edilmektedir. Umudun en büyük özelliği, olumlu gelişmelerle beraber, bir çıkış yolu olduğuna ilişkin inanç ve planların başarılacağı öngörüsüdür (Üngüren, 2007, s. 60).

Rideout ve Montemuro, umudu bireyin gelecekle ilgili bir amacı gerçekleştirmede sıfırdan fazla olan beklentileri olarak ele alırken, Romero amaca ulaşma beklentisinin duygusal bir ögesi olarak ele almaktadır. Miller ise umut kavramını, duygu, beklenti, yanılsamak, istek olarak tanımlamakta ve umudun yaşamın içgüdüsel bir ögesi olduğunu bireyleri incitmekten koruyarak potansiyellerini kolaylaştırdığını ifade etmektedir. (Yıldız, 2009, s. 40).

Umut, bireyin karşılaştığı problemlere çözüm bulmada bireye güç verir. Umutta geleceğe dair beklentilerin gerçekleşmesi düşüncesi hâkimken umutsuzlukta gerçekleşmeme düşüncesi hâkimdir (Akmaniş, 2010, s. 11). Umutta amaca ulaşmak için uygulamaya konan planların başarılacağı öngörüsü varken, umutsuzlukta başarısızlık yargısı vardır (Gençay, 2009, s. 381).

Kişinin hayata ve geleceğe umut duygusuyla yaklaşması, ona anlam yüklediğinin göstergesidir (Üngüren ve Ehtiyar, 2008, s. 205).

Umut etmek, mevcut olan şeyin gerçekleşeceğine mutlak güvenmek demektir. Dolayısıyla umut etmenin temelinde, güven duygusu bulunmaktadır. Kişi kendisine, insanlara, yasama karşı güveni sayesinde umutlu, güvensizliği nedeniyle de umutsuz olmaktadır. Yani güvensizlik duygusu asılamadığı takdirde kişiyi umutsuzluğa düşürmektedir (Kumcağız, 2007, s. 37).

Duygu durumu olarak umudun tam tersi olan umutsuzluk ise genel olarak geleceğe ilişkin olumsuz beklentiler ve geleceğin olumsuz olarak değerlendirilmesi olarak tanımlanır (Ünlüer, 2009, s. 14). Eylemin etkinliğine ya da etkinsizliğine olan inanç ve kişinin kendisine saygısı ve yeteneğine olan inancı umutsuzluk duygularının belirlenmesinde anahtar etkidir (Dilbaz ve Seber, 1993, s. 134).

Umutsuzlukla başa çıkmada sosyalleşmede önemli olan, hayatı renklendiren, zevkli kılan kültür, sanat ve sporun gençlerce yapılıyor olması umutsuzluğun düşük çıkmasının bir nedenidir (Akandere vd., 2009, s. 24).

3.1. Umutsuzluk Kavramının Tanımı

İngilizcede, "despair", "desparation", "bleaknes" ve "hoppeless" gibi kelimeler umutsuzluk anlamı taşımakla beraber daha ziyade umutsuz karşılığı olarak "umutsuzluk hissetme", "umut işaretleri taşımamak", "umut belirtilerine sahip olmamak", "çok kötü veya beceriksiz olma" gibi manaları ihtiva eden "hoppeless" kelimesi kullanılmaktadır. Umutsuzluğun karşılığı ise "hopelessness" kelimesidir. Arapçada ise umutsuzluk karşılığı olarak daha ziyade "bir şey hakkında umutsuz bulunmak", "matlup bir şeyin vuku bulacağından umudu kesmek", "arzu edilen şeye nâiliyetten umudu kesmek", "umut kesmek", "umutsuz olmak" gibi manaları ihtiva eden "yeis" kelimesi kullanılmaktadır. Psikolojik bir kavram olarak umutsuzluğun tanımını yapmanın bir hayli zor olduğunu birçok araştırmacı dile getirmektedir. Bu durumun, umutsuzluğun çok basit, yaygın, şekilsiz ve belirsiz bir duygu durumu olmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Buna rağmen umutsuzluğu tanımlamaya çalışanlar da olmuştur (Yavuz, 2009, s. 35).

Beck ve arkadaşları umutsuzluğu; bireylerin başarısızlıklarını hiçbir zaman yenemeyeceklerini, problemlerini hiçbir zaman çözemeyeceklerine inanması gerçekçi bir nedeni olmadığı halde yaşantılarına yanlış anlamlar yüklemesi ve amacına ulaşmak için çabalamadığı halde bunlardan negatif sonuçlar beklemeleri umutsuzluk olarak tanımlar (Acar, 2009, s. 10).

Rideout ve Montemuro, umudu bir amacı gerçekleştirmede sıfırdan fazla olan beklentiler; umutsuzluğu ise bir amacı gerçekleştirmede sıfırdan az olan olumsuz beklentiler şeklinde tanımlamaktadır (Ağır, 2007, s. 83).

Melges ve Bowlby, umutsuzluğu, başarıya ilişkin düşük beklentiler olarak tanımlamakta ve onlara göre insanlar, ulaşılabilir uzun dönemli amaçlarına artık ulaşamayacaklarını sandıklarında ve aynı zamanda da bu amaçlarından koştuklarında depresif umutsuzluk gelişmeye başlar (Yerlikaya, 2006, s. 13).

Amerikan Psikoloji Birliği'nin tanımına göre umutsuzluk, bireyin seçme özgürlüğünün bulunmadığını ya da seçeneklerinin sınırlı olduğunu gördüğü ve kendi adına enerjisini harekete geçiremediği öznel duygu durumudur (Yıldırım, 2007, s. 30).

Cassidy'e göre ise umutsuzluk, kişinin içinde bulunduğu fiziksel, zihinsel veya toplumsal durumun düzelmeyeceğine ilişkin genel ruh halidir. Umutsuz kişi, yaşamını ilgilendiren önemli konularda kötü gelişmelerin olacağı ya da en azından iyi şeyler olmayacağı beklentisindedir. Bu durumu hiçbir şeyin değiştirmeyeceğine inanmaktadır (Taner, 2008, s. 32).

Sören Kierkegaard ise umutsuzluğun, "gerçek özü yitirmiş olmak", "ölüm hastalığına tutulmuş olmak" anlamına geldiğini belirterek, psikolojik olarak umutsuzluğun kısır, verimsiz ve olumsuz tabiatına dikkat çekmekte ve umutsuzluk içinde bulunan kişinin ruh halini çok güzel bir şekilde dile getirmektedir (Yavuz, 2009, s. 35).

Lynch umutsuzluğu, yaşamımızda var olan davetsiz misafir, Burns ise umutsuzluğu, kişinin sorunlarının düzelmeyeceğine inanması olarak tanımlamaktadır (Yerlikaya, 2006, s. 13).

O'Connor ve Sheehy'e göre umutsuzluk, bireyin geleceğe ilişkin kötümser beklentilerinin derecesidir (Erhan, 2005, s. 15).

Kazdin ve arkadaşları ile Stotland, umutsuzluğu, kişinin kendisine yönelik veya geleceğe yönelik kötümser tutumu ya da negatif beklentisi olarak tanımlamaktadır. Umutsuzluğu, depresyonun başlıca nedeni olarak ele alan görüşler olmakla birlikte, kimi araştırmacılara göre depresyonun şiddetine bağlı olarak umutsuzluğun şiddetinde de artma gözlenmektedir. Depresif bozukluk geçirmiş kişilerde umutsuzluğun dinamiğini anlamak için geliştirdikleri modele göre, her birey genel bir umutsuzluk yoğunluğuna sahiptir. Bununla birlikte, umutsuzluk, depresyonun şiddetinin bir fonksiyonu olarak artmakta ve her bireyin kendisine ait karakteristik artış oranı ya da umutsuzluk duyarlılığı olmaktadır. Araştırmacılara göre, umutsuzluk değişebilen bir duygusal değişkendir (Tekin ve Filiz, 2009, s. 608).

Öte yandan umutsuzluk, bir hedefe götüren olumsuz beklentileri ve bir kişinin gelecekte gerçek niyetlerine ulaşma olanaklarının yansması olarak tanımlanır (İpek vd., 2010, s. 24).

Umutsuzluk genel olarak geleceğe ilişkin olumsuz beklentiler ve geleceğin olumsuz olarak değerlendirilmesi olarak tanımlanır. Geleceğe ilişkin karamsar olmak, amaçlarına asla ulaşamayacağına inanmak, var olan sorunların hiçbir zaman çözülemeyeceğine inanmak umutsuzluğa işaret eden bilişsel öğelerdir (Erhan, 2005, s. 15).

Yaygın olarak umutsuzluk terimi, çok önem verilen bir şeyin sonucu hakkında olumsuz beklentiler ve bu sonucun görülme olasılığını değiştirmek için çaresizlik beklentileri olarak tanımlanmaktadır (Fadıloğlu vd., 2006, s. 149).

Umut ve umutsuzluk karşıt beklentileri simgeler. Umut da hedefe ulaşmak için uygulamaya konulan planların başarılacağı öngörüsü varken; umutsuzluk da başarısızlık yargısı vardır. Bu iki uç beklenti kişiden kişiye, durumdan duruma beklenen sonucun ne zaman ve nasıl gerçekleştiğine bağlı olarak değişiklik gösterir. Bu plan ve beklentilerin her biri yalnızca bireyin planlarını hedefine nasıl oturttuğu değil, kendisi için oluşturduğu hedefin şeklini de etkiler (Ağır, 2007, s. 84).

Abramson, Metalsky ve Alloy bazı depresyonlara umutsuzluğun neden olduğunu ileri sürmektedirler (Uğur, 2007, s. 27).

Umut da hedefe ulaşmak için uygulamaya konulan planların başarılacağı öngörüsü varken; umutsuzluk da başarısızlık yargısı vardır. Bu iki uç beklenti kişiden kişiye, durumdan duruma beklenen sonucun ne zaman ve nasıl gerçekleştiğine bağlı olarak değişiklik gösterir. Bu plan ve beklentilerin her biri yalnızca bireyin planlarını hedefine nasıl oturttuğu değil, kendisi için oluşturduğu hedefin şeklini de etkiler. Birey bu düşünce biçimini aşağıdaki şu süreçlerden geçirir (Kayış, 2009, s. 19).

Yeteneğe karşı şans: Birey amaçlarına yetenek ya da şans ile ulaşabilir. Geleceklerinin şansa bağlı olduğuna inanan insanlar amaca yönelik davranışa daha az yönelirler. Daha da ötesi kişinin planlarının etkin olmayışına olan inancı da ona bir yeterlilik duygusu verir. Eylemin etkinliğine ya da etkinsizliğine olan inanç ve kişinin kendisine saygısı ve yeteneğine olan inancı umutsuzluk duygularının belirlenmesinde anahtar etkidir (Kula, 2008, s. 39).

Güvene karşı güvensizlik: Başkalarına karşı hissedilen güven, umut duygusunun gelişmesinde önemli bir rol oynar. İnsanlara olan bağımlılık yönünden incelendiğinde diğer insanlara olan güvensizliğinin şiddeti kişinin amaçlarını sınırlandırır. Güven duygusu olmayan bir insan başkaları ile birlikte başladığı eylem başarısızlıkla sonuçlanınca bundan başkalarını sorumlu tutar. Güven duygusu gelişmiş insan ise hatalı bir sonuçtan kısmen kendini sorumlu tutar. Bu nedenle güvensiz kişi uzun süreli değil de kısa süreli amaçları yeğler (Acar, 2009, s. 11).

Uzun Döneme Karşı Kısa Dönem: Umut, kısa veya uzun dönemde ya da her ikisinde birden ulaşabilecek hedefleri belirler. Sürenin uzaması ile umutsuzluk ortaya çıkmaya başlar. Kısaca hedefe ulaşma yolunda şansa karşı yetenek, başkalarına olan güven duygusu, süreğen ve uzun dönemli amaçlara kıyasla kısa dönemli amaçlara ulaşma çabasına olan inanç ve bu inançlar arasındaki etkileşim kişinin büyük ölçüde umut veya umutsuzluğunun tiplerini oluşturur (Üngüren, 2007, s. 61).

3.2. Umutsuzluğun Belirtileri ve Nedenleri

Melges'e göre bireyde umut ya da umutsuzluk tablosu büyük ölçüde birtakım bilişsel süreçlerin etkileşimi sonunda ortaya çıkar. Bu süreçler; hedefe ulaşma yolunda şanstın ziyade yeteneği önemsemeye, başkalarına olan güven duygusuna ve uzun dönemli amaçlara oranla kısa dönemli amaçlara ulaşma çabasına olan inanç ile bu söz edilenler arasındaki etkileşim olarak sayılabilir (Taner, 2008, s. 34).

Umutsuz bireyde umutsuzluk, çaresizlik, yasama isteğinin kaybı, pasiflik, sözel ve davranışsal ifadede ve ilgide azalma, amacın tanımlanması, planlanması ve organizasyonunda yetersizlik, ulaşılan bilgileri birleştirme ve geçmişi hatırlama yeteneğinde azalma görülür (Eliüşük, 2008, s. 1).

Kötümser kişilik tarzı da umutsuzluğun nedenleri arasındadır (Ciarrochi ve Heaven, 2008, s. 1279).

Amerikan Psikoloji Birliği'ne göre umutsuzluk; bireyin seçme özgürlüğünün bulunmadığını ya da seçeneklerinin sınırlı olduğunu gördüğü ve kendi adına enerjisini harekete geçiremediği öznel duygu durumudur. Umutsuzluğun belirtilerini şöyle sıralamıştır:

- Kötümser içerikli konuşmalar, dilde olumsuz ifadeler,
- Edilgenlik, konuşmada azalma,
- Duyguların ifadesinin azalması
- İnisiyatif kullanma eksikliği,
- Dış uyaranlara karşı tepkilerin azalması, (Balkanlı, 2008, s. 19).
- Kendisiyle konuşan kişiye ilgisizlik,
- Umursamaz ve aldırılmaz tavırlar,
- İştahta azalma,
- Uyku saatlerinde azalma ya da artma,
- Kişisel bakıma özen göstermeme,

- Sosyal ortamlardan kaçınma (Balkanlı, 2008, s. 20).

Umutsuzluk duyguları çocuklarda, intihar girişiminde bulunan ergenlerde, yabancılaşma ve moral çöküntüsü içinde olanlarda özellikle kuvvetlidir. Umutsuzluk, bireyin bilişsel yapısı ve bilgiyi işleme biçimi ile yakından ilişkili olgudur. Olumsuz yaşam olayları ile bunlara ilişkin olumsuz yerleşik ve genelleştirilmiş çıkarsamalar, umutsuzluk duygularını besleyen başlıca etmenler olarak ortaya çıkmaktadır. Umutsuzluğun temeli, geçmişte yaşanmış olumsuz bir olaya dayanır. Bireyler bir yandan meydana gelen olayın sebebi ya da sebepleri, diğer taraftan olayın neticesinde ortaya çıkacak olumsuz sonuçlar ve bunların kendisine etkisi hakkında mütalaalarda bulunurlar ve neticede umutsuzluk ortaya çıkar. Bu doğrultuda umutsuzluk başarısızlığın sonucunda alınmış mağlubiyeti ve teslimiyeti, geleceğe olan inancın yitirilmesini ifade eder (Ottekin, 2009, s. 33).

Amerikan Psikoloji Birliği umutsuzluğun nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Çeşitli etkenlere bağlı olarak bireyin etkinliklerin uzun süre kısıtlanması ve bunun sonucunda ortaya çıkan yalnızlık, beden sağlığının kötüleşmesi, uzun süreli stres,
- Kendini bırakmak,
- Soyut değerlere ve/veya Tanrı'ya olan inancı kaybetmek,
- Yine aynı kuruluş, umutsuzluğun belirtilerini de sıralamıştır,
- Kötümser içerikli konuşmalar, dilde olumsuz ifadeler,
- Edilgenlik, konuşmada azalma
- Duyguların ifadesinin azalması
- İnisiyatif kullanma eksikliği
- Dış uyaranlara karşı tepkilerin azalması
- Kendisiyle konuşan kişiye ilgisizlik
- Umursamaz ve aldırılmaz tavırlar
- İştahta azalma
- Uyku saatlerinde artma ya da azalma
- Kişisel bakımına özen göstermeme
- Sosyal ortamlardan kaçınma
- Umutsuzluk duyguları çocuklarda, intihar girişiminde bulunan ergenlerde, yabancılaşma ve moral çöküntüsü içinde olanlarda özellikle kuvvetlidir (Şahin.b, 2009, s. 50).

Umutsuzluğun daha uzak nedenlerinden biri de yüklenme biçimlerinde var olan bireysel farklılıklardır. Bu faktörler, uzak bir olayda kişinin nedensel çıkarsamalarının içeriğini de etkiler. Bazı olumsuz olaylara değişmez genel faktörler olarak yaklaşmak ve bunları çok

önemli görürken, bazı kişilerde böyle olmayabilir. Bu eğilimi, depresyon yapıcı atfetme tarzı olarak adlandırmışlardır. Bu eğilime sahip olan kişiler olasılıkla daha çok umutsuzluk depresyonu belirtileri geliştirirler. Nedensel çıkarsamalarda olduğu gibi olumsuz yaşam olayları ortaya çıktığında, kişilerin olumsuz sonuçlar çıkarmalarında ve kendileri hakkında olumsuz değerlendirme yapmalarında bireysel farklılıklar görülebilir. Ayrıca tanımlanan bütün yükleme biçimlerindeki bireysel farklılıklara ek olarak, sosyal destek yoksunluğu kişinin umutsuzluk veya umutsuzluk depresyonu belirtilerinin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir. Umudun yaşam için çok önemli olduğunu kabul ettiğimizde sürekli umutsuzluk yaşayan insanın hayatının, önemli bir tehdit altında olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Umutsuzluk, bireyin dış dünyayı anlamsız, kendini yetersiz, kusurlu bulması, yaşamı engeller ve zorlayıcı olaylarla dolu görmesi ve böylece geleceğe ilişkin olumsuz beklentilere sahip olması duygusudur. Lynch, umutsuzluğun esnek olmayan katı eylem, düşünce ve duygunun yapısından kaynaklandığını belirtir. Umutsuzluk olanaksızlık gibi güçlü bir duyguyu içerir. Umutsuzlukta, gelecekte ne olacağı görüşü, imajı ve geleceği görebilme düşüncesi kaybolmuştur (Taner, 2008, s. 35).

3.3. Umutsuz Kişilerin Davranış Özellikleri

Umutsuz bireyler genellikle durgun bir görünüme sahiptirler, kendilerinden veya yaşamlarının anlamsızlığından sürekli şikâyet etmektedirler. Bu tür insanların çocukluk yaşantı ve izlenimleri kendilerinde bir aşağılık duygusuna yol açmış olup, çeşitli güçlükler sonucunda yaşamın kolay olmadığı duygusuna kapılmışlardır. Bu sebeple herhangi bir zorluk karşısında kolayca yılgınlık gösterirler. Bu tür insanların kendilerini, geleceği önceden görme veya kehanette bulunmaya kaptırmaları da umutsuzluklarının başlıca göstergesi olmaktadır (Taner, 2008, s. 37).

Bazen de umutsuzluk, kötü olayların, durumların oluşacağı ve bireyin bunu değiştirmek için hiçbir şey yapamayabileceği beklentisi ve depresyonun temel bir sebebi olarak tanımlanmaktadır (Yenilmez, 2010, s. 307).

Umutsuzluk hayatın boş ve anlamsız olduğu bilincinden doğmaktadır. Yeterli bir benlik yapısı bireyin kendisine sorduğu; "ben kimim", "nereye yönelmeliyim", "neden" sorularını cevaplamasına bağlıdır. "Nereye yönelmeliyim", "neden" sorularının cevabı kişinin hayatının anlamını belirlemektedir. Dolayısıyla kişinin yaşam hakkında bir takım taşanlara yani amaçlara sahip olmaması veya gerçek dışı taşanlara, (sahip olduğu yeteneklerle gerçekleştirilmesi mümkün olmayan bir takım tasarımlara) sahip olması halinde umutsuzluk duygusu baş göstermektedir (Yavuz, 2009, s. 41).

Umutsuzluk, gençlerin şiddet eğilimleri için de bir risk faktörü olarak tespit edilmiştir (Stoddard, 2009, s. 3).

Umutsuzluk eğiliminde olan kişi, gelecek için belirli bir bilişsel sete sahiptir ve bu bilişsel set geleceğin hiçbir iyi olasılığı içermediğini tekrarlar. Kişi geleceği hakkında düşünmeye zorlandığında bu bilişsel set uyarılır ve kişi hoşlanmadığı deneyimlerinin tepkisi içindeyken umutsuz durumun duygusal ve motivasyonel bozuklukları da buna eşlik eder (Baştuğ, 2009, s. 16).

Hastalıklarla veya zorlu yaşam olayları ile başa çıkma gücünü olan bireylerde umutsuzluk hislerinin daha yoğun ve intihar düşüncelerinin daha fazla olduğu bulunmuştur.

Metalsky ve Joiner 1992’de umutsuz kişilerde ortak üç bilişsel koşullanma belirlemiştir:

- Kötü olayların engellenemeyeceği ve kişinin kontrolü dışında nedenlere bağlı olduğuna ilişkin beklenti,
- Olumsuz tecrübelerden kendisi hakkında olumsuz yargılara varmak,
- Bir kötü olayın diğer kötü olaylara neden olacağını varsaymak,

Bu bilişsel koşullanmalar yüksek düzeyde stres ile birleştiğinde depresyonun zeminini hazırlamaktadır. Birçok araştırmada depresyon, intihar ve umutsuzluk arasında yakın bir ilişki bulunmuş ve umutsuzluğun intihar davranışını tetikleyici önemli bir bilişsel değişken olduğu belirtilmiştir. Depresyona bağlı ölüm nedenlerinin önde geleni intihar olması, umutsuzluğun bunu önceden belirleyecek bir unsur olması umutsuzluğu ölçmenin önemini açığa çıkarmaktadır (Üngüren, 2007, s. 62).

İnançları, kendisi ve geleceği ile ilgili olumsuz bir sistem olarak tanımlanan umutsuzluk, 50 üzeri yaş grubundaki depresif yetişkinlerin intihar ile ölümleri ve intihar düşünceleri için önemli bir risk faktörüdür (Britton vd., 2008, s. 737).

3.4. Umutsuzluğun Türleri

Umutsuzluğun türlerine bakıldığında, “bilinçlilik açısından umutsuzluk”, “fert ve toplum açısından umutsuzluk” olarak iki kısımda incelemek mümkündür.

3.4.1. Bilinçlilik Açısından Umutsuzluk

Bilinçlilik açısından umutsuzluk; bilinçsiz umutsuzluk ve bilinçli umutsuzluk olarak ifade edilir.

3.4.1.1. Bilinçsiz Umutsuzluk

Umutsuzluğunun farkına varamayan kişi daha da fazla çıkmazın içine girmektedir. Umutsuzluk zaten bir olumsuzluktur, onun farkında olunmaması da daha başka bir olumsuzluk olmaktadır. Umutsuzluğun farkında olmamakta direnen ve bu konularda da bilgisiz bireyler için gelecek pek parlak görülmemektedir. Bilgisizlikte umutsuz birey bir şekilde güvencededir, ancak kendi zararına bir şekilde güvencededir, yani umutsuzluğun pençesi arasındadır. Umutsuz bireylere çevremizde sık rastlanmaktadır. Umutsuzluk, sanki bireylerin baslarına gelen bir kaza gibi sıradan görülmektedir (Kumcağız, 2007, s. 39).

3.4.1.2. Bilinçli Umutsuzluk

Burada kişi kendi güçsüzlüğünün farkında olarak umutsuzluğa düşmektedir. Umutsuz birey güçsüz olmasına bağlı olarak kendisini umutsuz görmektedir. Bu umutsuzluk biçiminde birey içinde bulunduğu umutsuz yapının bilincine vararak, bu zayıf yanını güçlendirme çabası içine girmektedir. Umutsuzluk duygusuna sahip bireyler yaşantılarını sürdürürken kendilerini olaylar karşısında çaresiz hissetmektedirler. Geleceklerini karanlık görmekte ve ulaşmak istedikleri hiçbir işi yapamayacaklarını ve her davranışta başarısız olacaklarını düşünerek geleceğe olumsuz bakmaktadırlar. Umutsuz bireyde; çaresizlik, yasama isteğinin kaybı, pasiflik, sözel ve davranışsal ifadelerde ve ilgide azalma, kavramada bozulma, problem çözme, karar verme, hayal etme ve arzu etme yeteneğinde azalma; amacın tanımlanması, planlanması ve organizasyonunda yetersizlik, ulaşılan bilgileri birleştirme ve geçmiş hatırlama yeteneğinde ve kişisel hislerinde azalma ve olumsuzluklar görülmektedir. Bunlar: Cesaretini yitirme, kendini yolun sonunda gibi hissetme, gergin ve sinirli olma, karamsarlık yasama ve hayattan zevk alamamadır. Ayrıca iştah azalır, kilo verir, sosyal geri çekilme ve iletişim yeteneğinde azalma görülür; bakımı ile ilgilenmez, uykusu ve motivasyon düzeyi azalır, aktivitelerini kısıtlar; kederli, depresif, boyun eğici, endişeli bir görünüm ve intihar düşünceleri vardır (Kumcağız, 2007, s. 39).

3.4.2. Fert Ve Toplum Açısından Umutsuzluk

Umutsuzluğu, fert ve toplum açısından ele aldığımızda;

- Bireysel umutsuzluk

- Toplumsal umutsuzluk olmak üzere iki kısımda incelemek mümkündür.

3.4.2.1. Bireysel Umutsuzluk

Bireysel umutsuzluktan kasıt, umutsuzluk duygusunun fert bazında yaşanmış olmasıdır. Her bireyde güçlü, özsever nitelikte rahat, uyumlu ve değerli olmak için gerçekleştirmeye çalıştığı bir takım beklenti ve emeller mevcuttur. Bireyin bu beklentileri şu aşamalardan geçmektedir:

- Birey; sevilen, değerli, tanınan olmak fakat değersiz olmamak
- Birey; güçlü, üstün güvenli olmak, ancak güçsüz ve güvensiz olmamak
- İyi ve seven olmak, fakat saldırgan ve yıkıcı olmamak istemektedir.

Birey söz konusu beklentilerle yaşama başlamaktadır. Ancak bu beklentiler başlangıçta dürtüsel gereksinimleri karşılamak için geliştirilmiş oldukları halde daha sonra özerk emelleri oluşturarak benlikçe benimsenmektedirler. Normalde insan, bir birey olarak bu özerk beklentileri gerçekleştirmek ve sarsılmadan yaşamayı arzu etmektedir. Ancak güçlü ve sarsıcı bir yaşam olayı, düş kırıklıkları ve örselenmeler, çatışma yaratmaktadır. İşte bu çatışmada benlik güçsüz kaldığı takdirde kişinin, özsaygısı düşmekte ve kişi artık umutsuzluk duyguları ile baş başa kalmakta, düştüğü umutsuzluk bataklığında bocalayıp durmaktadır (Taner, 2008, s. 49).

3.4.2.2. Toplumsal Umutsuzluk

Umutla yaşayan yalnızca birey değildir. Uluslar ve toplumsal sınıflar da umutla yaşayabilmektedir. Dolayısıyla toplumlar da bu umut gizil gücünü yitirdikleri takdirde canlılıktan yoksun olmak suretiyle umutsuzluğa düşmektedirler. Talihini, kültürünü, toplumsal işlevini kaybeden birçok toplum umutsuzluk bataklığına düşerek ya tembelleşir, miskinleşmek suretiyle adeta uyuşmakta ya da ilkel ve ölüm severce bir narsist yönelimlere başvurmaktadır. Fromm'a göre bir bireydeki umut veya umutsuzluğun gelişmesi büyük ölçüde, onun ait olduğu toplum veya sınıfta umut ya da umutsuzluğun varlığı ile belirlenmektedir. Bir bireyin umudu çocukluğunda ne derece kırılırsa kırılınsın, bu birey bir umut ve inanç dönemi içinde yaşadığı takdirde kendi umudunu kıvılcımları tekrar canlanabilmektedir. Dolayısıyla toplumsal umut veya umutsuzluk bireylerin umut veya umutsuzluklarında bir hayli etkili faktör olmaktadır. Bireysel umutsuzluğun bireyi felç ettiği gibi toplumsal umutsuzluk da toplumların felç olmasına sebep olur (Taner, 2008, s. 49-50).

3.5. Umutsuzluğun Sonuçları

Umutsuzluk bir anlamda avantaj olarak görülmekle beraber aynı zamanda mahvolmak anlamına gelmektedir. Fromm'a göre gelişim süreçleri içerisinde şu ya da bu noktada umutlarının boşa çıktığı hatta bazen tümüyle kırıldığı yazgısından kurtulmuş insan sayısı çok azdır. Bunu da bir anlamda avantaj gibi görmek mümkündür. Zira insan, umudunun boşa çıktığı deneyimini yaşamış olması sayesinde daha güçlü ve bastırılmaz bir takım umutlara sahip olabilmekte, iyimser bir düşüncü olma tehlikesinden de ancak bu sayede kaçabilmektedir. Bu bakımdan bir anlamda umutsuzluğu avantaj gibi görmek mümkün olabilmektedir. Fakat kişilerin umutları bazen öylesine baştan sona kırılmakta ki onları bir daha bir araya getirmek mümkün görünmemekte, dolayısıyla kişi tam anlamıyla umutsuzluk bataklığına düşmek suretiyle gerçek anlamda bir umutsuz olmaktadır. İşte bu anlamda bir umutsuzluk da insanın mahvolması anlamına gelmektedir (Yavuz, 2009, s. 45).

Umutsuzluk, psikoloji ve psikiyatride sıklıkla incelenen bir konudur. Umutsuzluk ve geleceğe olumsuz bakma, depresyonun genel özelliklerini belirlemesi nedeniyle dikkat çekicidir. Aynı zamanda, umutsuzluğun, depresyon ve intihar arasındaki ilişkide kritik rol oynadığı görülmektedir (Tekin ve Filiz, 2008, s. 28).

3.5.1. Depresyon

Umutsuzlukla ilgili literatürün çoğu, depresyonun umutsuzluk prensibi teorisine dayanır. Bu teori ilk olarak, 1978 yılında, Abramson, Seligman ve Teasdale tarafından önerildi ve daha sonra Abramson, Metalsky ve Alloy tarafından 1978'de düzenlendi (Dorritie, 2003, s. 37).

Umutsuzluk çeşitli ruhsal bozuklukların altında yatan psikolojik bir yapıdır ve depresyonun nedenleri arasında varsayılmaktadır. Umutsuz bireyler, hiç bir şeyin kendileri için doğru olarak meydana gelmediğine, ne yaparlarsa yapsınlar başarılı olamayacaklarına, en önemli amaçlarının asla gerçekleşmeyeceğine ve en kötü problemlerinin asla çözülmeyeceğine inanan bireylerdir (Ersoy, 2010, s. 1535).

Umutsuzluk kuramı, depresyon alt tipinin öncelikli nedenini belirtir. Umutsuzluk depresyonunun oluşumunda varsayılan nedensel zincir olumsuz yaşam olaylarının algılanmasıyla başlamaktadır. Olumsuz yaşam olayları ile karşılaşan kişiler her zaman umutsuz ve depresif olmazlar. Umutsuzluk depresyon kuramına göre en az üç çeşit çıkarsama yapan kişiler olumsuz yaşam olayları ile yüz yüze geldiklerinde umutsuzluk ya da umutsuzluk depresyonu belirtileri gösterebilirler. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır: (Üngüren, 2007, s. 66)

- Olayın niçin olduğu konusundaki çıkarımlar

- Olayın meydana gelmesinden doğacak sonuçlar konusundaki çıkarımlar,
- Olay meydana geldiğinde kendisi ile olan çıkarımlar.

Yetenek ve eylemlerinin amaçlarına ulaşmakta yeterli olmadığını, uzmanlaşmada başarısız olduğu ve bu yüzden başkalarına güvenmeleri gerektiğine inanan bireylerdeki bu düşünceler umutsuzluğun belirtileridir. Umutsuzluk da depresyona neden olmaktadır. Ayrıca, umutsuzluk üzerine yapılan çalışmalar sonucunda, umutsuzluğun depresyonda ulaşılan en yüksek nokta olduğu vurgulanmış ve bireylerin karşılaştıkları olumsuz yaşam olaylarının sonuçlarını içsel, sabit ve genel nedenlere yüklemelerinin onları umutsuzluğa ittiği ve bunun da depresyon için risk faktörü oluşturduğu belirtilmiştir (Şahin b, 2009, s. 50).

Melges depresyonda temel sorunun umutsuzluk olduğunu vurgulamıştır. Umutsuzluğa eşlik eden diğer bulgular ise değersizlik, çaresizlik, mutsuzluk, kararsızlık, eyleme geçememe, işlerini sürdürmemeye ve suçluluk duygularıdır. Depresif dönem öncesi bireylerin çoğu planlan ister bireysel isterse başkaları ile paylaşılmış olsun amaca yönelik eylem planlarının etkinliği konusunda güvenli olup, büyük ölçüde geleceğe yöneliktirler. Kamçılayıcı olay genellikle, bireysel uğraşın başarısızlıkla sonuçlanması ya da geçmişte birçok olayı paylaştığı kişinin kaybedilmesi ya da doyumun önlenmesi nedeniyle özenle hazırlanan planın kesintiye uğramasıdır. Süreğen ve uzun dönemde amaçlar güçlü üst benlikleri nedeniyle depresyonu olan bireyde önem kazanır. Planlar kesintiye uğramış olsa bile gelecekle ilgili doyumlardan vazgeçmeleri zor olduğu için depresif kişi bu hedeflere ulaşma uğraşına devam eder. Sonuç olarak geçmişte sürekli başarılı olan amaca yönelik davranışı silip atmaya zordur. Bu etkenler depresif kişinin amaçlarını başarma konusunda umutsuz olmasına karşın halen neden amaçlarına bağlı kaldıklarını kısmen de olsa açıklamaktadır (Kula, 2008, s. 41).

Depresif kişiler güvensizlik duygusundan kısmen de olsa kendilerini sorumlu tuttıkları için kendilerini suçlarlar. Depresif belirtileri orta ve şiddetli düzeyde olan hastaların %80'inde kendini suçlama olduğunu, çok şiddetli düzeyde olanlarda ise bu oranın daha da fazla olduğunu belirtmiştir. Kendine güvensizlik ve suçlama arttıkça depresif kişi çevresine bağımlı hale gelir. Daha sonraki dönemlerde umutsuzluk öylesine yoğunlaşır ki kişi başkalarından gelecek yardımı yararsız bulmasına karşın yine de onların önerilerine umutsuzca sarılır. Özet olarak depresif kişi planlarının süreğen ve uzun dönemli hedeflere karşı daha fazla etkin olamayacağına inanır, yani diğer bir deyişle üst benlik ve ego-ideali doyumsuz hale gelir ve kısmen başarısızlıktan kendini sorumlu tutar. Düşüncenin bu durumundan çıkan kararsızlık, eyleme geçememe, değersizlik ve işlerini yapamama suçlaması en yoğun depresif yakınmaları oluşturur (Acar, 2009, s. 13).

Umutsuzluk ve umutsuzluğa bağlı olarak depresyon geliştiren bireyler, isteksizlik, güçsüzlük, güdülenme eksikliği, karamsarlık, dikkatini verememe, yaşamında düzensizlikler gibi belirtiler sergileyebilirler (Ceyhan, 2004, s. 93).

Depresyon ve umutsuzluk durumu; intihar düşüncesi, intihar girişimi ve intiharların belirleyicileri olarak tespit edilmiştir (Williams vd., 2008, s. 312).

3.5.2. İntihar

Umutsuzluk ve intihar davranışları arasındaki ilişki, son zamanlarda farklı bulgular ile dikkati çekmektedir. Depresyon veya umutsuzluk ya da her iki faktör eş zamanlı olarak intihar davranışlarını önceden haber verir (Taliaferro vd., 2008, s. 428).

Depresyon ve intihar arasındaki doğal ilişkinin ilk araştırmalarında araştırmacılar; umutsuzluğun intihar girişiminde bulunmuş örnekler içinde intihar niyeti üzerine depresyon etkisinin var olduğunu keşfetmişlerdir (DeLisle ve Holden, 2009, s. 47).

İntihar oranları son yıllarda, özellikle gençler arasında dramatik bir artış göstermektedir. Bu durum doğal olarak konuya olan ilgiyi arttırmakta ve üzerinde çok sayıda araştırmanın yapılmasına neden olmaktadır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, özellikle problem çözme becerilerinde yetersizlik, öfke/saldırganlık, dürtüsel davranışlar ve yaşamı sürdürme nedenleri ve umutsuzluk ile intihar arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmaların yoğunluğu dikkati çekmektedir. İntihar davranışları özellikle gençler arasında yaygın olarak görülmekte; ergenlerde ölüm nedeni olarak üçüncü sırada yer almaktadır. Her yıl, ortalama olarak ergenlerin %8'inin intihar girişiminde bulunduğu, ancak bunların yalnızca %2,6'sının tıbbi müdahale için başvurdukları belirtilmektedir (Ottekin, 2009, s. 39).

İntiharlar depresyonun erken döneminde umutsuzluk ve çaresizlik duygularından dolayı genelde çok görülür, buna karşılık iyileşme dönemlerinde de beklenmedik bir umutsuzluk düşüncesine kapılması halinde de intihar girişimi olabilir (Yavuz, 1999, s. 31).

Umutsuzluk, önemli bir intihar fikri habercisi olarak tespit edilir (Neufeld vd., 2009, s. 685).

Umutsuzluk, geleceğe karşı olumsuz tutumların göstergesidir. Umutsuzluk ile intihar düşüncesi ve girişimi ilişkilidir. Umutsuzluğun bireyin intihar olasılığını artırıcı bir durum olduğuna ilişkin çok sayıda çalışma vardır (Dündar, 2008, s. 78).

Umutsuzluk, depresif bozukluğun temel öğelerinden biridir (Arslantaş vd., 2010, s. 89) ve son yıllarda intiharı anlamak için önemli bir psikolojik yapı olarak kabul edilmektedir (Tümçaya, 2005, s. 2).

İntihar olgusuna özsaygı yitimi ön planda bulunmaktadır. Kişinin çeşitli sebeplerle sevdikleri tarafından terk edilmesi veya ihanet uğraması, aile, komşu ve iş çevresinde birtakım başarısızlıklara uğraması vs. gibi değişik sebepler yüzünden sonuçta özsaygısı düşmekte, kişi öz saygısını tekrar kazanma umudunu yitirerek intihara başvurmaktadır. Umutsuzluğun özünü teşkil eden “acizlik” duygusu da intiharda etkin rol oynamaktadır. Zira intihar eden kişi yaşamın güçlükleri önünde pes etmekte ve durumu düzeltmek için elinden hiçbir şeyin gelemeyeceği inancını taşımaktadır (Taner, 2008, s. 51).

Amerikan intiharı Önleme Vakfı'na göre; depresyon, anksiyete, ilaç bağımlılığı ve umutsuzluk gibi klinik bulguların intihar girişimi ile ilişkilerini araştıran Aron T. Beck, umutsuzluğun zorlayan değişkenler içinde birinci sırada olduğu sonucuna varmıştır. Depresyon düzeyi ne olursa olsun hastanın intiharı düşündüğünü ya da intihar girişiminde bulunacağını en iyi gösteren faktör yüksek düzeyde umutsuzluk olmuştur (Şahin.b, 2009, s. 51).

Raineri ve arkadaşları "psikiyatrik bozukluğu olan hastalarda intihar düşüncesi ile depresyon, umutsuzluk ve disfonksiyonel davranışların ilişkisi" konulu çalışmalarında intihar düşüncesine ek olarak umutsuzluk gibi bilişsel bozuklukların intihar riskinin göstergesi olduğunu ileri sürmüşlerdir. Umutsuzluk ve depresyonun birlikte intihar düşüncesi ile önemli derecede ilişkili olmasına karşın umutsuzluğun intihar düşüncesi konusunda depresyondan daha fazla sorumlu olduğunu buldular. Yine aynı çalışmada umutsuzluk ve depresyonun intiharı belirlemede önemli olduğunu ama klinik popülasyonlarda umutsuzluğun otomatik olarak intihar riskinin en iyi belirleyicisi olmadığını da vurgulamışlardır. Cole'da yaptığı çalışma sonucunda hasta grupta umutsuzluğun intihar riskini belirlemede depresyondan daha etkili olduğunu belirtirken hasta olmayan grup için daha ileri tarama araçlarına gereksinim olduğunu eklemiştir. Birçok araştırmacı umutsuzluğun bilişsel tedavi gibi özgül yöntemlerle azaltılabileceğini ve bunun sonucunda umutsuzluğun intihar riskinin belirlenmesinde ve intiharın önlenmesinde önemli bir araç olabileceğini bildirmişlerdir (Kula, 2008, s. 45).

3.5.3. Sigara, Alkol ve Uyuşturucu Madde Bağımlılığı

Kendisine, insanlara ve hayata olan güvenini yitirmiş, yaşamına anlam vermede başarısız olmuş kısacası umutsuzluğa tutsak olmuş kimseler bundan kurtulmak için bir takım nesnelere başvurabilmektedirler. Bağımlılık yapan maddeler içinde en ucuz ve en kolay bulunanı sigara olduğu için yaygın olarak ona sığınılmaktadır. Sigaraya tutsak olmuş kimselerin erken yaşlardan itibaren ailedeki yanlış eğitim sebebiyle karamsar dünya görüşü geliştirmiş ve daha sonraki gelişim dönemlerinde de bundan sıyrılamayan kimseler olduğu tespit edilmiştir.

Sigara, umutsuz bir kişiyi bir an rahatlatarak onu, karamsar dünyasından uzaklaştırmış olsa bile bir müddet sonra umutsuzluğu tekrar geri dönecektir. Onun için sigara umutsuzluktan sadece bir kaçış olmaktadır. Umutsuz kişiler çoğu zaman sigara ile de yetinmeyerek alkol ve uyuşturucu maddelere başvurabilmektedirler (Yavuz, 2009, s. 49).

Dolayısıyla umutsuzluk, alkolizmin ve uyuşturucu madde bağımlılığının da belirleyici sebebinin teşkil etmektedir. Annemarie Von Forstmeyer'in alkolikler üzerinde yaptığı araştırmanın sonucunda alkoliklerin % 90'ının bir anlaşmazlık yani derin bir umutsuzluk duygusundan şikâyet ettikleri tespit etmiştir (Taner, 2008, s. 56).

Bu tür maddelere müptelâ olan kişiler, söz konusu nesnelere her alışlarında duygusal olarak uyarılmakla beraber zihinsel ve devinsel işlevler bakımından da bozulmaktadırlar. Ruhsal yönden çökmüş bulunan bu insanlar bedensel yönden de çökmeye başlamaktadırlar. Kısaca zikretmek gerekirse uyuşturucu madde ve alkole müptelâ olmuş kimse, temelde kendine ve kendi gelişmesine güvenini yitirerek, yaşamına bir anlam veremeyen, kendi sorumluluğunu üstlenemeyen, benlik yapısı son derece zayıf olan umutsuz bir bireydir. Kişi kendi kendisine yetememenin verdiği umutsuzluktan kurtulmak için sigara, alkol, uyuşturucu madde vb. gibi nesnelere sığınarak kısa süreli de olsa bir güvenlik duygusu elde etmektedir. Ancak temeldeki umutsuzluk duygusu tedavi edilmediği için bu tür nesnelere tesiri geçince kişi yenilerini almakta, vücudun da bağımlılık kazanmasına bağlı olarak her gün biraz daha miktar artırılmakta ve kişi sonuçta ruhen de bedenen de çökmektedir (Yavuz, 2009, s. 50).

3.5.4. Yıkıcılık (Tahripkârlık)

Tahripkârlık iki çeşit olmaktadır. Özel bir durumdan doğmuş olan tahripkârlık eğilimleri mevcuttur ki, bunlar insanın kendisinin ya da başkalarının hayatına karşı yapılan tecavüzlere tepki olarak ortaya çıkmakta olup, bu tür tahripkârlık insanın hayata karşı takınmış olduğu olumlu tavırla birlikte giden tabii ve zorunlu bir tavır ifade etmektedir. Diğerleri ise insanın içinden fişkırmak için fırsat kollayan sürekli bir eğilim olmaktadır. Umutsuzluğun bir sonucu olarak görülen tahripkârlık da ikinci şekil tahripkârlık olmaktadır. Umutsuzluğun en ağır sonucu da tahripkârlıktır. Yaşama inancını yitirmiş olan kişi son olarak yıkıcılığa başvurmaktadır (Taner, 2008, s. 57).

Genellikle umutsuzluğa karşı gösterilen yıkıcı tepkiler, toplumsal ve ekonomik yönden sığınacak yeri olmayan kişilerde görülmektedir. Fakat burada yıkıcılığın ve nefretin sebebi ekonomik sıkıntı olmayıp yıkıcılığı ve şiddeti aynı ölçüde harekete geçirmede etkili olan umutsuzluktur. Dolayısıyla ölümü isteme, yaşama sevgisinin seçeneği olduğu gibi yıkıcılık ve şiddet de umudun seçeneği olmaktadır (Yavuz, 2009, s. 51).

3.5.5. Nevroz

Nevroz; korkular ve bunlara karşı kurulan savunmalar ve çatışan eğilimler için uzlaşmalı çözümler bulmaya yönelik girişimler tarafından yaratılan bir çeşit ruhsal rahatsızlıktır. Pratik nedenlerle; bu tür rahatsızlığı belli bir kültürdeki ortak yapıdan saptığı zaman nevroz olarak adlandırmak yerinde olmaktadır. Nevrotik kişiler genellikle koşulların gerektirdiğinden çok daha umutsuz ve doyumsuz olmaktadır. Çünkü nevrozik kişinin çatışan eğilimlerinden kaynaklanan düş kırıklıkları, onu, durumun kendisi için taşıdığı önemle orantısız olan dipsiz bir perişanlık çukuruna fırlatmaktadır. Tüm nevrozlarda göze çarpan iki ayırt edici özellik vardır: Tepkilerde belirli bir katılık ve yetenekler ile beceriler arasındaki tutarsızlık. Aşırı, yetersiz ve sebepsiz kaygılara, suçluluk, mutsuzluk, yaşamında anlam bulamama duygularına sahip olan nevrozikler, çevreleri ile etkili bir iletişim kuramamaktadırlar. Dolayısıyla umutsuzluk duygusu nevroziklerin tüm benliğine egemen olmuş bir vaziyette bulunmaktadır. Zira bu tür kimselerde çoğu zaman “gelecek” kavramıyla birlikte umut ta bastırılmış bulunmaktadır. Nevroz özet olarak; korkular ve bu korkulara karşı oluşturulan savunma mekanizmaları ile çatışan eğilimler için uzlaştırmalı çözümler bulmaya yönelik girişimler tarafından yaratılan ruhsal bir rahatsızlıktır. Pratik nedenlerle, bu düzensizliğe ancak belirli bir kültürdeki ortak yapıdan saptığı zaman nevroz olarak adlandırmak yerinde olur (Taner, 2008, s. 52).

3.5.6. Sosyopat (Psikopat) Kişilik

Sosyopat veya psikopat kişilik, genel olarak antisosyal kişilik olarak bilinen, toplumla çatışma durumlarına yol açabilecek oranda, bozuk insan ilişkileriyle bilinen kişilik özelliklerini ve davranış örüntülerini ifade etmektedir. Psikopat kişilik üzerinde yapılan araştırmalarda, bunun oluşumunda umutsuzluğun büyük rol oynadığı sonucuna varılmıştır. Zira sosyopat kişi, insanlara kesinlikle güvenilemeyeceği ve başarısızlıklarından başkalarının sorumlu olduğu kendi geleceğini kendi denetimi dışında olduğu, yeteneklerinin geleceği üzerinde etkili olmadığı, bu yüzden yapıcı ve uzun süreli amaçlar tasarlamamanın yararsız olduğu inancını taşımaktadır. Bu sebeple değiştiremeyeceği bir dünya içerisinde kendisini çaresiz ve umutsuz hisseden psikopat kişi yapıcı amaçlar tasarlayarak geleceğe yönelmek yerine önüne gelen tüm imkânlardan yararlanarak doyum sağlamaya çalışmakta ve hiç kimseye de bir bağımlılık, sorumluluk hissetmemektedir (Taner, 2008, s. 53).

3.6. Umutsuzluk Duygusu ile Baş Etmek

İnsan, hayatta sahip olduğu şeylerin tamamını yitirdiği veya türlü musibetlere maruz kaldığı veya iyiliğe muvaffak olamamanın, kötülükten kurtulamamanın ızdırap ve inkisarını vicdanında duyduğu zamanlarda, umut, âdeta bir Burak olup, onu, insan gücünü aşan ulaşılmazlara götürür. Umut, her zaman için kişinin, acıyı insan başarısına dönüştürmesine, suçluluk duygusundan kendisini daha iyiye yönelik olarak değiştirme fırsatını kazanmasına ve yaşamın geçiciliğinde, sorumlu bir tavır almak için girişim gücü kazanmasına imkân verir (Yavuz, 2009, s. 30).

Umutsuzluk duygusu ile baş etmek için; problemi tanımak, çözümler üretmek, bir çözüm seçmek ve bu çözümün etkinliğini değerlendirmek basamaklarını içeren problem çözme teknikleri üzerine yoğunlaşmak gerekir. Literatürde sosyal problemlerin çözümündeki eksiklikler ile umutsuzluk, depresyon ve intihar eğilimi arasında bir bağlantı olduğu sonucu belirtilmektedir. Umutsuzluk depresyonun ana karakterlerinden biri olarak belirtilmiş ve bu iki durumda umutsuzluk birçok araştırmada daha önemli faktör olarak gösterilirse de intihar riski ile bağdaştırılmıştır. Bu araştırma bulgularının temelinde birçok araştırma sonucu, intihar riski olasılığını arttıran, umutsuzluk ve depresyona problem çözümündeki eksikliklerin katkıları olduğunu göstermektedir. Psikoloji biliminde düşük benlik değerine sık sık umutsuzluğun eşlik ettiği ve bu ikisinin okul kültürü üzerinde ne derece etkili olduğu sorusu karşımıza çıkmaktadır. İşte insan yaşamında bu denli önemli rol oynayan umut ve umutsuzluk duyguları okul kültürü üzerinde ne derece etkili olduğu önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Taner, 2008, s. 58-59).

3.7. Konu ile İlgili Yapılan Örnek Çalışmalar

3.7.1. Konu ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Örnek Çalışmalar

Yavuz (2009)'un, 18-25 Yaş Üniversite Gençliğinde Dini İnanç ve Umutsuzluk İlişkisi adlı Yüksek Lisans Tezi çalışması neticesinde gençlerde dini inanç seviyesi arttıkça umutsuzluk puanında düşüş gerçekleştirmektedir. Yani bu iki değişken arasında oldukça yüksek bir ilişki söz konusudur.

Şahin (2009)'in, Özel Sektör İşbirlikli Bir Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumu öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi adlı Yüksek Lisans Tez çalışması sonucuna göre Beck umutsuzluk ölçeği puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çabuk (2008)'un, Endüstri Meslek Lisesi ve Genel Lise Öğrencilerinin Sürekli Öfkelerinin ve Öfke İfade Tarzlarının Umutsuzluk Düzeylerine ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi adlı Yüksek Lisans Tez çalışması sonucuna göre, sürekli öfke, dışa yönelik öfke ve içe yönelik öfke puanlarının umutsuzluk düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğine işaret etmektedir. Gruplar arasında görülen bu farkın umutsuzluk düzeyi düşük olan grup lehine olduğu görülmektedir.

Üngüren (2007)'in, Lise ve Üniversitelerde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi adlı Yüksek Lisans Tez çalışması neticesinde Öğrencilerin umutsuzluk düzeyi ile kaygı düzeyleri arasında, korelasyon testi sonucunda anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin kaygı düzeyleri arttıkça umutsuzluk düzeyi de doğru orantılı bir şekilde artış göstermektedir.

Kula (2008)'nın, Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyleri ve Saldırganlık Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı Yüksek Lisans Tez çalışması sonucunda, umutsuzluk düzeyleri ve saldırganlık durumları arasında doğrusal ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Umutsuzluk ve saldırganlık değişkenleri arasında doğrusal yönde anlamlılık sonucunun çıkması, örneklem grubunda umutsuzluk arttıkça, saldırganlığında arttığı sonucunu ortaya koymaktadır.

Ağır (2007)'in, Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Çarpıtma Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki adlı Doktora Tez çalışması sonucunda, 251 veri değerlendirmeye katılmış ve erkek öğrencilerin umutsuzluk ortalaması, kız öğrencilerinkinden anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır.

Ottekin (2009)'in, Ailelerinden Ayrı Olarak Öğrenim Görmekte Olan Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi adlı Yüksek Lisans

Tez çalışması sonucunda, cinsiyet değişkenine göre umutsuzluk düzeyleri incelenmiş ve cinsiyete göre motivasyon, umut ve gelecek boyutlarında kız ve erkek öğrencilerde farklılığa rastlanmıştır. Ayrıca umutsuzluk alt boyutları ile benlik saygısı ilişkisi incelenmiş ve aralarındaki ilişki anlamlı bulunmuştur.

Çeliker ve Erkorkmaz (2008)'in, Üniversite Öğrencilerinde Depresif Belirtiler ve Umutsuzluk Düzeyleri ile İlişkili Etmenler adlı makale çalışmaları sonucunda, erkek öğrencilerde, kızlara oranla umutsuzluk düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Sosyal sorunlar ve eğitim ortamı öğrencilerde umutsuzluğu yaratan etmenlerdir.

Duman vd (2009)'nin, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümünde okuyan Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi adlı makale çalışmaları neticesinde, erkek öğrencilerin umutsuzluk durumu kız öğrencilere göre daha fazladır. Dördüncü sınıf öğrencilerinin gelecekle ilgili umutsuz duygu düzeyleri birinci sınıf öğrencilerinden anlamlı düzeyde yüksek bulunurken; birinci sınıf ve dördüncü sınıf öğrencilerinin umutsuzluk motivasyon kaybı, gelecekle ilgili olumsuz beklenti ve toplam umutsuzluk puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür.

Üngüren ve Ehtiyar (2009)'in, Türk ve Alman Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması ve Umutsuzluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi adlı makale çalışmaları neticesinde, eğitim memnuniyetsizliği, öğrencileri gelecekleri hakkında olumsuz düşüncelere ittiği, umutsuzluk düzeylerini arttırdığı saptanmıştır.

Şahin (2009)'in, Eğitim Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeyleri adlı çalışması neticesinde, Eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin cinsiyete, öğrenim gördükleri anabilim dallarına, kaldıkları yerlere ve algılanan gelir düzeyine göre umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışmada sınıf düzeyine, babanın ve annenin eğitim düzeyine göre anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Özmen vd (2008)'nin, Lise Öğrencilerinde Umutsuzluk ve Umutsuzluk Düzeyini Etkileyen Etkenler adlı çalışmaları neticesinde, Erkek öğrencilerin umutsuzluk puanı kız öğrencilere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Lise 1. Sınıfta okuyan öğrencilerin gelecekte genel olarak umutlu olduklarını, fakat umutsuz olanların oranlarının da az olmadığını ve sosyoekonomik olarak daha düşük düzeyde olan ailelerin çocuklarının daha umutsuz olduğu görülmektedir.

Ceyhan (2004)'in, Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programına Devam Eden Öğretmen Adaylarının Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi adlı çalışması sonucunda, tezsiz yüksek lisans programına devam eden öğretmen adaylarından iş

bulamama beklentisi taşıyanların ve erkek adayların daha yoğun umutsuzluk taşıdıkları görülmektedir.

Tekin ve filiz (2008)'in, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarının Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği Bölümlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Umutsuzluk ve Boyun Eğici Davranış Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi adlı çalışmalarının neticesinde beden eğitimi ve spor yüksekokulunda antrenörlük eğitimi ve spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin umutsuzluk düzeyleri ile boyun eğici davranış düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

3.7.2. Konu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Örnek Çalışmalar

Bolland (2003), yoksul 2468 banliyö genci üzerinde yaptığı çalışma sonucuna göre erkeklerin yaklaşık %50'sinin, kızların ise yaklaşık %25'inin orta ya da ileri derecede umutsuzluk duygularına sahip olduklarını tespit etmiştir.

Dyer ve Kreitman (1984), 15 - 34 yaşları arasında kendini zehirlemiş 20 kişi üzerine yaptıkları araştırma sonucunda, hem depresyon hem de umutsuzluğun intihar etme niyeti ile ilişkili olduğunu, ayrıca depresyon ile intihar etme niyeti ilişkisinin umutsuzluk ile intihar etme niyeti arasındaki ilişkiye bağlı olduğunu belirtmektedirler.

Beck ve Ster (1989, s.203) , intihar girişimi nedeniyle hastanede yatan 141 hastanın umutsuzluk düzeyini değerlendirmiştir. İntihar edenlerle etmeyenlerin Beck Umutsuzluk Ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırılmış ve intihar edenlerin umutsuzluk puanları, etmeyenlere oranla anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Eremsoy vd.2005,s.124).

Pillay ve Wassenaar (1996), ergenlerde umutsuzluk ve psikiyatrik belirtiler arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarının neticesinde, fiziksel bir hastalık nedeniyle hastanede yatan ergenlerin hem umutsuzluk hem de psikiyatrik belirtileri sağlıklı kontrol grubuna göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.

Joiner ve arkadaşları (2005), 169 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının neticesinde, umutsuzluğun depresif semptomlarda artışa neden olduğunu bildirmişlerdir.

Shiomi (1995), Japonya`da öğrenciler üzerinde yaptığı çalışma sonucunda, umutsuzluğun okul aktivitelerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YILMAZLIK

Yılmazlık literatüründe oldukça çeşitli ve belirsiz terimler kullanılır. Yılmazlığın çok sayıda tanımı vardır. Bu konuya değinen pek çok yol ve çok çeşitli kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramların birbirinden farklı olduğu sanılır ancak; birbirleriyle açıkça ilgilidir (Mccoy, 2010, s. 3).

Geçmişte araştırmacılar, özellikle çocukluk döneminde stresli ve travmatik deneyimlerden sonra negatif sonuçlara odaklanmışlardır (Coulson, 2006, s. 4). Yılmazlığın tanımında, teorik araştırmalarda fikir birliği oranı oldukça düşüktür. Yılmazlık, teorik çalışmalarda değişik şekillerde tanımlanmıştır (Gardynik, 2008, s. 2). Yılmazlık temelde, olumsuz durumlara maruz kalan bireyleri veya grupları karakterize eden bir dönemdir (LaHousse, 2005, s. 7). Yüksek riskli gençlerin (ergen) yılmazlık durumları son zamanlarda araştırmaların odak noktası olmuştur (Braccio, 2009, s. 47).

4.1. Yılmazlık Kavramının Ortaya Çıkışı

Yılmazlığı oluşturan unsurların kuramsal bilgisi, psikopatoloji riski taşıyan çocukların gelişiminde, genetik ya da çevresel koşullarla ilgili problemlerin / risk faktörlerinin (anne-babaya ait bir ruh hastalığı, yoksulluk, ya da bu risk faktörlerinin birleşimi) araştırılmasıyla ortaya çıkmıştır (Gürgân, 2006, s. 11).

Yılmazlık kavramsal olarak ilk önce Amerika’da ortaya çıkmıştır. Yılmazlığın temelleri 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Horatio Alger’in kitaplarında ve hikâyelerinde görülebilir. Onun hikâyelerinde genellikle fakir ve evsiz kişilerin iyi kısmet, güçlü irade ve sıkı çalışmayla zorlukların üstesinden gelmesi konusu işlenmiştir. 1950’lerden sonra ise bireylerin sahip olduğu alkolik bir aileden gelme, istismarcı bir eşe sahip olma veya yaşamı tehdit eden hastalıkları olması gibi risklere rağmen, duygusal bozukluklar veya sosyal uyumsuzluklar göstermeyen bireyleri ifade etmek için “ayakta kalanlar” (survivor) terimi kullanılmıştır. Bu dönemlerde aynı süreci ifade etmek için “ayakta kalanlar” (kendi kendine yardım etme hareketini ifade etmek için) ve “yılmazlık” (bilimsel çalışmalarda kullanılmıştır) terimleri kullanılmıştır. 1960’lardan itibaren ise davranış bilimcilerin gelişim sürecinin farklı sonuçlarını tanımlamak için yeni kavramlara olan ilgileri artmıştır. Bu kavramsal ilginin temelleri gelişimsel yolları ortaya koyan boylamsal çalışmalara dayanmaktadır. Yılmazlığa olan ilginin çıkış noktası çocuklardan maruz kaldıkları sıkıntılardan dolayı olumsuz gelişimsel

sonuçlar beklenirken, çocukların olumlu gelişimsel sonuçlar göstermeleridir. Ortaya koyulan bu yeni kavramlar içerisinde en fazla dikkat çeken yılmazlıktır (zcan, 2005, s. 23).

Yılmazlıkla ilgili ilk çalışmalar ciddi zihinsel rahatsızlığı olan hastaların, uyumsuzluklarını anlamak ve problemlerin ortaya çıkış nedenleri ile bu hastalıkların oluşmasına uygun zemin hazırladığı düşünülen risk faktörlerini bulmak amacıyla yapılmıştır. Diğer hastalara göre daha uyumlu davranışlar sergileyen bir kısım hastanın da anormal olduğu düşünülmüştür. Bu hastalar uyumlu davranışları olmasına rağmen Luthar, Cicchetti ve Becker'in araştırmasında dikkate alınmamıştır. Örneğin; şizofren hastalar üzerindeki araştırmaların tarihinde genelde tipik olumsuz sonuçlar üzerinde odaklanıldığı ve araştırma deneklerinin küçük bir kısmına ait olan olumlu ve daha uyumlu sonuçların ise görmezden gelindiği görülmüştür (Grgn, 2006, s. 11).

Werner ve Smith'in, betimsel çalışmaları yılmazlık kuramının temellerini oluşturur. Yılmazlık kuramı aile, okul ve toplumda bulunan koruyucu faktörlerin tanımlanmasını temel alır. Bu koruyucu faktörler yılmaz çocuklar ve ergenlerin ortaya çıkmasını sağlar. Yılmaz ocuklar ve ergenler yılmaz olmayan bireylerin yaşadığı aile, okul ve toplumsal ortamlardan ise uzaklaşırlar. İnsanların olumlu ve güçlü yönlerine odaklanan yaklaşım, çalışmaların yönünü yılmazlık bilimine götürmektedir. Bu yeni yaklaşım, ana kuramlar gibi insanı pasif ve sadece uyarıcılara tepki veren olarak görmek yerine, insanı karar veren, seçeneklere sahip, tercihleri olan, becerili ve etkili hale gelmeye çalışan, çarelere, umutlara sahip bir canlı olarak görmektedir (zcan, 2005, s. 25-26).

Yılmazlık bir sonuca veya bir özelliğe göre değerlendirilmemelidir. Değerlendirmede çok yönlü bir yaklaşım kullanılmalıdır. Birçok etkinin veya sonucun tamamen olumlu veya tamamen olumsuz olmadığı dikkate alınarak değerlendirmeler yapılmalıdır. Chess ve Thomas'a göre benzer şartlar, farklı bireylerde ve aynı bireyde hayatlarının farklı dönemlerinde farklı neticelerle, farklı haberdarlık ve tepki düzeyleriyle sonuçlanabilir. Yılmazlık görecelidir, meknsaldır ve bireye özgüdür. Seligman ve Csikszentmihalyi'ye göre yılmazlık araştırmaları, pozitif psikolojinin temel konularına dikkat çekmektedir (zcan, 2005, s. 29).

4.2. Yılmazlığın Tanımı

Yılmazlık, literatürde çeşitli şekillerde ifade edilmektedir (Speight, 2009, s. 34).

Yılmazlık kavramının tanımlanması konusunda tam bir uzlaşma olmasa da, aşağıdaki sunulan tanımlar kavramın tam olarak anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Yılmazlık kavramı; Latince "resiliens" (yılmaz/ sağlam) kökünden türemiştir ve bir maddenin elastik olması ve

aslına kolayca dönebilmesini ifade etmektedir. Webster Yeni Yirminci Yüzyıl İngilizce Sözlüğü'ne göre yılmazlık "sıkıştırıldıktan sonra eski haline gelmek/dönmek ve güç, enerji, cesaret kazanmak" anlamına gelmektedir. The Random House Sözlüğü'ne göre yılmazlık "sıkıştırılıp ya da esnetildikten sonra orijinal formuna ya da pozisyonuna dönebilme becerisi" olarak tanımlanmıştır. Bu esneklik kapasitesi olarak da yorumlanabilir. Amerikan Heritage Sözlüğü'nde ise yılmazlık "değişim, hastalık ve kötü kaderden hızlıca kurtulma, iyileşme" anlamını taşımaktadır. Yılmazlık kelimesinin Redhouse İngilizce sözlüğündeki karşılığı ise dirençlilik, çabuk iyileşme gücü, zorlukları yenme gücü, esneklik olarak verilmektedir (Gürğân, 2006, s. 13).

Yılmazlık, bireyleri zorluklara ve güçlüklerle adapte eden tutum ve beceriler olarak da tanımlanabilmektedir (Bulthuis, 2008, s. 3).

Yılmazlık kişiyi, hayal kırıklığından, engellerden veya stresten kurtaran bir yetenektir (Kearney, 2010, s. 21).

Yılmazlığın ortamsal olarak anlaşılması geliştirilirse, kavramla ilgili müdahale ihtimalleri artacaktır. Kavramlar ve hedeflenen gruplar daraltılırsa, müdahale yaklaşımları da daha dar hale gelecektir. Yılmazlık sadece müdahalesi hedeflenen grupların durumlarını geliştirmez, bu grupların sonuçlara yönelik umutlarını da artırır (Özcan, 2005, s. 28).

Yılmazlık bir sonuca veya bir özelliğe göre değerlendirilmemelidir. Değerlendirmede çok yönlü bir yaklaşım kullanılmalıdır. Birçok etkinin veya sonucun tamamen olumlu veya tamamen olumsuz olmadığı dikkate alınarak değerlendirmeler yapılmalıdır. Chess ve Thomas'a göre benzer şartlar, farklı bireylerde ve aynı bireyde hayatlarının farklı dönemlerinde farklı neticelerle, farklı haberdarlık ve tepki düzeyleriyle sonuçlanabilir. Yılmazlık görecelidir, mekânsaldır ve bireye özgüdür. Seligman ve Csikszentmihalyi'ye göre yılmazlık araştırmaları, pozitif psikolojinin temel konularına dikkat çekmektedir (Özcan, 2005, s. 29).

Yine tanımlarda görülmektedir ki yılmazlık risklere rağmen başarmayı sağlayan birçok kişisel nitelikleri de içermektedir. Şimdiye kadar yapılan çalışmalar; yılmazlığın yer, zaman, yaş, cinsiyet ve kültür kadar bireyin yaşadığı farklı koşullara bağlı olarak da değişen çok boyutlu bir özellik olduğunu göstermiştir. Yılmazlık yapısı kişisel bir özelliği ya da kişinin niteliğini belirtmez diyen yazarlara da literatürde rastlanmaktadır. Bu yazarlara göre yılmazlık bundan ziyade yaşamı tehdit eden koşullar altında olumlu uyumun korunmasıyla ilişkili olan dinamik bir gelişim sürecini anlatır (Gürğân, 2006, s. 18).

Stewart, Reid ve Mangham, yılmazlığın literatürdeki çeşitli tanımlarını gözden geçirerek bu tanımlarda var olan ortak temaları şöyle belirlemiştir:

- Dayanıklılık, bireylerin belirli özellikleriyle geniş çevreleri arasında karmaşık bir karşılıklı oyundur.
- Dayanıklılık, başa çıkma yeteneği ile stres arasındaki bir dengeden oluşur.
- Çoklu stres veren yaşam olaylarından türeyen risk faktörleri ve riskin olumsuz etkisini yatıştıran ya da azaltan koruyucu faktörler, dayanıklılığa katkıda bulunur.
- Dayanıklılık dinamiktir. Yaşam bağlamına dayalıdır.
- Dayanıklılık gelişimseldir. Başarılı olma, bireyin yeteneklerini güçlendirir.
- Dayanıklılık yaşam geçişlerinde en önemli faktördür (Eminağaoğlu, 2006, s. 14-15).

Sonuç olarak psikolojik sağlamlık (yılmazlık) kavramı, beklenmeyen olumlu sonucu ifade etmek için kullanılmıştır (Sipahioğlu, 2008, s. 9).

4.3. Yılmazlığın Özellikleri

- Yılmazlık geliştirilebilir özellikleri içermektedir. Doğuştan gelen ve sadece belli insanlara has bir özellik değildir.
- Yılmazlık olgusu dinamik bir gelişim sürecidir.
- Travma, zorlu yaşam olayları ya da belirgin bir risk altında başarılı bir bas etme, sağlıklı uyum gösterme ya da yeterli geliştirebilme süreçlerini içerir.
- Yılmazlığın ortaya çıkabilmesi için bireyin bir risk ya da zorluğa maruz kalması ve bu sürecin sonunda, duruma uyum sağlayarak mevcut olumsuz koşullara rağmen yaşamın değişik alanlarında başarı elde etmesi gerekmektedir.
- Yılmazlığın oluşmasında koruyucu faktörlerin önemi büyüktür.
- Yılmazlık kavramı önce hastalık temelli olarak ele alınmış günümüzde ise hasta olmayan kişilerle yapılan çalışmalarla geliştirilebilirliği ortaya çıkarılmıştır.
- Yılmazlık zorluklarla bas edebilme ve yeni koşullara uyum sağlamayı içermektedir.
- Yılmaz bireylerin içten denetim odaklı, problem çözme becerilerine sahip, iyi kişilerarası iletişim kurabilen, güvengen, öz saygısı yüksek, olumlu benlik tasarımına sahip, zorluklar karşısında yılmayan, pes etmeyen, mücadele eden, içsel yüklemeler yaparak kendini geliştiren, empati kurabilen bir yapısı olduğu vurgulanmaktadır (Gürkan, 2006, s. 18-19).

4.4. Yılmazlığı Etkileyen Faktörler

Psikolojik sağlamlıkla ilgili tanımlara bakıldığında, psikolojik sağlamlığın bireyin birtakım risk faktörlerine maruz kaldıktan sonra, koruyucu faktörler yoluyla riskli durumların olumsuz etkilerine iyi uyum sağladığında ya da normal gelişimsel sonuçlar elde ettiğinde oluştuğundan söz edilmektedir. Bu nedenle, psikolojik sağlamlığı açıklamak için risk ve koruyucu faktörlerin ve etkilerinin anlaşılması konuyu daha iyi açıklığa kavuşturacaktır (Bahadır, 2009, s. 8).

4.4.1. Risk Faktörleri

Geleneksel olarak risk, istenmeyen sonuçları tahmin eden bir kavram, bir stresör olarak kabul edilmektedir. Fakirlik, evlilik çatışmaları ve çocuk istismarı olumsuz sonuçların ortaya çıkma ihtimalini artıran risklerdir. Çünkü birçok araştırma sonucuna göre bu risk gruplarından olan çocuklar, bu gruplardan olmayanlara göre daha ağır derecede psikolojik zorluklar veya davranış problemleri yaşamışlardır (Oktan, 2008, s. 20).

Başlangıçta, psikolojik sağlamlık çalışmalarında araştırmacılar, riski tanımlamak için tek bir göstergeye odaklanmışlar, daha sonra risk faktörlerinin eş zamanlı ortaya çıktıkları, zamanla bir araya toplandıkları ve farklı risk faktörlerinin benzer durumlara neden oldukları konusunda birleşmişlerdir. Bunun bir sonucu olarak da kümülatif risk faktörleri üzerinde çalışmaya başlamışlardır. Risk faktörlerinin kümülatif etki göstermesi ile olumsuz sonuçlarının daha ciddi düzeyde ortaya çıktığı belirlenmiştir (Bahadır, 2009, s. 9).

Çocukluk ya da ergenlik döneminde risk durumlarına maruz kalmak daha sonraki gelişim dönemlerinde aksamalara yol açabilmektedir. Bununla birlikte gelişimsel bir kriz olarak nitelendirilen ergenlik dönemindeki sosyal ve duygusal gelişim nedeni ile bir takım risk faktörleri ile karşı karşıya kalan ergen, bu gelişim esnasında sağlamlığı ölçüsünde risk faktörlerinin olası sonuçlarını azaltabilir. Yaşamda karşılaşılabilecek olumsuz deneyimler ve başa gelebilecek felaketler, kişinin psikolojik olarak sağlıklı bir yaşam sürmesinde ve psikolojik sağlamlık göstermesinde risk faktörleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Sipahioğlu, 2008, s. 10).

Masten ve Reed “yılmazlık sadece kişi bir tür risk ya da zorluk yaşadığı zaman tanımlanabilir” iddiasında bulunmaktadırlar. Belirgin bir risk durumunun olmadığı koşullarda yaşayan çocuklara “yeterli (yetkin/ competent)”, “iyi uyumlu (well adjusted)” ya da sadece “normal” denilebilir fakat bu çocuk ya da ergenler için “yılmazlık” olgusundan bahsedilemez (Gürgân, 2006, s. 20).

Risk, büyük ölçüde gelişimsel verimsizlik olasılığı ile ilişkili olan bireysel ve toplumsal faktörleri ifade eder. Risk faktörleri; kişi veya çevrenin teşhis edilebilir ruhsal hastalıklarının önde gelen özellikleridir. Birçok durumda bu faktörler karmaşık olaylar dizisi içermektedir (Knowles, 2009, s. 1).

Risk, uyumsuz davranışa ya da patolojiye doğrudan yol açan çeşitli durumları ifade etmektedir. Başka bir ifade ile risk, olası olumsuz sonuçları tahmin eden bir değişken olarak ve olumsuz hayat şartlarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Risk faktörleri; kişiyle ilgili risk faktörleri, aile ile ilgili risk faktörleri ve sosyal risk faktörleri olarak üç grupta ele alınmaktadır. Kişiyile ilgili risk faktörleri; bireyin kendine güveninin az olması, etkili başa çıkma mekanizmalarının, kendini kontrol etme yeteneğinin az olması, agresif kişilik yapısına sahip olması, sosyal değerlere yabancı olması ve uyumsuz davranışlar sergilemesini içermektedir. Aile ile ilgili risk faktörleri; ebeveyn hastalığı, ebeveynlerin boşanması, tek ebeveyne sahip olma, ebeveyn-çocuk arasında sağlıklı ilişkilerin kurulamaması, aile içi şiddet ve istismarı içermektedir. Sosyal risk faktörleri ise düşük sosyo-ekonomik düzeyi, göç ve işsizlik gibi toplumsal olayları ve şiddetin yaşandığı çevre içinde bulunmayı içermektedir (Oktan, 2008, s. 21).

Poulton ve Caspi, çevreden kaynaklanan psikososyal risklerin ergenin yaşamında pek çok riskli durum ortaya çıkarabileceğinden söz etmektedirler. Psikososyal streslerin ergenin gelişimini olumsuz etkilemesini şöyle açıklamışlardır:

- Psikolojik olarak stresli aile ortamları, ergenin sağlıklı gelişimini engeller ve pek çok sağlık sorunu yaşamasına neden olabilir. Söz edilen stresli aile ortamları olarak ruhsal sağlık sorunu yaşayan ebeveyne sahip olma, düşük sosyo-ekonomik koşullar, aile fonksiyonlarının işlevsel olmaması ve anne babanın yetersiz ebeveynlik özelliklerine sahip olması sayılabilir.
- Düşük sosyo-ekonomik durum; ergenin olumsuz duygulanım gibi kişilik özelliklerine sahip olmasına neden olmakla birlikte depresyon ve davranış bozukluğu gibi ruhsal sorunlara da yol açmaktadır. Olumsuz kişilik özellikleri ise ergenin madde kullanımı gibi riskli davranışlara yönelmesini kolaylaştırmaktadır.
- Düşük sosyo-ekonomik durum, sosyal destek gibi sosyal kaynaklara ulaşılabilirliğin azalmasına yol açmaktadır. Bu durum da ergenin sağlıklı gelişimini olumsuz etkilemektedir (Bahadır, 2009, s. 9).

Risk altında olma göstergelerinin birçoğu zamanla biraz değişime uğramıştır. West ve Farrington, çocuk suçlular hakkında yaptıkları önemli çalışmada yirmi beş yıl sonra bile geçerliliğini koruyan risk göstergeleri tanımlamışlardır. Çalışmalarında, geçmişinde beş

önemli olumsuz özellikten etkilenen erkek çocuklarının suça karşı aşırı zayıf hale geldiği ortaya çıkmıştır: Bunlar:

- 1) Düşük gelirli aile,
- 2) Kalabalık aile,
- 3) Anne babanın suçlu olması,
- 4) Düşük zekâ
- 5) Kötü çocuk yetiştirme yöntemleridir (Gurgân, 2006, s. 23).

Sonuç olarak risk faktörlerinin yılmazlık üzerindeki olumsuz etkileri açıktır. Bu risk faktörlerini azaltan toplum, okul ve aileler çocuklarda ve gençlerde yılmazlığın gelişmesini sağlayan olumlu bir ortam hazırlamış olacaklardır. Diğer bir bakış açısıyla katlanılabilir risk faktörlerinin bulunması da yılmazlık için bazı araştırmacılar tarafından gerekli görülmektedir. Mücadele edilebilecek bir ortam sunulması ve risk faktörlerinin çocuklar ve gençler üzerindeki yıkıcı olumsuz etkilerinin de kontrol edilmesi yılmazlığın gelişiminde etkili olabilir. Böyle bir ortamın sağlanması daha büyük olumsuz durumlarla karşılaşmadan önce bazı özelliklerin geliştirilmesi açısından önemlidir (Gurgan, 2006, s. 24).

4.4.2. Koruyucu Faktörler

Koruyucu faktörler, risk altında olmanın olumsuz etkilerini azaltmaya hizmet eden ve bireyin gelişimsel ihtiyaçlarını karşılamasına yardımcı olan değişkenleri ifade etmektedir (Sipahioğlu, 2008, s. 14).

Koruyucu faktör, risk altındayken olumsuz bir sonucun ortaya çıkma ihtimalini azaltır. Birçok insan yüksek risk altında yaşamasına rağmen olumsuz, istenmeyen sonuçlar yaşamamaktadır. Onlar, bu etkilerin düşük veya değiştirilmiş formlarını yaşamaktadırlar veya risklere rağmen duruma iyi bir şekilde uyum sağlamaktadırlar (Özcan, 2005, s. 42).

Rutter'ın görüşüne göre eğer bir faktör ya da süreç risk faktörünü azaltıyorsa koruyucudur. Rutter dört tip koruyucu süreç tanımlar;

1. Riskin etkisini ya da kişinin riske maruz kalmasını azaltanlar;
2. Kötü olay ve deneyimlerinin ardından oluşan olumsuz reaksiyonlar zincirini azaltanlar,
3. Başarımlarla öz saygı ve yetkinliği yükseltenler,
4. Yaşamda gereksinim duyulan kaynakları ya da yeni yönelimleri sağlayan olumlu ilişki ve yeni fırsatlar.

Koruyucu faktörler ifadesi, risk ya da zorluğun etkisini yumuşatan, azaltan ya da ortadan kaldıran, sağlıklı uyumu ve bireyin yeterliklerini geliştiren durumları tanımlamaktadır. Koruyucu faktörler bireysel özellikler, bazı çevresel faktörler ya da bu iki boyutun

etkileşiminden kaynaklanan durumları içerebilir. Önemli olan bu boyutlardan hangisinin var olduğuna bakılmaksızın, koruyucu faktörlerin riski azalttığına, durdurduğuna ve hatta önlediğine olan inançtır (Gürgân, 2006, s. 25).

Koruyucu faktörler şartlı çalışır. Yani; koruyucu faktörler riskin olduğu durumlarda etkili ve güçlü olmalıdır. Risk faktörlerinin olmadığı ortamlarda koruyucu faktörlerin etkili ve güçlü olmalarına gerek yoktur. Örneğin; güçlü duygusal bağlar risk faktörleriyle ilişkilendirilen suçları önleyici bir işlev görebilir. Fakat duygusal bağların yokluğu, risk faktörlerinin olmadığı bir ortamda suçluluğa yol açmaz. Sosyal destek ile riskli yaşantılardan uzak durabilme yeteneği arasında olumlu bir ilişki vardır (Özcan, 2005, s. 43).

Koruyucu faktörlerin anlaşılması, dayanıklılığın geliştirilmesinde özellikle önemlidir. Garnezy, koruyucu faktörler olarak düşündüğü bir dizi bireysel özelliği tanımlamıştır: Sosyal yetenekler, olumlu akran ve yetişkin etkileşimleri, yüksek düzeyde sosyal yanıtlayıcılık ve duyarlılık, IQ ile ölçülen zekâ, empati, espri duygusu, yüksek düzeyde benlik-saygısı, içsel denetim odağı ve kritik problem-çözme yetenekleri (Eminağaoğlu, 2006, s. 24).

Yılmazlık literatürü bireyler için koruyucu faktörleri içsel faktörler ve dışsal faktörler olarak iki grupta inceler (Orozco, 2007, s. 54).

4.4.2.1. İçsel Faktörler

Koruyucu içsel faktörler, başa çıkma becerisi, motivasyon, olumlu benlik kavramı gibi biyolojik ve psikolojik faktörleri içermektedir. (Orozco, 2007, s. 54).

4.4.2.1.1. Biyolojik Faktörler

Genel sağlık: Fiziksel açıdan sağlıklı çocuklar daha dayanıklıdır. Bu çocuklar az sayıda çocukluk hastalığı geçirmişlerdir. Düzenli uyuma, yeme ve dışa atma örüntüleri sergilerler. Ortalamadan daha yüksek enerjiye sahiptirler. Fiziksel olarak güçlü, koordine ve sağlamdırlar.

Genetik yatkınlık: Dayanıklı çocukların aile öykülerinde daha az kronik ya da kalıtsal hastalık bulunmaktadır.

Mizaç: Uysal mizaca sahip çocuklar strese daha kolaylıkla uyum göstermektedir.

Cinsiyet: Erkekler genellikle tüm risk faktörlerine karşı daha duyarlı ve dayanıksız görünmektedir (Eminağaoğlu, 2006, s. 26).

4.4.2.1.2. Psikolojik Faktörler

a) Bilişsel yeterlik:

Zekâ: Psikolojik olarak sağlam çocuklar eğitimsel başarı ve yetenek testlerinde daha yüksek puanlar almaktadır.

Bilişsel stil: Dayanıklı çocukların kullandığı baskın bilişsel stil, düşünerek eylemde bulunmayı ve dürtü kontrolünü sağlamayı içermektedir. Dayanıklı çocuklar ani tepkide bulunmak yerine, eyleme geçmeden önce dikkatlice düşünmektedir.

b) Başa çıkma yeteneği:

Etkili başa çıkma dayanıklılıkla eş anlamlı gibi görünse de, ondan ayrı bir yapıdır. Başa çıkma, çevresel ve içsel talepleri yönetmenin bir biçimidir.

c) Kişilik özellikleri:

Kendini olumlu tanımlama: Olumlu benlik-saygısı, öz-etkililik, öz-farkındalık, içsel denetim odağı, iyimserlik, motivasyon ve merakı içerir. Olumlu benlik saygısına sahip çocuklar kendi güçlü ve zayıf yanlarının farkındadır ve bağımsız karar verebilirler. Acı ve sıkıntı veren yaşantıları bile yapıcı biçimde algırlar.

Kişiler arası ilişkileri olumlu tanımlama: Kişiler arası ilişkilerde duyarlı ve empatik olma, dostça davranma, saygılı olma ve akranlarca sevmeyi içerir. Otoriteye karşı olumlu bir bakış açısına sahiptirler. Öğretmenlerin, ebeveynlerin ve toplumun kararlarına, kurallarına ve önerilerine uyarlar (Sipahioğlu, 2008, s. 15).

4.4.2.2. Dışsal Faktörler

Dış özellikler ya da koruma faktörleri çocuğun hayatındaki üç temel sistemle ilişkili olarak tanımlanmıştır. Bunlar aile, okul ve toplumdur.

Aile ile ilgili araştırmalarda tanımlanan koruyucu faktörler açıkça çocuğun bebeklik, çocukluk ve ergenlikte gördüğü ilgi ve desteğin niteliği ve tutarlılığı ile ilgilidir. West ve Farrington yeterli ve tutarlı anne baba rol modelleri ve anne babalar arası uyum; sosyal ve sözel beceriler kazandırmak için çocuklarına zaman ayıran anne babalar, boş zamanların yapıcı bir şekilde değerlendirilmesiyle ilgilenen, baskıcı ve zorlayıcı tutumlar göstermeden sürekli rehberlik eden anne babaların önemine dikkat çeken deneysel verilere ulaşmışlardır (Gürkan, 2006, s. 39).

Aileyle İlgili Koruyucu Faktörler:

Bu faktörler; aile yapısının geniş ve aile ortamının kalabalık olmaması, annenin eğitimi ve annelik konusunda yeterli olması ve aile üyelerinin birbirlerini destekleyici olmalarıdır. Aynı

zamanda kız çocukları için primer bakım aldıkları kişilerden duygusal destek görmeleri ve erkek çocuklar için de ailenin düzenli bir yapısının ve kurallarının olması koruyucu faktör olarak büyük önem taşımaktadır (Bahadır, 2009, s. 15).

Aile Dışındaki Ortam:

a) Belirli bireylerle ilişkilerin doğası ve niteliği: Çocuğa arkadaşlık ve yönlendirme sağlayan ve yardım eden, aile dışındaki destekleyici yetişkinlerin (öğretmenler, akranlar, aile dostları vb.) varlığı önemlidir.

b) Toplumsal kaynaklar: Okul, gündüz bakım programları, gençlik organizasyonları (sağlık hizmetleri ve sosyal hizmetler vs.); bakım veren, destekleyici kurumlar aynı zamanda yeteri kadar yetişkinlerle bağlantıyı sağlar (Eminağaoğlu, 2006, s. 27).

Koruyucu faktörler, bireysel özellikleri ve bazı çevresel faktörleri ya da bu iki boyutun etkileşiminden kaynaklanan durumları içerebilir. Önemli olan bu boyutlardan hangisinin var olduğuna bakılmaksızın, koruyucu faktörlerin var olan riski ne şekilde azalttığı, durdurduğu hatta önlediğinin saptanmasıdır (Sipahioğlu, 2008, s. 16).

4.5. Konu ile İlgili Yapılan Örnek Çalışmalar

4.5.1. Konu ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Örnek Çalışmalar

Yalım (2007)'in, Üniversite Birinci Sınıf Öğrencilerinin Uyum: Psikolojik Sağlık, Başa Çıkma, İyimserlik ve Cinsiyetin Rolü adlı Yüksek Lisans Tez çalışmasında başa çıkma yolları, psikolojik sağlık, iyimserlik ve cinsiyet ile üniversitenin ilk yılında bulunan öğrencilerin uyumu arasındaki ilişki incelenmiştir.

Oktan (2008)'in, Üniversite Sınavına Hazırlanan Ergenlerin Psikolojik Sağlıklarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi adlı Doktora Tez çalışması sonucunda, Çalışmada üniversite sınavına giriş sayısı arttıkça ergenlerin psikolojik sağlıklarının azaldığı görülmüştür. Ayrıca, yaşam doyum düzeyleri yüksek ergenlerin psikolojik sağlık düzeylerinin yüksek olduğu, yaşam doyum düzeyi düşük ergenlerin psikolojik sağlık düzeylerinin de düşük olduğu görülmüştür.

Dayıoğlu (2008)'nin, Üniversite Giriş Sınavına Hazırlanan Adaylarda Psikolojik Sağlık: Öğrenilmiş Güçlülük, Algılanan Sosyal Destek ve Cinsiyetin Rolü adlı Yüksek Lisans Tez çalışması neticesinde, yüksek düzeyde öğrenilmiş güçlülük ve algılanan sosyal destek rapor eden adayların, psikolojik sağlık puanlarının da daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Bahadır (2009)'in, Sağlıkla İlgili Fakültelerde Eğitime Başlayan Öğrencilerin Psikolojik Sağlık Düzeyleri adlı çalışması sonucunda, erkek öğrencilerin psikolojik sağlık puan ortalamaları kızlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. En düşük psikolojik sağlık puan ortalamasına sahip olan öğrenciler sırayla Sağlık Bilimleri Fakültesi ile Tıp Fakültesi öğrencileridir.

Özcan (2005)'in, Anne-Babaları Boşanmış ve Anne-Babaları Birlikte Olan Lise Öğrencilerinin Yılmazlık Özellikleri ve Koruyucu Faktörler Açısından Karşılaştırılması adlı Yüksek Lisans Tez çalışması neticesinde, aileleri birlikte olan öğrencilerle aileleri boşanmış öğrenciler arasında yılmazlık özellikleri ve koruyucu faktörler açısından fark olduğu görülmektedir.

Eminağaoğlu (2006)'nin, Güç Koşullarda Yaşayan Sokak Çocuklarında Dayanıklılık (Sağlık) adlı Doktora Tez çalışmasına göre, Sokak çocuklarının depresif duygulanımları anne yoksunluğuyla da ilişki olduğu görülmüştür. Annelerine ve babalarına karşı olumlu ve olumsuz duygular tanımlayan sokak çocukları hiçbir dayanıklılık özelliği açısından farklılaşmamıştır.

Sipahioğlu (2008)'nin, Farklı Risk Gruplarındaki Ergenlerin Psikolojik Sağlıklarının İncelenmesi adlı Yüksek Lisans Tez çalışmasına göre, yoksulluk içindeki

ve tek ebeveyn ile yaşama risk faktörü ile karşı karşıya kalan ergenlerin olumlu sonuçlara ulaşmalarını sağlayan koruyucu faktör özellikleri ve bu faktörlerin çeşitli değişkenlere göre etkililik düzeyi ortaya çıkarılmıştır.

Gürkan (2006)'ın, Grupla Psikolojik Danışmanın Üniversite Öğrencilerinin Yılmazlık Düzeylerine Etkisi adlı Doktora Tez çalışması neticesinde, “yılmazlık eğitimi grup programı”nın öğrencilerin yılmazlık düzeylerinin artırılmasında etkili olduğu ve bu etkinin aradan geçen süreden bağımsız ve uzun süreli olduğu anlaşılmaktadır.

4.5.2. Konu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Örnek Çalışmalar

Lyon ve Doll (1998)'un yılmazlık ile ilgili yapmış oldukları çalışmaya göre; risk ve yılmazlık çalışmaları son kırk yıldır devam etmektedir. İlk kuşak risk faktörlerinin sistematik araştırmalarıyla ve bu faktörlerin dezavantajlı çocuklar arasındaki uyumsuzluğun bütün çeşitleriyle olan ilgileri üzerinde durmuşlardır.

Werner ve Smith (1992)'in yapmış oldukları çalışmalarına göre yaş, sosyal destek, denetim odağı, yeterlilik, öz saygı, mizaç, sosyal olgunluk, başarı gereksinimi ve basa çıkma becerilerinin yanı sıra, aile ve toplumla ilişkili başka bazı değişkenlerin de yılmazlıkla ilişkili etmenler arasında yer aldığı öne sürülmüştür

Sameroff vd (1993)'nin yapmış olduğu çalışmaları neticesine göre yılmaz ergenler, yılmaz-olmayan akranlarından daha üst seviyede öz-saygıya, daha çok içsel kontrol odağı yönelimine, daha etkili anne-baba öğretimine sahiptirler.

Elder vd (1985)'nin yapmış oldukları çalışmaya göre ekonomik zorlukların aileler üzerindeki etkileri ve “Büyük Depresyon” boyunca bu ailelerin çocuklarının gelişimleri üzerinedir. Araştırma bulguları, anne ve babaların ekonomik sıkıntının yılmazlık üzerindeki etkilerini tampon görevi görerek önlemede önemli ve farklı rollere sahip olduklarını göstermiştir.

Baldwin vd (1990) yılmazlıkla ilgili yapmış oldukları çalışmalarında ailevi geçmişlerine nazaran beklenenden daha yüksek seviyede bilişsel yeterlik gösteren bazı yüksek-risk taşıyan çocuklarla ilgilenmişlerdir. Araştırmanın örneklemini aslen 1971'den 1974'e kadar Rochester Boylamsal Araştırması'nda çalışılan ailelerin boylamsal örneklemine dayanmaktadır.

Long ve Vaillant (1984)'in yapmış oldukları çalışmalarında, daha iyi entelektüel fonksiyonun ve yeterliğin daha iyi sonuçlar getireceğini ortaya çıkarmıştır. Dahası yılmaz grupların (75 yüksek-riskli erkek) okulla, toplumla ve sportif aktivitelerle daha çok meşgul olduklarının görüldüğü ve başarıyı elde etmelerinin daha muhtemel olduğu belirtilmiştir.

Wasonga (2002)'nin yapmış olduğu çalışmasında yılmazlık ölçeğinin kullanılmış olmasının nedeni, gençlerin yetenek, yeterlilik ve olumlu sosyal, sağlıklı davranış ve yaklaşımlarını değerlendiriyor olmasıdır.

Bruns ve Hao (1998)'nin yapmış olduğu çalışmalarında Meksikalı öğrencilerin anne-babalarının dilini bilmek gibi sağlam bir avantaja sahip olduklarını gözlemlemişlerdir. Anne-babalarının diline hâkim olmanın başarılarını ve notlarını matematiksel olarak belirgin bir biçimde arttırdığı görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÜKSEÖĞRETİMDE TURİZM EĞİTİMİ

5.1. Turizm Olayına Yaklaşım

Kişilerin, grupların ve kitlelerin yer değiştirme faaliyetleri ilk çağlardan günümüze kadar sürekli ivme kazanarak artmıştır. İlk çağlarda insanların yer değiştirme nedenleri genellikle gıda ihtiyaçlarını karşılama arzularına dayanmaktadır. Zamanla bu nedenlere eklenen merak, yeni yerler görme ve kültürleri tanıma isteği turizm olgusunun ortaya çıkmasını ve yaygınlaşmasını sağlamıştır. Günümüzde sanayinin gelişmesi, kişi başına düşen gelirin artması, refah seviyesinin yükselmesi, insanların serbest olarak kullanabilecekleri boş zamanların çoğalması, turizme tarihte insanların ticari, dini ve askeri amaçlarla yaptıkları seyahatlerden çok farklı bir şekil vermiş, turizm yirminci yüzyılın sosyal ve ekonomik olayı niteliğini kazanmıştır (Pehlivan, 2007, s. 3).

5.1.1. Turizmin Tanımı

Turizm kelimesinin Latince’de dönmek, etrafını dolaşmak, geri dönmek anlamına gelen “tornus” kökünden türetildiği söylenmektedir (Taşkın, 2006, s. 7).

İkinci görüşe göre turizm kelimesinin kökeni, “Tour” sözcüğü olup, İbranice’de “öğrenme, araştırma” anlamına gelen “torah” sözcüğünden türemiştir. İbraniler olağan bir biçimde yaşanan yerlerin dışındaki uzak yerleri görmek, oralarda oturan insanların ekonomik ve sosyal durumlarını incelemek üzere gönderilen kişilere turist ve bunların eylemlerine de “turlamak” derlerdi. Turlayıcılar gittikleri ülke veya yörelerin kaynaklarını öğrenir, doğal güzelliklerini saptar, tarım ve hayvancılığın durumunu inceler ve nüfusunu tahmin etmeye çalışırdı. Ancak bu işleri gizli yapmak zorunda olan turlayıcılar, kimliklerini de saklamak durumundaydılar. Bu nedenle de seyahat (travel) olayı, zorluk, sıkıntı ve tehlike kısaca acı çekme anlamına gelen “travail” sözcüğüyle ifade ediliyordu (Dağdeviren, 2007, s. 5).

Turizm, insanların sürekli konutlarının bulunduğu yer dışında yaptıkları seyahat ve gittikleri yerlerde geçici konaklamalarından doğan ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili faaliyetlerdir (Taşkın, 2006, s. 7).

Birçok araştırmacının ve yazarın konuya ilişkin farklı tanımlama ve açıklamaları vardır. Turizmin ilk tanımı Guyer-Feuler tarafından 1905 yılında yapılmıştır. Bu araştırmacılar turizmi, “gittikçe artan hava değişimi ve dinlenme gereksinimleri, doğa ve sanatla beslenen göz alıcı güzellikleri tanıma isteğine; doğanın insanlara mutluluk verdiği inancına dayanan ve

özellikle ticaret ve sanayinin gelişmesi ve ulaşım araçlarının kusursuz hale gelmelerinin bir sonucu olarak ulusların ve toplulukların birbirine daha çok yaklaşmasına olanak veren modern çağa özgü bir olay ” olarak tanımlamışlardır. Turizm olayını karmaşık ve çok disiplinli yönü ile ele alan ve sosyo-ekonomik kapsamı içinde tanımlayan görüşler de vardır. Caspar, turizm olayını; “turist, turistik işletmeler, turizm organizasyonlarının oluşturduğu alt sistemler ve bu alt sistemlerin ekonomik, sosyal, politik, hukuki, teknolojik ve ekolojik çevre ile olan ilişkilerine dayanan global bir sistem” olarak tanımlamaktadır (Uzun, 2009, s. 6).

Turizm, günümüzde döviz girdisi ve istihdam sağlama gibi özellikleriyle ülke ekonomilerine önemli katkılar sağlayan, uluslararası anlamda kültürel ve toplumsal iletişimi sağlayıcı ve bütünleştirici etkisi ile de dünya barışının korunmasında önemli payı olan bir sektördür (Evren, 2010, s. 4).

Turizm olayının öznesi insandır. Turizmin temelinde insanın "psikolojik tatmin duygusu" sağlaması yer alır. Turizm olayına yol açan, yön veren ve bu olayın odak noktasını oluşturan insan turist sözcüğü ile tanımlanır. “Turist, sürekli yaşadığı yer dışına çıkan ve tüketici olarak seyahat eden, konaklayan ve daha sonra yeniden yaşadığı yere dönen insandır.” Ziyaret edilen yerde 24 saatten az kalan geçici ziyaretçilere de turist değil günübirlikçiler (excursionits) denir (Sarı, 2007, s. 4).

Tanımlarda da görüleceği üzere turizmin tanımlanması konusunda iki temel faktör öne çıkmaktadır. Bu faktörlerden ilki dinamik bir unsur olarak kabul edilen seyahattir. Ancak insanların yaptıkları tüm seyahatleri turizm olayının içinde değerlendirmek doğru değildir. Bir seyahatin turizm olgusu içinde değerlendirilmesi o seyahatin amacı ile ilgilidir, ayrıca seyahate başlanılan yere geri dönülmesi de seyahatin turizm olgusu içinde değerlendirilmesinde bir diğer önemli bir unsurdur. Turizmin tanımlanmasında öne çıkan ikinci faktör ise, konaklamadır. Konaklama, yabancıların bir yerlere yaptıkları seyahatlerde devamlı kalma durumu ve para kazanma amacı olmaksızın yapılan konaklamalardan doğan ilişkiler bütünü olarak algılanılabilir. Buradan hareketle turizmi kısaca, “insanların sürekli yaşadıkları yerlerin dışına, para kazanma amacı olmaksızın, belirli bir süre konaklamak şartıyla yaptıkları seyahatler ve bu seyahatler sonucunda oluşan sosyal ve ekonomik bir olgu” olarak tanımlamak mümkündür (Evren, 2010, s. 5).

5.1.2. Turizm Olayının Özellikleri

Turizmde üretilen mal ve hizmetler üretildikleri yerde tüketime sunulurlar. Turizm sektöründe müşteri, mal ve hizmetin üretildiği yerde tüketimde bulunur. Turizmde, turist olarak adlandırılan bireyin gittiği yerde kazanç sağlama amacı bulunmamaktadır. Ülkelerde turistik özellik arz eden yerler, arazi üzerinde dengesiz bir dağılıma neden olduğundan,

turistik yoğunlaşma da turistik özellik arz eden bu alanlarda görülmektedir. Bunun dışında turizmin diğer önemli özellikleri ise; (Uzun, 2009, s. 19).

- Turizm bir hizmet sektörüdür. Turizmde üretilen mal ve hizmetler üretildikleri yerde tüketime sunulurlar. Turizm sektöründe müşteri, mal ve hizmetin üretildiği yerde tüketimde bulunur.
- Turizm sektörünün ürettiği mal ve hizmetlerin tüketilebilmesi, boş zamanın yaratılması ile mümkündür.
- Turizm sektörü içinde görev yapan seyahat acenteleri ile tur operatörleri arz ve talebi dengelemede önemli rol oynarlar.
- Turizmde talebin artışına cevap verecek arzın sunuluşu uzun bir süreyi gerektirir.
- Turizm olayına katılacak kişilerin karar vermeleri birçok dürtülerin etkisi ile oluşacağından, karar süresi uzun bir zamanı gerektirir.
- Turizm hareketleri, yılın belirli aylarında yoğunluk kazanmakta ve turist kabul eden ülkelerde söz konusu aylarda hareketlilik artmaktadır.
- Ülkelerde turistik özellik arz eden yerler, arazi üzerinde dengesiz bir dağılıma neden olduğundan, turistik yoğunlaşma da turistik özellik arz eden bu alanlarda görülmektedir. Ayrıca ülkelerdeki turizm trafiği lokal bir görünüm arz etmektedir.

Kavramsal olarak ise turizm olayının beş temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar;

- Turizm, bir dizi olay ve ilişkinin bir bütünüdür. Bu olay ve ilişkilerin biri tarafından belirlenemez.
- Bu olay ve ilişkiler, çeşitli yerlere seyahat eden insanların bu hareketlerinden ve buralarda konaklamalarından kaynaklanır. Bu özellik, konunun bir dinamik boyutu "seyahat" ve bir de statik boyutu "konaklama" olduğunu ortaya koymaktadır.
- Seyahat ve konaklama, normal olarak yaşanan ve çalışılan yerlerin dışındaki yerlerde olmaktadır. Böylelikle, seyahat edilen ve konaklanan yerlerde buralarda yaşayan ve çalışan insanlarınkinden farklı faaliyetler ortaya çıkmaktadır.
- Yer değiştirmeler, geçici ve kısa dönemli bir nitelik taşımaktadır. Seyahate çıkan kişinin birkaç gün, hafta ya da ay içerisinde geriye dönme niyeti bulunmaktadır.
- Ziyaret edilen yerlerde kazanç sağlamaya yönelik çalışma söz konusu değildir. Ziyaret, iş bulmak ya da iş kurmak gibi amaçlarla ilişkili değildir. Turizm olayının öznesi insandır. Turizmin temelinde insanın "psikolojik tatmin duygusu" sağlaması yer alır.

Yukarıda belirtilen özelliklerden de anlaşıldığı gibi turizm sektörü diğer sektörlerden daha farklı özelliklere sahiptir. Bu nedenle turizm sektöründe gerçekleştirilen faaliyetlerin nitelik ve biçimleri diğer sektörlerden farklı gerçekleşmektedir (Pehlivan, 2007, s. 6).

5.2. Turizm Eğitimi

Ülkelerin kaderinde rol oynayan etmenler arasında en başta yer alanlardan birisi kuşkusuz eğitimidir; çünkü eğitim doğrudan insana olan bir yatırımdır. Toplum olarak gelişmenin, kalkınmanın temelinde öğrenme, eğitme ve bilinçlenme yatar. Tarihin her döneminde yaşam düzeyini yükseltmiş, uygar toplumlar bu konuma diğerlerinden daha iyi, daha yoğun bir eğitimle ulaşmışlardır (Dağdeviren, 2007, s. 9).

Bir hizmet endüstrisi özelliği taşıyan turizmin beklenen ekonomik katkıyı sağlaması, büyük ölçüde turisti memnun etmeye bağlı bulunmaktadır. Turisti memnun etmenin önemli koşullarından birisi de kuşkusuz kaliteli hizmet sunmaktır. Temiz bir yatak, arzuya uygun bir yemek, yeterli ilgi vb. günümüz turistinin aradığı başlıca konulardır. İstenen kalitede hizmet verilebilmesi ise büyük ölçüde turistik tesislerde çalışan personelle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle turizm sektöründe çalışan elemanların eğitimi son derece önemlidir (Dağdeviren, 2007, s. 14).

Çağımızda teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi, beyin gücünün önemini arttırmış ve bilgiyi yorumlayan, kullanan ve yeni teknolojiler üretebilen işgücü ihtiyacını da ön plana çıkarmıştır. Çağın gerektirdiği bilgi ve beceri ile donatılmış eğitilmiş insan kaynağı günümüzde ülkelerin en değerli varlıkları olarak görülmektedir. Öyle ki günümüzde hem mal hem de hizmet piyasalarında, üretimde kalite, verimlilik ve müşteri memnuniyetinin ancak yaratıcı, araştırmacı ve nitelikli işgücü ile sağlanabileceği görüşü hâkimdir. Turizm sektörü açısından konu ele alındığında, ülkelerin dünya turizm pazarından alacakları payların artırılması, diğer bir ifadeyle ülkelerin uluslararası turizmde rekabet edebilme kabiliyetine sahip bir ülke olmasının temeli; bilimden yararlanma, teknolojiyi kullanma, gerekli bilgi ve beceri ile donatılmış insan kaynağı yetiştirmeye yönelik eğitim-öğretim programları geliştirmeye ve uygulamaya dayanmaktadır (Evren, 2010, s. 33).

5.2.1. Turizm Eğitiminin Tanımı

Ülke ekonomilerine sağladığı katkılar sayesinde, hükümetlerin önemle üzerinde durduğu bir sektör haline gelen turizm sektörüne her kademedeki işgücü yetiştirilmesinde oldukça önemli bir araç olan turizm eğitimi ile ilgili literatürde çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Örneğin Bayer'e göre; "Turizm eğitimi, toplumda turizm bilincini yerleştirmek, turizm kaynaklarını

koruyarak, bilinci geliştirmek, turiste karşı onun ekonomik gücüne, ırk, din, dil, sosyal statüsüne, ahlak ve namus düzeyine, siyasal ideolojilerine göre ayırım yapmadan eşit ve drtst hizmet etme ahlakını ve terbiyesini vermek, turizmin sağladığı uzun vadeli çıkarlar üzerine dikkati çekerek saygıya ve konukseverliğe dayalı davranış düzeni yerleştirmektedir (Evren, 2010, s. 34).

Turizm eğitimi, diğer mesleki eğitim Őekillerinden farklıdır. Turizm eğitiminde temel öğe insandır. Turizm bir eğitim endüstrisidir. Turizmde hizmetin standartları vardır ve çoğunluğu uluslararası özellikler taşır. İşte bu nedenle turizmde insan ve işgücü eğitimi bir ayrıcalık arz eder. İnsanın iyi bir eğitimden geçmesi temel bilgilerin yanında kültür, davranış bilimleri ve teknolojik bilgiler alması ile gerçekleşir. Disiplin ve hoşgörü, turizm eğitiminin ana temasıdır (Dağdeviren, 2007, s. 13).

Turizm sektöründe kaliteli hizmetin verilebilmesi için iş gücünün yeterli düzeyde mesleki eğitim alması gerekmektedir. Genel olarak turizm eğitimi; amacı toplumda turizm bilincini oluşturmak, turizm kaynaklarını koruyarak ziyaretçilere memnuniyet verici düzeyde hizmet sağlama bilincini yerleştirmek olan bir süreçtir (Pehlivan, 2007, s. 9).

Aymankuy ve Aymankuy'a göre ise, turizm eğitimi bir mesleki eğitim sürecidir. Bu bağlamda mesleki turizm eğitiminin tanımını ise Şöyle yapmak mümkündür; mesleki turizm eğitimi, turizm sektörünün gereksinim duyduğu, araştırma ve planlama çalışmalarını geliştirecek, işletmelerin verimliliğinin arttırılmasını sağlayacak, sektörde ve dünyada meydana gelen her türlü gelişme ve yenilikleri takip edebilecek bilimsel metotların ortaya çıkarılması için yapılan mesleki eğitimdir. Mesleki turizm eğitimi, turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerinin gereksinim duydukları teorik, pratik bilgi ve becerilere sahip işgücünü yetiştiren, işlerini daha iyi yapabilmeleri için gerekli bilgileri sistemli bir Şekilde kazandıran bir eğitim sürecidir (Evren, 2010, s. 34).

Turizm olayının ve turizm ekonomisinin halka ve öğrenim gören gençliğe öğretilmesi, turizm konusunda bilgili ve kalifiye personel ve yönetici yetiştirilmesi için yapılan çalışmalara turizm eğitimi denilmektedir (Taşkın, 2006, s. 23).

Toplumda turizm ve turizm kaynaklarını koruma bilincini geliştirmek, turiste hizmet edenlere; ekonomik, ırk, din, dil, statü, ahlak, namus ve siyasal ayırım yapmadan hizmet etme ahlakını terbiyesini vermek, turizmin sağladığı uzun vadeli çıkarlar üzerine dikkati çekerek saygıya ve konukseverliğe dayalı bir davranış düzeni yerleştirmektedir. Diğer bir tanıma göre turizm eğitimi, turizm olay ve ekonomisinin halka ve öğrenim gören gençliğe öğretilmesi, turizm konusunda kalifiye personel ve yönetici yetiştirilmesi için yapılan çalışmalardır (Sarı, 2007, s. 10).

5.2.2. Turizm Eğitiminin Amaçları

Turizm öğretimi, genel eğitimin bir parçasıdır. Bu nedenle turizm eğitimi genel eğitim içinde değerlendirilmelidir. Eğitimin temel amacı, insanların bilgi ve becerilerinin artırılması, onların cemiyete iyi bir vatandaş olarak kazandırılmalarıdır (Taşkın, 2006, s. 24).

Yaygın turizm eğitimi olarak da bilinen, toplumsal düzeyde verilen turizm eğitiminin genel amacı, toplumda turizm bilincini ve turizm kaynaklarını koruma anlayışını geliştirmek, turiste karşı ilkeli, dürüst hizmet anlayışını kazandırmak, sevgi, hoşgörü ve konukseverliğe uygun davranış biçimi geliştirmektir. Turizm eğitim kurumlarının temel amacı ise, turizm sektöründe iş görecekteler için temel eğitimden geçirmek, bu eğitimi alan herkese turizm bilinci ve felsefesini kazandırmak, yönetim tekniklerini öğretmek ve dünyada hâkim, kabul görmüş anlayışa uyum sağlamak ve yeni kavram, fikir ve teknolojileri kavrayabilecek üst düzey turizm profesyonellerini yetiştirmektir (Evren, 2010, s. 35).

Türk Milli Eğitimi'nin genel amaçları kısaca şu şekilde sıralanabilmektedir;

- Atatürk inkılâp ve ilkelerine ve Anayasa'da ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk milletinin millî, ahlâki, manevî ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; insan haklarına ve Anayasa'nın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış hâline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek,
- Beden, zihin, ahlâk, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan, yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek,
- İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak,
- Böylece, bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu arttırmak; öte yandan millî birlik ve bütünlük içinde iktisadî, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır (Pehlivan, 2007, s. 11).

Sezgin'e göre ise turizm eğitiminin amaçlarından bazıları şunlardır:

1. Turizm sektörüne yetişmiş kalifiye eleman temin etmek
2. Eğitim yoluyla teorik ve pratik arasında bağlantı kurmak

3. Turizm endüstrisinin gelişmesine katkıda bulunmak
4. Doğa ve insan sevgisini geliştirmek suretiyle kişiler arasında dostluk ve kardeşliği pekiştirmek
5. Turistik işletmelerde çalışanların bilgi ve becerilerini artırmak
6. Turizmin ekonomik kalkınmadaki yerini ve önemini anlatmak
7. Vatandaşların turizme ilgisini çekmek
8. Vatandaşlara olumlu bir turizm bilinci yaratmak ve turizm sektöründe çalışanlara mesleki bir formasyon kazandırmak

Görüldüğü gibi çeşitli yazarlar, turizm eğitiminin amaçları konusuna farklı açılardan yaklaşmış olsalar da, sonuçta turizm eğitiminin amaçlarının çok yönlü olduğu görülmektedir. Bireysel ve toplumsal yönü daha ağır basan turizm eğitiminin amaçlarının başarıya ulaşmasının yolu, amaçların eğitim basamağına uygun olarak seçilmesinden, amaçların değişen koşullara uygun olarak belirlenmesinden ve bu amaçlar konusunda insanların kararlı olmasından geçmektedir (Dağdeviren, 2007, s. 17).

5.2.3. Turizm Eğitiminin Önemi

Gelişmiş ülkeler, uluslararası turizmden en büyük payı almaya devam ederken, ülke ekonomisine ödemeler dengesi ve istihdam gibi konularda yapmış olduğu katkılardan dolayı uluslararası turizm, gelişmekte olan ülkeler için de son derece önemli hale gelmiştir. Uluslararası turizmde gittikçe artan rekabet ortamında, avantajlı bir durum elde etmek büyük ölçüde müşteri memnuniyetine ve hizmet kalitesine bağlıdır. Müşteri memnuniyeti ve kalitenin yakalanması da, turizm sektörünü oluşturan ünitelerin fiziksel yapıları kadar bunlara anlam kazandıran günümüz turistinin beklediği düzeyde hizmet üreten insan gücü de büyük öneme sahiptir (Uzun, 2009, s. 91).

Turizm eğitiminin önemi özellikle şu konularda ortaya çıkmaktadır:

1. Turizm eğitimi sektöre yeterli eleman sağlamak zorundadır.
2. Uluslararası piyasada faaliyet gösteren işletmelerde aranan temel özelliklerden birisi de nitelikli personeldir. Örneğin; tur operatörleri, personelinden memnun kalmadıkları işletmelere turist göndermemektedirler.
3. Turizmde yalnızca üretim aşamasında değil, pazarlama, reklam ve satış aşamasında da yetenekli ve bilgili insanlara ihtiyaç vardır. Özellikle uluslararası turizm piyasasında bu tür elemanlara ihtiyaç daha fazla kendisini hissettirmektedir.
4. Mesleki eğitim düzeyindeki kalite ile ekonomik gelişme arasındaki ilişki; yetki, sorumluluk, verimlilik arasındaki bağımlılık kaliteli turizm eğitim ve öğretimini zorunlu kılmaktadır.

5. Turizm işletmelerinde personel maliyetinin işletme giderleri içinde önemli bir yer tutması nedeniyle birim personel başına elde edilen verimin yükseltilmesi gerekmektedir. Bu nedenle turizm personelinin kalitesini yükseltecek eğitim ve öğretim zorunludur.

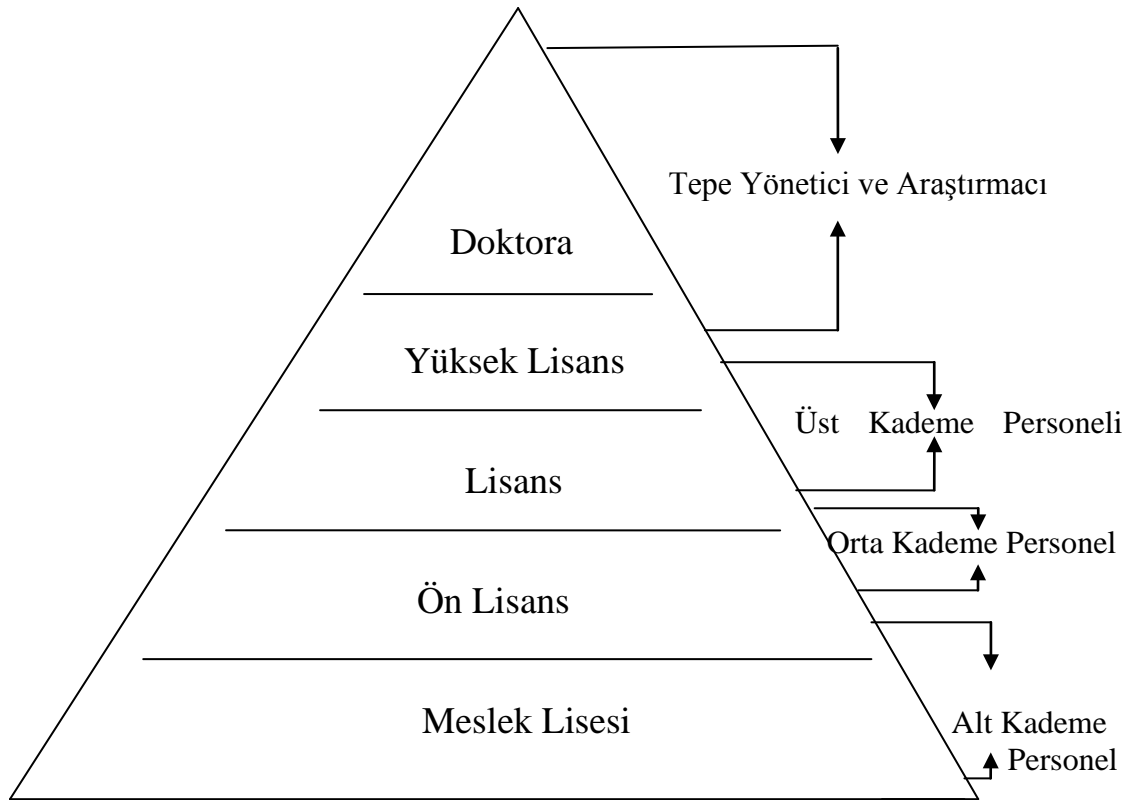
6. Turizmde eğitim yalnızca işletmelerde çalışan personel için değil, aynı zamanda turizm alanında planlama ve politika konularında karar verici olacak kişiler ve bu konularda araştırma yapacak akademisyenleri yetiştirmek açısından da gereklidir (Dağdeviren, 2007, s. 15-16).

Turizm eğitiminin önemini biraz daha iyi kavrayabilmek için turizm eğitimi gerektiren nedenleri incelemekte de fayda vardır. Bu bağlamda turizm sektöründe, planlama çalışmalarından başlamak üzere turistik mal ve hizmetlerin turiste sunulmasına kadar geçen uzun süreçte en yetkilisinden, tabandaki kitleye kadar her kademedede, turizm eğitimi gerektiren birçok nedenin bulunduğu bilinmektedir (Evren, 2010, s. 39).

Günümüzde, Türkiye turizmine nitelikli personel yetiştirmek üzere kurulmuş birçok eğitim kurumu faaliyet göstermektedir (Tuna, 2002, s. 43).

5.3. Yükseköğretimde Turizm Eğitimi

Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi; ön lisans, lisans ve lisansüstü olmak üzere üç aşamada verilmektedir.



Şekil 5.1. Eğitim Düzeyi ve Yönetmel Kademe Piramidi

Kaynak: Pehlivan, 2007, s. 17

Üç şekilde yürütölen bu eğitimin genel olarak amaçları şunlardır:

1. Gelişen sosyo-ekonomik bir olay olan turizmin öлке açısından bilimsel analizini yapmak
2. Turizm işletmelerinin ihtiyaç duyduğu orta ve üst kademe yöneticilerini yetiştirmek
3. Mesleki yükseköğrenim gören turizm yöneticilerinin emrinde çalışacak kişilerin yetiştirilmesini daha hızlı ve kolay sağlayacak bir eğitim programı geliştirmek.
4. İşletmelerin verimli, kârlı ve turizmin öлке yararına devamını sağlayabilecek önlemlerin alınmasını gerçekleştirmek
5. Turizm yatırımlarının işletmeler için olduğu kadar öлке yararına da gelişmesini planlamak
6. Modern işletmecilik tekniklerinin ölkemizde uygulanmasını sağlamak
7. Yükseköğrenim mezunları çoğaldıkça, ölkenin turizm politikasının saptanmasında ve uygulanmasında akılcı, bilimsel bir rol oynayacak kişileri yetiştirmek

Göröldüğü gibi ister ön lisans, lisans, isterse de yüksek lisans düzeyinde olsun yükseköğretim turizm eğitimi ile nitelikli insanların yetişmesi sağlanacak, bilim ışığı altında sektörün daha iyi analizinin yapılması sağlanacak ve sorunlara kısa zamanda etkili çözümler üretilebilmesinin yolu açılacaktır. Bu yönüyle de yükseköğretim turizm eğitimi, öлке turizminin daha çağdaş bir boyuta taşınmasında önemli bir yere sahiptir (Dağdeviren, 2007, s. 24).

5.3.1. Ön lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi

“2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’na göre ön lisans öğretimi, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılık bir programı kapsayan yükseköğretimdir. Milli Eğitim Bakanlığı’ndan 1982 yılında devralınan 44 meslek yüksekokulu sayısı 2006 yılında 486’ya yükselmiş ve her yıl artmaya devam etmiştir (Hacıoğlu vd., 2008, s. 41).

Yükseköğretimde ön lisans düzeyinde turizm eğitimi, 1970’li yılların ortalarında Boğaziçi ve Ege Üniversiteleri’nde ara insan gücü yetiştirmek üzere açılmış olan ön lisans yüksekokullarında bir program olarak eğitim faaliyetine başlamıştır.

Türkiye’de ön lisans düzeyinde turizm eğitimi veren okulların amacı, turizm sektörünün ihtiyaç duyduğu tecrübeli, becerikli, yabancı dil bilen insan gücünü ve orta kademe yöneticisini yetiştirmektir (Dağdeviren, 2007, s. 25).

Meslek yüksekokullarında, ağırlama hizmetleri, turizm ve seyahat hizmetleri, turist rehberliği, aşçılık, turizm animasyonu, turizm ve konaklama işletmeciliği ve ikram hizmetleri gibi programlarda verilen ara kademe yönetici ve meslek elemanı yetiştirme amacına yönelik verilen turizm eğitimidir (Evren, 2010, s. 45).

5.3.2. Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi

Lisans eğitimi, orta öğretime dayalı en az sekiz yarıyıl ya da dört yılı kapsayan yükseköğretim türüdür. Ülkemizde lisans düzeyinde turizm eğitimi genellikle yüksekokullarda verilmekle birlikte, bazı fakültelerin turizm bölümleri de bulunmaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’na göre yüksekokul, “belirli bir mesleğe yönelik eğitime ağırlık veren bir yükseköğretim kurumudur. Fakülte, “yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan; kendisine birimler bağlanabilen bir yükseköğretim kurumu” olarak tanımlanmaktadır. Üniversiteler düzeyinde turizm eğitimi ise ilk olarak, Ankara Ticaret Yüksek Öğretmen Okulu’na 1965-66 öğretim yılından itibaren turizm bölümünün ilave edilmesi ile kurulan Ankara Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulu’nda verilmeye başlanmıştır. Bu okulun amacı, orta dereceli ticaret ve turizm okullarına öğretmen yetiştirmek olup, halen Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi adıyla faaliyet göstermektedir. 1969 yılında Ege Üniversitesi bünyesinde, 1974 yılında Hacettepe Üniversitesi bünyesinde, 1975 yılında Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi bünyesinde, 1980 yılında Adana İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi bünyesinde, 1982 yılında, Erciyes Üniversitesi bünyesinde ön lisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi veren birimler kurulmuş ve zaman içerisinde sayıları artmış, isimleri değişmiş ve binlerce mezun vermişlerdir.

Türkiye’de 1992 yılından itibaren yeni üniversitelerin açılması, turizm lisans programlarının sayılarında büyük bir artış yaşanmasına neden olmuştur. Bu programların bir bölümü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu bünyesinde bulunmakta iken, bir bölümü İşletme Fakültesi, İktisat Fakültesi, Ticari Bilimler Fakültesi ve Uygulamalı Bilimler Fakültesi bünyesinde farklı program isimleri ile yer almaktadır (Pehlivan, 2007, s. 19).

5.3.3. Lisansüstü Düzeyde Turizm Eğitimi

Lisansüstü düzeydeki turizm eğitimi yüksek lisans ve doktora programlarını kapsamaktadır ve eğitimi üniversitelere bağlı enstitülerde verilmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa göre enstitü, üniversitelerde ve fakültelerde birden fazla benzer ve ilgili bilim dallarında lisansüstü, eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yapan bir yükseköğretim kurumudur. Yüksek lisans ve doktora eğitiminin amacı, ülkemizin turizm politikası ve planlaması konusunda bilimsel araştırma yapabilecek, turizm sorunlarını akılcı yaklaşımlarla analiz edip çözümleyecek uzmanları ve turizm eğitimi veren okulların öğretim elemanlarını yetiştirmektir (Dağdeviren, 2007, s. 40).

Turizm eğitmenleri ya da turizm alanında kariyer yapmak isteyenlerin aldıkları turizm eğitimidir. Yüksek lisans; en az 2 yıllık eğitim olup, 1 yıl teorik ve 1 yıl tez döneminden oluşmaktadır. Doktora ise; en az 2,5 yıllık eğitim olup, 1 yıl ders, 6 ay yeterlilik ve 1 yıl tez döneminden oluşmaktadır. (Evren, 2010, s. 46).

ALTINCI BÖLÜM

ÜNİVERSİTE DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN YILMAZLIK, UMUTSUZLUK DURUMLARI VE SEKTÖREL TUTUMLARININ KARİYER SEÇİMLERİNE ETKİLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

6.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, “Turizm eğitimi alan üniversite öğrencilerinin yılmazlık, umutsuzluk durumları ve sektörel tutumlarının kariyer seçimlerine etkileri”ni ölçmektir. Bu bağlamda, üniversite öğrencilerinin yılmazlık, umutsuzluk durumları ve sektörel tutumları ile kariyer seçimleri arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmış olup, aynı zamanda cinsiyet, bölüm, yaş ve sınıf farklılıklarının, bireylerin kariyer seçimlerinde ne gibi değişikliklere neden olduğu incelenmiştir. Akdeniz Üniversitesinin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulunda 3 ayrı bölümde okuyan öğrenciler üzerine yapılan araştırmada aşağıdaki 7 soruya cevap aranmıştır;

1. Öğrencilerin umutsuzluk durumlarının kariyer seçimleriyle ilişkisi var mıdır?
2. Öğrencilerin yılmazlık durumlarının kariyer seçimleriyle ilişkisi var mıdır?
3. Öğrencilerin sektörel tutumlarının kariyer seçimleriyle ilişkisi var mıdır?
4. Öğrencilerin umutsuzluk durumlarının kariyer seçimlerine etkisi var mıdır?
5. Öğrencilerin yılmazlık durumlarının kariyer seçimlerine etkisi var mıdır?
6. Öğrencilerin sektörel tutumlarının kariyer seçimlerine etkisi var mıdır?
7. Öğrencilerin çeşitli demografik durumlarının kariyer seçimleriyle ilişkisi var mıdır?
 - a. Öğrencilerin kariyer seçimlerinde cinsiyetlerine göre farklılık var mıdır?
 - b. Öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailelerinde turizm sektöründe çalışan olması durumuna göre farklılık var mıdır?
 - c. Öğrencilerin kariyer seçimlerinde turizm eğitimini isteyerek alıp almama durumuna göre farklılık var mıdır?
 - d. Öğrencilerin kariyer seçimlerinde turizm sektöründe staj yapıp yapmama durumuna göre farklılık var mıdır?
 - e. Öğrencilerin kariyer seçimlerinde yaşlarına göre farklılık var mıdır?
 - f. Öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları bölüme göre farklılık var mıdır?
 - g. Öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları sınıfa göre farklılık var mıdır?
 - h. Öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olunan liseye göre farklılık var mıdır?

- i. Öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailenin aylık gelirine göre farklılık var mıdır?
- j. Öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olduktan sonra yapmayı planladığı işe göre farklılık var mıdır?

Yapılan olan bu araştırma ile öğrencilerin kariyer seçimine etki eden unsurlara dair bilgiler elde edilmiştir. Bulgular aynı zamanda öğrencilerin kariyerlerine ilişkin mevcut tutumlarını ve geleceğe dair beklentilerini ortaya koymaktadır.

6.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

- H₁:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden iş ortamı arasında ilişki vardır.
- H₂:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden sektörel kariyer ve saygınlık arasında ilişki vardır.
- H₃:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden ücret sistemi arasında ilişki vardır.
- H₄:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden eğitim ve sektörel uyum arasında ilişki vardır.
- H₅:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden terfi arasında ilişki vardır.
- H₆:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden sosyal beklenti arasında ilişki vardır.
- H₇:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık faktörlerinden güçlü olma arasında ilişki vardır.
- H₈:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık faktörlerinden iyimser olma arasında ilişki vardır.
- H₉:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık faktörlerinden lider olma arasında ilişki vardır.

H₁₀: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık faktörlerinden öngörü arasında ilişki vardır.

H₁₁: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden umut arasında ilişki vardır.

H₁₂: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden motivasyon kaybı arasında ilişki vardır.

H₁₃: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden gelecek ile ilgili beklentiler arasında ilişki vardır.

Araştırmanın demografik değişkenlerle ilgili alt hipotezleri şunlardır:

H_{14a}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde cinsiyetlerine göre farklılık vardır.

H_{14b}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailelerinde turizm sektöründe çalışan olması durumuna göre farklılık vardır.

H_{14c}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde turizm eğitimini isteyerek alıp almama durumuna göre farklılık vardır.

H_{14d}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde turizm sektöründe staj yapıp yapmama durumuna göre farklılık vardır.

H_{14e}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde yaşlarına göre farklılık vardır.

H_{14f}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları bölüme göre farklılık vardır.

H_{14g}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları sınıfa göre farklılık vardır.

H_{14h}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olunan liseye göre farklılık vardır.

H_{14i}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailenin aylık gelirine göre farklılık vardır.

H_{14j}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olduktan sonra yapmayı planladığı işe göre farklılık vardır.

6.3. Yöntem

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanmasında izlenen yol ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmaktadır.

6.3.1. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Kısıtları

Araştırmanın evrenini, Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda, "Seyahat işletmeciliği", "Konaklama İşletmeciliği" ve "Yiyecek-İçecek İşletmeciliği" bölümlerinde lisans eğitimi alan öğrenciler oluşturmaktadır. Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu bünyesinde lisans düzeyinde (örgün) turizm eğitimi almakta olan öğrenci sayısı 2010-2011 eğitim-öğretim dönemi itibarıyla 396 Konaklama Bölümü, 375 Seyahat Bölümü ve 45 Yiyecek-İçecek Bölümü olmak üzere toplam 816 öğrencidir.

Anket, Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda lisans eğitimi almakta olan öğrencilere gönüllülük esasına göre katılım yoluyla uygulanmıştır. Anketin uygulanma dönemi 2010 Aralık ayıdır. Anketlerin uygulanmasında birinci sınıftan dördüncü sınıfa kadar tüm sınıflardan eşit oranda örnek toplanmasına özen gösterilmiştir. Araştırmanın kısıtlarından biri, ankete katılan öğrencilerden, Yiyecek-İçecek bölümünde eğitim görenlerin, bölümün o yıl faaliyete geçmesi dolayısıyla yalnızca birinci sınıf öğrencilerine ulaşılmasıdır.

Anketin uygulanması süresince 370 üniversite öğrencisine ulaşılmış, uygulanan anketlerin 336 tanesi geri dönmüş ve analize tabi tutulmuştur.

6.3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada ilk olarak turizm eğitimi ve kariyer kavramı ile ilgili literatür incelemesi yapılmış ve buradan elde edilen kuramsal bilgilerle ikincil verilerin analizi gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen bilgilere dayanarak, alan araştırması kapsamında anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği araştırmacının, bilgiye çok hızlı ve kolay erişimini sağlaması ve daha geniş örneklem grubuna ulaşmayı kolaylaştırması özelliklerinden dolayı tercih edilmiştir. Ayrıca anket tekniğinde kullanılan likert ölçeği, tutumları kolay ve doğrudan ölçebilen bir yöntemdir. Bu tür ölçekler deneklerin görüşlerini ve ilgili ifadeye katılım düzeylerini belirlemeye imkân tanımaktadır (Pehlivan, 2007, s. 68).

Çalışmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sektörel tutum ve kariyer seçimi ölçeğine ait ifadeler, ikinci bölümde umutsuzluk ölçeğine ait ifadeler, üçüncü bölümde yılmazlık ölçeğine ait ifadeler ve dördüncü bölümde ise öğrencilere ait demografik bilgilere ilişkin sorular bulunmaktadır.

Sektörel tutum ve kariyer seçimi ölçeğinin ilk bölümünde bulunan 39 madde sektörel tutuma yönelik ifadeleri içerirken son 10 madde kariyer seçimi ölçeğine ait ifadeleri içermektedir. Bu ölçek Duman vd (2006) tarafından oluşturulmuştur. Bu ölçekte bulunan maddeler; 1=kesinlikle katılmıyorum ve 5=tamamen katılıyorum olmak üzere 5’li likert ölçeği ile değerlendirilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde yer alan umutsuzluk ölçeğine ait 20 madde yer almaktadır. Seber (1991) tarafından Türkçe’ye çevirilen ve geçerlik güvenirlik çalışmaları yapılan Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ) kullanılmıştır. Bu ölçekte bulunan maddeler; “Evet” ve “Hayır” şeklinde değerlendirilmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde “Yılmazlık Ölçeği” ne ait ifadelerin yer aldığı Uğur Gürgân (2006) tarafından geliştirilen 50 madde bulunmaktadır. Bu ölçekte bulunan maddeler; 1= hiç tanımlamıyor ve 5=çok tanımlıyor olmak üzere 5’li likert ölçeği ile değerlendirilmiştir.

Anketin son bölümünde yer alan demografik bilgilere ilişkin; yaş, cinsiyet, eğitim görülmekte olan bölüm ve sınıf, mezun olunan lise, ailede turizm sektöründe çalışan birinin olup olmadığı, ailenin aylık geliri, mezuniyetten sonra yapılması düşünülen iş ve sektörde staj yapıp yapmama durumu gibi sorular yer almaktadır.

Böylece anket; öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını ölçen 39 adet, kariyer seçimlerini ölçen 10 adet, umutsuzluk ölçeğine ait 20 adet, yılmazlık ölçeğine ait 50 adet ve demografik bilgileri içeren 10 adet; toplam 129 sorudan oluşmuştur.

6.3.3. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS 17.0 for Windows paket programına yüklenmiş ve araştırma amaçları doğrultusunda çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

Araştırmada elde edilen bilgilerin katılımcıların özelliklerine göre betimleyici frekans ve yüzde tabloları çıkarılmıştır. Daha sonra, üniversite öğrencilerinin yılmazlık, umutsuzluk durumları ve sektörel tutumlarının kariyer seçimlerine etkilerinin tespiti için faktör analizi yapılmıştır ve elde edilen faktörler üzerinden istatistiksel analiz yapılmıştır.

Hipotezlerin test edilmesinde değişkenler arası ilişki olup olmadığı test edilmiş, ilişkinin şiddeti ve yönü Pearson Korelasyonu ile elde edilmiştir.

İki grup arasındaki farkları incelemek için t testi uygulanmıştır. Uygulanan t testinde varyansların eşit olup olmadığını belirlemek için Levene testi kullanılmıştır.

İkiden fazla grubu karşılaştırmak için varyans analizi uygulanmıştır. Bu analiz ile karşılaştırma yapılan gruplar arasında her hangi bir farklılığın olup olmadığı belirlenmiştir. Elde edilen farklılığın hangi grup veya gruptan kaynaklandığını belirlemek için post hoc analizinden scheffe testi uygulanmıştır.

6.4. Bulgular ve Yorumlar

6.4.1. Ankete Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri

Bu bölümde Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda lisans eğitimi almakta olan öğrencilere uygulanmış olan anket çalışması sonuçlarından elde edilen bulgular ve bu bulgulara ait tablolar yer almaktadır.

Ankete katılan öğrencilerin yaş ve cinsiyete göre dağılımı tablo 6.1.'de verilmiştir.

Tablo 6.1. Ankete Katılan Öğrencilerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Değişkenler		Frekans	%
Yaş	18	34	10,1
	19	30	8,9
	20	72	21,4
	21	74	22
	22	66	19,6
	23	32	9,5
	24	14	4,2
	25	7	2,1
	26	3	0,9
	27	3	0,9
	28	1	0,3
Cinsiyet	Kadın	136	40,5
	Erkek	200	59,5

Tablo 6.1'deki verilere göre örnekleme yer alan öğrencilerin %40,4'ü 20 yaş ve altındaki öğrenciler iken %59,6'sı 20 yaşın üzerinde olan öğrencilerdir. Ankete katılan

öğrencilerin %40,5'i erkek öğrencilerden, %59,5'i bayan öğrencilerden oluşmaktadır. Dağılımın cinsiyetler arasında adil gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 6.2. Ankete Katılan Öğrencilerin Okul Bilgilerine Göre Dağılımı

Değişkenler		Frekans	%
Bölüm	Seyahat işletmeciliği	143	42,6
	Konaklama işletmeciliği	174	51,8
	Yiyecek içecek işletmeciliği	19	5,7
Sınıf	1. sınıf	96	28,6
	2. sınıf	81	24,1
	3. sınıf	96	28,6
	4. sınıf	63	18,8
Mezun olunan lise	Turizm liseleri	187	55,7
	Genel lise	73	21,7
	Diğer	76	22,6

Tablo 6.2.'ye göre çalışmada yer alan öğrencilerin %42,6'sı Seyahat İşletmeciliği bölümünde, %51,8'i Konaklama İşletmeciliği bölümünde, %5,7'si Yiyecek-İçecek işletmeciliği bölümünde eğitim görmektedir. Çalışmaya katılan öğrencilerin %28,6' sını birinci sınıf, %24,1'i ikinci sınıf, %28,6'sı üçüncü sınıf ve %18,8'i dördüncü sınıfta okuyan öğrenciler oluşturmaktadır.

Ankete katılan öğrencilerin mezun oldukları lise ile ilgili bilgilerine ilişkin elde edilen bulgular incelendiğinde; öğrencilerin sadece %55,7'lik bir bölümünün Turizm Lisesi çıkışlı, %21,7'si genel lise mezunu, %22,6'sı Anadolu Lisesi, Süper Lise vb. liselerden mezun oldukları görülmüştür.

Tablo 6.3. Ankete Katılan Öğrencilerin Ailelerinin Sektörde Çalışma Durumları ve Aylık Gelir Durumları

Değişkenler		Frekans	%
Ailede sektörde çalışan var mı?	Evet	74	22
	Hayır	262	78
Ailenin aylık gelir durumu	1000 ve altı	98	29,2
	1001-2000	146	43,5
	2001-3000	59	17,6
	3001-4000	13	3,9
	4001 ve üstü	20	6

Tablo 6.3.'e göre araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinden sektörde çalışan olup olmadığına bakıldığında %22'sinin sektörde çalışan aileden olduğunu, %78'i ise sektörde çalışanın bulunmadığı ailelerden olduğunu beyan etmişlerdir.

Ailelerin aylık geliri ile ilgili soruyu yanıtlayan öğrencilerin %29,2'sinin ailesinin aylık gelirinin 1.000 TL'nin altında, %43,5'i 1001-2000 TL arasında, %17,6'sı 2001-3000 TL arasında, %3,6'u 3001-4000 TL arasında ve %6'sı da 4000 TL'nin üzerinde gelire sahip olan ailelerdir.

Tablo 6.4. Ankete Katılan Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Hedefleri, Bölümleri ile İlgili İstek Durumları ve Staj Durumları Dağılımı

Değişkenler		Frekans	%
Mezun olduktan sonra ne yapmayı düşünüyorsunuz	Sektöre yöneleceğim	191	56,8
	Kendi işimi kuracağım	65	19,3
	Başka sektörde çalışacağım	40	11,9
	Diğer	40	11,9
Turizm eğitimi almayı isteyerek mi seçtiniz	Evet	246	73,2
	Hayır	90	26,8
Turizm sektöründe staj yaptınız mı?	Evet	265	78,9
	Hayır	71	21,1
	Total	336	100

Tablo 6.4.'e bakılınca araştırmaya katılan öğrenciler mezun olduktan sonra ne yapacaklarına yönelik soruya verdikleri cevaplara göre; %56,8'i sektöre yöneleceğim, %19,3'ü kendi işini kuracaklarını, %11,9'u başka sektörde çalışacağını ve %19,9'u da diğer işleri yapacaklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin turizm eğitimi almayı isteyerek mi seçtiniz sorusuna verdikleri cevaplara göre %73,2'si evet derken %26,8'i hayır cevabını vermişlerdir. Benzer şekilde turizm sektöründe staj yaptınız mı sorusuna %78,9'u evet derken %21,1'i hayır cevabını vermişlerdir.

6.4.2. Faktör Analizleri

Araştırmada, değişkenlerin daha sağlıklı bir biçimde saptanması amacıyla sektörel tutum, yılmazlık-umutsuzluk durumları ve kariyer seçimleri ölçekleriyle ilgili verilere faktör analizi uygulanmıştır.

6.4.2.1. Sektörel Tutum Ölçeği Faktör Analizi

Sektörel tutum ölçeğine yönelik faktör analizi öncesinde 39 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği 0,797 olarak bulunmuştur. Bu değer verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Toplanan verilere temel bileşenler yöntemi ile varimax dönüştürmesine göre faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan ilk faktör analizinde 11 boyut elde edilmiştir. Bu boyutlar içinde yer alan değişkenlerden güvenilirliği düşüren ve düşük yükleme değerine sahip (<,40) ve/veya çapraz yüklenen 18 madde bir sonraki faktör analizine dâhil edilmemiştir. Geri kalan 21 değişken ile yapılan faktör analizinde elde edilen boyutlara uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,820 olarak bulunmuştur. Böylece özdeğeri 1'den büyük ve faktör yükü 0.40'ın üzerinde olan toplam 6 faktör elde edilmiştir. Elde edilen 6 faktör toplam varyansın %56.32'sini açıklamaktadır. Faktörlerin Cronbach Alpha ile hesaplanan güvenilirlik katsayıları 0,59 ile 0,733 arasındadır. Faktörlerde herhangi bir madde çıkarıldığında güvenilirlik katsayısı artmadığından, faktörleri oluşturan tüm maddeler bundan sonraki analizlere dâhil edilmiştir.

Aynı ölçeği kullanan Pehlivan da (2007) yapmış olduğu çalışmasında faktör analizi sonucunda beş faktör elde etmiştir. Bu faktörler “kişi endüstri uyumu, işin doğası ve çalışma koşulları, terfi imkanları ve sosyal statü, ücretler, yöneticiler” adı altında belirlenmiştir. “Kişi endüstri uyumu, çalışma koşulları, terfi imkanları ve ücretler” adlı dört faktör yapılan bu iki çalışmayla maddelerinin tümü benzeşmeksizin temel boyutları itibariyle uyum sağlamaktadır.

Duman vd (2006) konu ile ilgili yapmış oldukları çalışmalarında yapmış oldukları faktör analizi sonucunda sektördeki çalışma koşullarını nasıl algıladıklarını ölçen 39 madde ile yapılan analizde, 11 faktör elde edilmiştir. Ancak bu 11 faktör için yapılan içerik analizi sonucunda düşük faktör yüküne (<.40) sahip ve/veya çapraz yüklenen 14 madde bir sonraki faktör analizine dâhil edilmemiştir. Kalan 25 maddenin faktör analizine tabi tutulması sonucunda faktör yükü 0.50'nin ve özdeğeri 1'in üzerinde toplam varyansın yaklaşık %56'sını açıklayan 7 faktör elde edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği, 0,754 verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Her bir faktörün güvenilirlik değeri, özdeğer ve açıkladığı varyans ile faktör yükü Tablo 6.5.'de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 6.5. Sektörel Tutum Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yüklere	Öz Değerler	Cronbach Alfa	Açıklanan Varyans %
Faktör 1: İş Ortamı		4,721	0,73	22,481
Turizm endüstrisinde çalışma saatleri düzensizdir	0,786			
Turizm sektöründe çalışma saatleri çok uzundur	0,771			
Turizm sektöründeki çalışma ortamı streslidir	0,632			
Mevsimsellik özelliğinden dolayı turizm sektöründe daimi bir iş bulmak zordur	0,570			
Turizm endüstrisindeki işler çok yorucudur	0,495			
Faktör 2: Sektörel Kariyer ve Saygınlık		1,901	0,60	9,053
Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum	0,659			
Bazen çevreme turizm endüstrisinde kariyer yapacağımı söylemeye çekiniyorum	0,658			
Turizm sektöründe çalışmak ahlaki değerlerden ödün vermeyi gerektirir	0,619			
Turizm sektöründe çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor	0,556			
Faktör 3: Ücret Sistemi		1,622	0,72	7,726
Turizm sektöründeki birçok işin ücreti düşüktür	0,800			
Sektör dışındaki ek gelirler (prim, konaklama, ulaşım, ikramiye) yetersizdir	0,785			
Bu sektörde birçok işin ücreti ekonomik olarak rahat bir hayat sürmek için yetersizdir	0,576			
Faktör 4: Eğitim ve Sektörel Uyum		1,287	0,64	6,129
Turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim seviyeleri düşüktür	0,748			
Yöneticiler çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını arttırmak için yeterli çaba göstermez	0,665			
Turizm sektörü çalışanlarında ekip ruhu gelişmemiştir	0,645			
Sektörde çalışan yöneticilerin birçoğu turizm eğitimi almamışlardır	0,500			
Faktör 5: Terfi		1,238	0,59	5,855
Sektörde terfi imkânları kısıtlıdır	0,722			
Sektörde tanıdığı (torpili) olmayanın terfi etmesi zordur	0,684			
Turizm işletmelerinde terfi kararları alınırken çalışanların eğitim düzeyi dikkate alınmaz	0,626			
Faktör 6: Sosyal Beklenti		1,057	0,68	5,032
Hafta sonu tatili benim için çok önemlidir	0,807			
Özel hayatım benim için çok önemlidir	0,783			
Toplam Açıklanan Varyans				56,315
Cronbach Alpha				0,820
KMO Test				0,797
Bartlett's Test of Sphericity				X2: 1624,831; Sig:0,001

6.4.2.2. Yılmazlık Ölçeği Faktör Analizi

Yılmazlık ölçeğine yönelik faktör analizi öncesinde 50 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği 0,936 olarak bulunmuştur. Bu değer verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Toplanan verilere temel bileşenler yöntemi ile varimax dönüştürmesine göre faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan ilk faktör analizinde 11 boyut elde edilmiştir. Bu boyutlar içinde yer alan değişkenlerden güvenilirliği düşüren ve düşük yükleme değerine sahip (<.40) ve/veya çapraz yüklenen 24 madde bir sonraki faktör analizine dâhil edilmemiştir. Geri kalan 26 değişken ile yapılan faktör analizinde elde edilen boyutlara uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,934 olarak bulunmuştur. Böylece özdeğeri 1’den büyük ve faktör yükü 0.40’ın üzerinde olan toplam 4 faktör elde edilmiştir. Elde edilen 4 faktör toplam varyansın %52,577’ini açıklamaktadır. Faktörlerin Cronbach Alpha ile hesaplanan güvenilirlik katsayıları 0,738 ile 0,873 arasındadır. Faktörlerde herhangi bir madde çıkarıldığında güvenilirlik katsayısı artmadığından, faktörleri oluşturan tüm maddeler bundan sonraki analizlere dâhil edilmiştir.

Bartlett test değeri 0,001 çıkmıştır ($p < 0,05$) bu da verilerin normal dağılıma sahip olduğu anlamına gelmektedir. Tablo 6.6.’da faktörlere ait iç tutarlılık (cronbach alpha) değerleri belirtilmiştir. Söz konusu değerler kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır.

Gürgân (2006), yılmazlık ile ilgili yapmış olduğu ölçek geliştirme çalışmasında, ilk faktör analizinde 112 madde üzerinden 28 faktör elde etmiştir. Daha sonra 30 madde çıkararak 19 faktör belirlemiştir. Son olarak yaptığı faktör analizi sonucunda ise toplam varyansın %56’sını açıklayan 50 maddelik 8 faktör bulmuştur. Bu faktörler “güçlü olma, girişimci olma, iyimser olma, iletişim, öngörülü olma, amaca ulaşma, lider olma ve araştırmacı olma” adı altında toplanmıştır. Yaptığımız çalışmada faktör isimleri belirlenirken, maddelerin benzer faktör yüklerinde yer alması sebebiyle Gürgân (2006)’ın çalışmasından yararlanılmıştır.

Tablo 6.6.’da elde edilen faktörlere dâhil olan ifadelerle ilişkin olarak alfa değerleri, her bir faktörün açıkladıkları varyans değerleri yer almaktadır.

Tablo 6.6. Yılmazlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Cronbach Alfa	Açıklanan Varyans %
Faktör 1: Güçlü Olma		9,899	0,873	38,073
İnanmadığım şeyler için sonuna kadar mücadele ederim	0,732			
Başkalarının üstesinden gelemeyeceği olumsuz yaşam koşulları ile baş etmeyi bilirim	0,659			
Kendime her zaman güvenirim	0,572			
Parlak bir geleceğe sahip olma duygusu ve umudu içindeyim	0,560			
Sözlü ve yazılı olarak kendimi ifade etmeyi başarırım	0,540			
İçinde yer aldığım gruplarda etkin rol oynarım	0,525			
En zor şartlarda bile kendi kendimi iyileştirme yetisine sahibim	0,503			
Çevremdekiler üzerinde olumlu izlenimler bırakarak onların güvenini kazanırım	0,488			
Güçlükler karşısında yılmadan, sabırla mücadele ederim	0,481			
Diğer insanlardan gelen sinyalleri iyi okurum	0,462			
Dertlerimi unutabilmek için yaratıcılığımı kullanabilirim	0,427			
Faktör 2: İyimser Olma		1,336	0,817	5,137
Kendimle barışığım	0,727			
Genellikle gülecek bir şeyler bulabilirim	0,7			
Genellikle bir duruma birçok yönden bakabilirim	0,575			
Planlar yaptığım zaman, onları sonuna kadar götürürüm	0,519			
Hedeflerime ulaşmak için kendimi güdüleyebilirim	0,497			
En zor durumlarda bile kendime inancımı kaybetmem	0,413			
Faktör 3: Lider Olma		1,301	0,738	5,005
Çevremdeki olanak ve fırsatları kolay görüp değerlendiririm	0,698			
Başarı için olabildiğince yüksek ama ulaşılabilir hedeflerim var	0,665			
Kararlarımın sonuçlarına baktığımda genellikle isabetli kararlar verdiğimi görürüm	0,603			
Meraklıyım, sorular sorar, bilmediğim şeyleri öğrenmek için araştırırım	0,602			
Faktör 4: Öngörü		1,134	0,787	4,362
Çıkabilecek problemleri önceden kestirerek önlemlerimi alırım	0,646			
Çözüm yollarını hemen görerek uygulamaya koyarım	0,639			
Zor olan durumları bile lehime çevirmekte hünerliyim	0,621			
Kimsenin fark edemediği yaratıcı çözüm yollarını görebilirim	0,548			
Zor bir durumda kaldığımda genellikle o durumdan çıkış yolunu bulabilirim	0,526			
Toplam Açıklanan Varyans				52,577
Cronbach Alpha				0,934
KMO Test				0,936
Bartlett's Test of Sphericity				X2: 3750,046; Sig:0,001

6.4.2.3. Umutsuzluk Ölçeği Faktör Analizi

Umutsuzluk ölçeğine yönelik faktör analizi öncesinde 20 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği 0,851 olarak bulunmuştur. Bu değer verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Toplanan verilere temel bileşenler yöntemi ile varimax dönüştürmesine göre faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan ilk faktör analizinde 3 boyut elde edilmiştir. Bu boyutlar içinde yer alan değişkenlerden güvenilirliği düşüren ve düşük yükleme değerine sahip (<.40) ve/veya çapraz yüklenen 8 madde bir sonraki faktör analizine dâhil edilmemiştir. Geri kalan 11 değişken ile yapılan faktör analizinde elde edilen boyutlara uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,612 olarak bulunmuştur. Böylece özdeğeri 1'den büyük ve faktör yükü 0,40'ın üzerinde olan toplam 3 faktör elde edilmiştir. Elde edilen 3 faktör toplam varyansın %55,293'ünü açıklamaktadır. Faktörlerin Cronbach Alpha ile hesaplanan güvenilirlik katsayıları 0,655 ile 0,778 arasındadır. Faktörlerde herhangi bir madde çıkarıldığında güvenilirlik katsayısı artmadığından, faktörleri oluşturan tüm maddeler bundan sonraki analizlere dâhil edilmiştir.

Seber ve arkadaşları (1993) ise Umutsuzluk Ölçeğini Türkçeye çevirip güvenilirlik, yapı ve uyum geçerliliği açısından incelemişlerdir.

Durak ve Palabıyıklıoğlu (1994) yaptıkları faktör analizi sonucunda "Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler, Motivasyon kaybı, Umut" adlı 3 faktör elde etmiştir. Bu üç faktör arasındaki korelasyonlar 48 ile 0.59 arasında değiştiğini bildirmiştir. Çalışmadaki ortaya çıkan faktör adları ile faktör maddeleri, Durak ve Palabıyıklıoğlu (1994) tarafından yapılan çalışmadaki faktör analizi sonuçlarıyla büyük ölçüde benzerlik taşımaktadır.

Tablo 6.7.'de elde edilen faktörlere dâhil olan ifadelerle ilişkin olarak alfa değerleri, her bir faktörün açıkladıkları varyans değerleri yer almaktadır.

Tablo 6.7. Umutsuzluk Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Cronbach Alfa	Açıklanan Varyans %
Faktör 1: Motivasyon Kaybı		4,161	0,778	34,677
Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam imkânsız gibi	0,77			
İyi fırsatlar yakalayamıyorum, gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiçbir neden yok	0,756			
Kendimle ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur	0,674			
Geleceğimi karanlık görüyorum	0,544			
Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur	0,542			
Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor	0,497			
Faktör 2: Umut		1,322	0,655	11,015
Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi umuyorum	0,773			
Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum	0,742			
İşler kötüye giderken bile her şeyin böyle kalmayacağını bilmek rahatlatıyor	0,706			
Faktör 3: Gelecek İle İlgili Beklentiler		1,152	0,686	9,601
Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var	0,773			
Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum	0,734			
Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı	0,723			
Toplam Açıklanan Varyans				55,293
Cronbach Alpha				0,612
KMO Test				0,851
Bartlett's Test of Sphericity				X2: 1156,962; Sig:0,001

6.4.2.4. Kariyer Seçimi Ölçeği Faktör Analizi

Kariyer seçimi ölçeğine yönelik faktör analizi öncesinde 10 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği 0,817 olarak bulunmuştur. Bu değer verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Toplanan verilere temel bileşenler yöntemi ile varimax dönüştürmesine göre faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan ilk faktör analizinde 2 boyut elde edilmiştir. Bu boyutlar içinde yer alan değişkenlerden güvenilirliği düşüren ve düşük yükleme değerine sahip (<.40) ve/veya çapraz yüklenen 5 madde bir sonraki faktör analizine dâhil edilmemiştir. Geri kalan 5 değişken ile yapılan faktör analizinde elde edilen boyutlara uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,848 olarak bulunmuştur. Böylece özdeğeri 1’den büyük ve faktör yükü 0,40’ın üzerinde olan tek 1 faktör elde edilmiştir. Elde edilen faktör toplam varyansın %62,460’ını açıklamaktadır.

Tablo 6.8. Kariyer Seçimi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Cronbach Alpha	Açıklanan Varyans %
Faktör 1: Kariyer Seçimi		3,123	0,848	62,460
Turizm endüstrisinde kariyer yapmamın bana kazandıracığı fazla bir şey yok	0,823			
Bu mesleği seçmem benim için bir hataydı	0,820			
Mezun olunca turizm sektöründe çalışacağımı sanmıyorum	0,807			
Bu sektörde uzun yıllar çalışmam	0,783			
Okuldan mezun olunca ne iş yapacağımı bilmiyorum	0,713			
Toplam Açıklanan Varyans				62,460
Cronbach Alpha				0,848
KMO Test				0,817
Bartlett's Test of Sphericity				X2: 706,640; Sig:0,001

6.4.3. Araştırma Hipotezlerinin Testleri

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde korelasyon analizi, t-testi ve varyans analizi kullanılmıştır.

6.4.3.1. Sektörel Tutum Ölçeği ile İlgili Hipotezlerin Test Edilmesi

6.4.3.1.1. Hipotezlere İlişkin “Korelasyon” Analizi Sonuçları;

Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Bazı değişkenler arasında $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ anlam düzeylerinde çift ve/veya tek yönlü pozitif ilişkiler olduğu, bazı değişkenler arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı ($p > 0,05$) belirlenmiştir. Araştırma hipotezlerinin test sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 6.9. Sektörel Tutum Ölçeği İle İlgili Hipotezlerin Test Edilmesi

	1	2	3	4	5	6
1. Kariyer Seçimi	1					
2. İş Ortamı	,210**	1				
3. Sektörel Kariyer ve Saygınlık	,611**	,233**	1			
4. Ücret Sistemi	,267**	,362**	,387**	1		
5. Eğitim ve Sektörel Uyum	,239**	,286**	,260**	,254**	1	
6. Terfi	,336**	,265**	,325**	,368**	,361**	1
7. Sosyal Beklenti	,186**	,389**	,154**	,255**	,119*	,239**

** Korelasyon 0.01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir.

* Korelasyon 0.05 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir.

H₁: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden iş ortamı arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden “iş ortamı” arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde **pozitif yönlü zayıf** bir ilişki¹ ($r=0,210$) bulunmuştur. Bulunan p değeri 0,05’ten küçük olduğundan “**H₁**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden iş ortamı arasında ilişki vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

H₂: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden sektörel kariyer ve saygınlık arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden “sektörel kariyer ve saygınlık” arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde **pozitif yönlü nispeten güçlü** bir ilişki ($r=0,611$) bulunmuştur. Bulunan p değeri 0,05’ten küçük olduğundan “**H₂**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden sektörel kariyer ve saygınlık arasında ilişki vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

H₃: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden ücret sistemi arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden ücret sistemi arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde **pozitif yönlü zayıf** bir ilişki ($r=0,267$) bulunmuştur. Bulunan p değeri 0,05’ten küçük olduğundan

¹ Mahir Nakıp, **Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamaları**, Seçkin Kitabevi, 2003, s. 322, Korelasyon katsayılarının ilişki dereceleri: 0 ilişki yok, 01-10 çok zayıf, 11-20 nispeten çok zayıf, 21-30 zayıf, 31-40 nispeten zayıf, 41-50 çok az zayıf, 51-60 çok az güçlü, 61-70 nispeten güçlü, 71-80 güçlü, 81-90 nispeten çok güçlü, 91-100 çok güçlü

“**H₃**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden ücret sistemi arasında ilişki vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

H₄: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden eğitim ve sektörel uyum arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden eğitim ve sektörel uyum arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde **pozitif yönlü zayıf bir** ilişki ($r=0,239$) bulunmuştur. Bulunan p değeri 0,05’ten küçük olduğundan “**H₄**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden eğitim ve sektörel uyum arasında ilişki vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

H₅: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden terfi arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden terfi arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde **pozitif yönlü nispeten zayıf** bir ilişki ($r=0,336$) bulunmuştur. Bulunan p değeri 0,05’ten küçük olduğundan “**H₅**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden terfi arasında ilişki vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

H₆: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden sosyal beklenti arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden sosyal beklenti arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde **pozitif yönlü nispeten çok zayıf** bir ilişki ($r=0,186$) bulunmuştur. Bulunan p değeri 0,05’ten küçük olduğundan “**H₆**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden sosyal beklenti arasında ilişki vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

6.4.3.1.2. Hipotezlere İlişkin “Regresyon” Analizi Sonuçları;

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörel tutumlarının kariyer seçimlerine etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Modelin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik anova analizi sonucunda F değeri 36,761 olarak hesaplanmış ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Analize ilişkin R^2 değeri 0,401 olarak bulunmuştur.

Tablo 6.10. Sektörel Tutum ve Kariyer Seçimi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Beta Değeri	t Değeri	p Değeri
Kariyer Seçimi	İş Ortamı	,020	,398	,691
	Sektörel Kariyer ve Saygınlık	,555	11,609	,000*
	Ücret Sistemi	-,031	-,616	,538
	Eğitim ve Sektörel Uyum	,042	,879	,380
	Terfi	,132	2,670	,008*
	Sosyal Beklenti	,064	1,366	,173

* p<0,05

Tablo 6.10.'da araştırmada yer alan bağımsız değişkenin standart Beta katsayısı ile t ve p değerleri verilmiştir.

Tablo 6.10. incelendiğinde, öğrencilerin turizm sektörüne yönelik kariyer seçimlerinde etkili faktörün “sektörel kariyer ve saygınlık” olduğu görülmektedir. Kariyer seçimlerinde diğer etkili faktör ise “terfi”dir.

“İş ortamı”, “ücret sistemi” ve “eğitim ve sektörel uyum” ve “sosyal beklenti” boyutları ise, sektörde kariyer yapma isteğini açıklamada sınırlı bir etkiye sahiptir.

6.4.3.2. Yılmazlık Ölçeği ile İlgili Hipotezlerin Test Edilmesi

6.4.3.2.1. Hipotezlere İlişkin “Korelasyon” Analizi Sonuçları;

Tablo 6.11. Yılmazlık Ölçeği İle İlgili Hipotezlerin Test Edilmesi

	1	2	3	4	5
1. Kariyer Seçimi	1				
2. Güçlü Olma	-,173**	1			
3. İyimser Olma	-,197**	,758**	1		
4. Lider Olma	-,232**	,626**	,606**	1	
5. Öngörü	-,087	,684**	,632**	,552**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir

H₇: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık faktörlerinden güçlü olma arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile yılmazlık ölçeği faktörlerinden güçlü olma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde **negatif yönlü nispeten çok az zayıf** bir ilişki ($r=-0,173$) bulunmuştur. Bulunan p değeri 0,05'ten küçük olduğundan “**H₇**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık faktörlerinden güçlü olma arasında ilişki vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

H₈: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık faktörlerinden iyimser olma arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile yılmazlık ölçeği faktörlerinden yaşama bağlı olma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde **negatif yönlü nispeten çok az zayıf** bir ilişki ($r=-0,197$) bulunmuştur. Bulunan p değeri 0,05'ten küçük olduğundan “**H₈**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık faktörlerinden iyimser olma arasında ilişki vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

H₉: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık faktörlerinden lider olma arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile yılmazlık ölçeği faktörlerinden lider olma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde **negatif yönlü zayıf** bir ilişki ($r=-0,232$) bulunmuştur. Bulunan p değeri 0,05'ten küçük olduğundan “**H₉**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık faktörlerinden lider olma arasında ilişki vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

H₁₀: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık faktörlerinden öngörü arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile yılmazlık ölçeği faktörlerinden öngörü arasında istatistiksel yönden anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bulunan p değeri 0,05'ten büyük olduğundan “**H₁₀**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile yılmazlık ölçeği öngörü arasında ilişki vardır” hipotezi **red** edilmiştir.

6.4.3.2.2. Hipotezlere İlişkin “Regresyon” Analizi Sonuçları

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre, turizm eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık ölçeğinin “güçlü olma”, “iyimser olma”, “lider olma”, “öngörü” faktörlerinin kariyer seçimlerine etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Modelin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik anova analizi sonucunda F değeri 6,022 olarak hesaplanmış ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Analize ilişkin R² değeri 0,068 olarak bulunmuştur.

Tablo 6.12. Yılmazlık Durumu ve Kariyer Seçimi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Beta Değeri	T Değeri	P Değeri
Kariyer Seçimi	Güçlü Olma	-,039	-,422	,673
	İyimser Olma	-,129	-1,498	,135
	Lider Olma	-,204	-2,854	,005*
	Öngörü	-133	1,758	,080

* p<0,05

Tablo 6.12.'de araştırmada yer alan bağımsız değişkenin standart Beta katsayısı ile t ve p değerleri verilmiştir.

Tablo 6.12. incelendiğinde, öğrencilerin turizm sektörünü kariyer olarak seçme isteklerinde, yılmazlık faktörleri arasından en etkili faktörün “lider olma” olduğu görülmüştür. Yılmazlık ölçeğindeki diğer faktörler anlamlı bulunmamıştır ve sektörde kariyer yapma isteklerini açıklamada sınırlı etkiye sahiptir.

6.4.3.3. Umutsuzluk Ölçeği ile İlgili Hipotezlerin Test Edilmesi

6.4.3.3.1. Hipotezlere İlişkin “Korelasyon” Analizi Sonuçları;

Tablo 6.13. Umutsuzluk Ölçeği İle İlgili Hipotezlerin Test Edilmesi

	1	2	3	4
1. Kariyer Seçimi	1			
2. Motivasyon Kaybı	-,065	1		
3. Gelecekle İlgili Kaygılar	0,056	,373**	1	
4. Umut	,134*	-,429**	-,210**	1

* Korelasyon 0.05 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir

** Korelasyon 0.01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir

H₁₁: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden umut arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden motivasyon kaybı arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde **negatif yönlü çok zayıf** bir ilişki ($r=-0,135$) bulunmuştur. Bulunan p değeri 0,05'ten küçük olduğundan "**H₁₁:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden umut arasında ilişki vardır." hipotezi **kabul** edilmiştir.

H₁₂: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden motivasyon kaybı arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden motivasyon kaybı arasında istatistiksel yönden anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bulunan p değeri 0,05'ten büyük olduğundan "**H₁₂:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden motivasyon kaybı arasında ilişki vardır" hipotezi **red** edilmiştir.

H₁₃: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden gelecek ile ilgili beklentiler arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden gelecek ile ilgili kaygılar arasında istatistiksel yönden anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bulunan p değeri 0,05'ten büyük olduğundan "**H₁₃:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden gelecek ile ilgili beklentiler arasında ilişki vardır" hipotezi **red** edilmiştir.

6.4.3.3.2. Hipotezlere İlişkin "Regresyon" Analizi Sonuçları

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre turizm eğitimi alan öğrencilerin umutsuzluk durumlarının kariyer seçimlerine etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Modelin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan anova analizi sonucunda F değeri 3,047 olarak hesaplanmış ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Analize ilişkin R^2 değeri 0,027 olarak bulunmuştur.

Tablo 6.14. Umutsuzluk Durumu ve Kariyer Seçimi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Beta Değeri	T Değeri	P Değeri
Kariyer Seçimi	Motivasyon Kaybı	-,049	-,770	,442
	Gelecekle İlgili Kaygılar	,097	1,663	,096
	Umut	,135	2,245	,025*

* p<0,05

Tablo 6.14.'de araştırmada yer alan bağımsız değişkenin standart Beta katsayısı ile t ve p değerleri verilmiştir.

Tablo 6.14. incelendiğinde, öğrencilerin turizm sektörünü kariyer olarak seçme isteklerinde umutsuzluk faktörleri arasından en etkili faktörün “umut” faktörü olduğu görülmektedir. Diğer faktörler anlamlı bulunmamıştır.

6.4.4. Araştırmanın Demografik Değişkenlerle İlgili Hipotez Testleri

6.4.4.1. Demografik Değişkenlerle İlgili t Testi Analizi

Öğrencilerin, kariyer seçimlerinin demografik değişkenlerle ilişkisine yönelik t testi analizi yapılmıştır. Söz konusu hipotezler ve hipotezlere ilişkin t testi analizi sonuçları Tablo 6.15.'de yer almaktadır:

Demografik değişkenlere ilişkin t testi analizi sonuçları:

Tablo 6.15. Demografik Değişkenlerle İlgili Hipotezlere İlişkin “t Testi” Analizi Sonuçları

	Değişkenler	N	\bar{X}	t	p	Sonuç
H_{14a} : Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde cinsiyetlerine göre farklılık vardır.	Kadın	136	2,856	-2,145	0,033*	Kabul
	Erkek	200	2,970			
H_{14b} : Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailelerinde turizm sektöründe çalışan olması durumuna göre farklılık vardır.	Evet	74	2,8635	-1,221	0,223	Red
	Hayır	262	2,9408			
H_{14c} : Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde turizm eğitimi isteyerek alıp almama durumuna göre farklılık vardır.	Evet	246	2,8419	-5,370	0,001**	Kabul
	Hayır	90	3,1478			
H_{14d} : Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde turizm sektöründe staj yapıp yapmama durumuna göre farklılık vardır.	Evet	265	2,9008	-1,701	0,090	Red
	Hayır	71	3,0099			

* p<0,05

** p<0,01

H_{14a}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde cinsiyetlerine göre farklılık vardır.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,033 < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan “**H_{14a}**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde cinsiyetlerine göre farklılık vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

H_{14b}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailelerinde turizm sektöründe çalışan olması durumuna göre farklılık vardır.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinin ailelerinde turizm sektöründe çalışan olması durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,223 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından “**H_{14b}**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailelerinde turizm sektöründe çalışan olması durumuna göre farklılık vardır.” hipotezi **red** edilmiştir.

H_{14c}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde turizm eğitimini isteyerek alıp almama durumuna göre farklılık vardır.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinin turizm eğitimini isteyerek alıp almama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,001 < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan “**H_{14c}**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde turizm eğitimini isteyerek alıp almama durumuna göre farklılık vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

H_{14d}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde turizm sektöründe staj yapıp yapmama durumuna göre farklılık vardır.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinin turizm sektöründe staj yapıp yapmama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,223 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından “**H_{14d}**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde turizm sektöründe staj yapıp yapmama durumuna göre farklılık vardır.” hipotezi **red** edilmiştir.

6.4.4.2. Demografik Değişkenlerle İlgili Anova Testi Analizi

Öğrencilerin kariyer seçimi ile demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiye yönelik hipotezlerin anova analizi yapılmıştır. Söz konusu hipotezler ve hipotezlere ilişkin anova analizi sonuçları Tablo 6.16’te yer almaktadır:

Tablo 6.16. Demografik Değişkenlerle İlgili Hipotezlere İlişkin Anova Analizi Sonuçları

	df	F	Sig.	Sonuç
H_{14e} : Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde yaşlarına göre farklılık vardır.	10,325	2,236	0,016**	Kabul
H_{14f} : Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları bölüme göre farklılık vardır.	2,333	5,957	0,003*	Kabul
H_{14g} : Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları sınıfa göre farklılık vardır.	3,332	0,374	0,772	Red
H_{14h} : Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olunan liseye göre farklılık vardır.	2,333	2,352	0,097	Red
H_{14i} : Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailenin aylık gelirine göre farklılık vardır.	4,331	0,666	0,616	Red
H_{14j} : Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olduktan sonra yapmayı planladığı işe göre farklılık vardır.	3,332	4,619	0,004**	Kabul

* p<0,05

** p<0,01

H_{14e}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde yaşlarına göre farklılık vardır.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde yaşlarına göre farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan anova analizi sonucunda bulunan p değeri (0,016<0,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan “**H_{14e}**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde yaşlarına göre farklılık vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir. Scheffe testi sonucuna göre, 18,19 ve 20 yaşındaki öğrenciler ile 25,26 ve 27 yaşındaki öğrenciler arasındaki farktan kaynaklanmaktadır.

H_{14f}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları bölüme göre farklılık vardır.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları bölüme göre farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan anova analizi sonucunda bulunan p değeri (0,003<0,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan “**H_{14f}**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları bölüme göre farklılık vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir.

Farklılığın kaynağını saptamak amacıyla gerçekleştirilen scheffe testi sonucuna göre, seyahat işletmeciliği bölümünde okuyan öğrenciler ile konaklama işletmeciliği ve yiyecek içecek işletmeciliği bölümlerinde okuyan öğrenciler arasındaki farktan kaynaklanmaktadır.

H_{14g}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları sınıfa göre farklılık vardır.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları sınıfa göre farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan anova analizi sonucunda bulunan p değeri (0,772>0,05) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından “**H_{14g}**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları sınıfa göre farklılık vardır.” hipotezi **red** edilmiştir. Bu sonuç, turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde okudukları sınıfa göre farklılık olmadığını göstermektedir.

H_{14h}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olunan liseye göre farklılık vardır.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olunan liseye göre farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan anova analizi sonucunda bulunan p değeri (0,097>0,05) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından “**H_{14h}**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olunan liseye göre farklılık vardır.” hipotezi **red** edilmiştir. Bu sonuç, turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olunan liseye göre farklılık olmadığını göstermektedir.

H_{14i}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailenin aylık gelirine göre farklılık vardır.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailenin aylık gelirine göre farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan anova analizi sonucunda bulunan p değeri (0,616>0,05) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından “**H_{14i}**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailenin aylık gelirine göre farklılık vardır.” hipotezi **red** edilmiştir. Bu sonuç, turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde ailenin aylık gelirine göre farklılık olmadığını göstermektedir.

H_{14j}: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olduktan sonra yapmayı planladığı işe göre farklılık vardır.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olduktan sonra yapmayı planladığı işe göre farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan anova analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,004 < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan “**H_{14j}**: Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde mezun olduktan sonra yapmayı planladığı işe göre farklılık vardır.” hipotezi **kabul** edilmiştir. Farklılığın kaynağını saptamak amacıyla gerçekleştirilen scheffe testi sonucuna göre, sektöre yönelmeyi düşünen öğrenciler ile sektör dışına yönelecek öğrenciler arasındaki farktan kaynaklanmaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Kariyer, bireyin kimliğini, toplumsal durumunu, statüsünü ve yaşam tarzını oluşturmasından dolayı büyük öneme sahiptir. İnsan, çalışma hayatına atıldığı ilk günden itibaren ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yaparak yükselmek, ilerlemek ve başarılı olmak ister. Bireylerin çalışmak ve karşılığında gelir elde etmek istemelerinin temelinde ekonomik ve sosyal unsurların yanında psikolojik ihtiyaçlar da yer almaktadır. Birey tüm bu ihtiyaçlarını karşılayabildiği ölçüde kariyerinden tatmin olacaktır. Bu noktada kariyer seçimi büyük önem taşımaktadır (Pilavcı, 2007, s.83).

Bu çalışmada lisans düzeyinde turizm eğitimi alan üniversite öğrencilerinin yılmazlık, umutsuzluk durumları ve sektörel tutumlarının kariyer seçimlerine etkileri araştırılmıştır.

Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu “Seyahat İşletmeciliği”, “Konaklama İşletmeciliği” ve “Yiyecek-İçecek İşletmeciliği” bölümlerinde turizm eğitimi alan toplam 336 öğrencinin yılmazlık, umutsuzluk durumları, sektörel tutumları ve çeşitli demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, ailelerinin gelir ortalaması, turizm sektöründe çalışma istekleri vb.) kariyer seçimlerine etkileri incelenmiştir.

Araştırmada, lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörel tutumlarına ilişkin 6 temel boyut elde edilmiştir. Buna göre öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını oluşturan faktörler; “turizm sektöründeki çalışma koşulları”, “sektörel kariyer ve saygınlık”, “sektörde ücret sistemi”, “eğitim ve sektörel uyum”, “sektörde sunulan terfi imkânları” ve “sosyal beklenti” olarak gruplandırılmıştır. Çalışmada belirlenen bu faktörlerin turizm sektöründe kariyer yapma isteği üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Öğrencilerin kariyer seçimleri ile sektörel tutum faktörlerinden “çalışma koşulları” arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, öğrencilerin çalışma koşullarının iyi olmasının kariyer seçimlerini olumlu yönde etkileyeceği şeklinde değerlendirilebilir. Araştırma sonucuna göre, sektörde düzensiz çalışma saatlerinin, öğrencilerin kariyer seçimlerini olumsuz şekilde etkilediği görülmektedir. Öğrencilerin %73’ü eğitim aldıkları bölümü isteyerek seçmelerine rağmen bu kişilerin %56’sı mezun olduktan sonra sektöre yöneleceğini söylemiştir. Burada görülen oran farkını etkileyen etmenlerden birinin “çalışma koşulları” faktörü olduğu söylenebilir. Bu durumda işletmelerin çalışma saatlerini ve çalışma sürelerini düzenlerken çalışma şartlarının ağırlığını da dikkate almaları gerekmektedir. Ağır çalışma koşullarında istihdam edilen personelin sunacağı hizmetin kalitesi de elbette beklenen düzeyden daha düşük olacaktır.

Öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden sektörel kariyer ve saygınlık arasında da benzer bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre, sektörel saygınlık ve kariyer seçimi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Diğer bir deyişle, sektörel kariyer ve saygınlık artışı öğrencilerin kariyer seçimini olumlu yönde etkilemektedir. Ülkemizde turizm sektörü giderek daha büyük bir endüstri haline gelmiştir. Ancak böyle büyük bir sektörü toplumda hala saygınlığı olmayan ya da ucuz işgücü olarak gören bir kesim olduğu görülmektedir. Bu bakış açısının önüne geçebilmek için gerekli düzenlemeler yapılmalı ve sektördeki işlerde belli niteliklere sahip olmanın gerekliliği önemle vurgulanmalıdır. Bununla birlikte son yıllarda turizm işletmelerinde nitelikli personele her geçen gün daha fazla istihdam sağlandığı görülmektedir.

Öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden ücret sistemi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir deyişle öğrencilerin kariyer seçiminde sektördeki ücret sisteminin etkisinin var olduğu söylenebilir. Bu sonuç, ücret sisteminin iyi olmasının kariyer seçimini olumlu yönde etkileyeceği şeklinde yorumlanabilir. Daha önce belirtildiği gibi turizm sektöründe ucuz işgücü imajının varlığı ve çalışanların düşük ücretle istihdam edilmeleri, eğitimli personelin sektöre olan ilgisini büyük oranda azaltmaktadır. Mevsimsel çalışma durumu, kişilerin sabit bir işlerinin olamayacağı endişesi kariyer seçimlerini etkilemektedir.

Öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden eğitim ve sektörel uyum arasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre kariyer seçimi ile eğitim ve sektörel uyum arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Diğer bir deyişle öğrencilerin aldıkları eğitim ve sektörel uyumları kariyer seçimlerini etkilemektedir. Öğrenciler, turizm eğitim aldıkları ve sektörle uyum içerisinde deneyim kazandıkları ölçüde turizm sektöründe kariyer yapma tercihlerinde olumlu yönde gelişmeler göstermektedirler.

Elde edilen sonuçlara göre, öğrencilerin kariyer seçimi ile sektörel tutum faktörlerinden terfi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. İşyerindeki terfi imkânlarının varlığı, öğrencileri güdülemekte ve sektöre yönelik kariyer seçimlerinde pozitif etki yaratmaktadır.

Öğrencilerin sosyal beklentileri ile kariyer seçimi arasında da pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Kişiler çalışma hayatlarının yanı sıra özel hayatlarında da rahat edebilecekleri bir sektörde çalışmak isterler. Özel sektörde tatil kavramı düzensiz olabilmektedir. Kişilerin çalışma hayatlarının dışına çıkamamaları, sosyal hayatlarının olmayışı onları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle turizm sektörü yöneticileri çalışma yaşamlarının dışında çalışanlara özel hayatlarıyla da ilgilenebilecekleri oranda tatil imkânı tanımalıdırlar. Böylece

çalışanların sosyal hayatlarındaki düzen iş yaşamına da yansiyacak ve daha verimli bir işgücü sergilemelerine yardımcı olacaktır.

Katılımcılar, sektöre yönelik kariyer yapabilmelerinde çalışma şartlarının kendileri için önemli olduğunu belirtmişlerdir. Buna ek olarak sektörün saygınlık derecesi ve ücret sistemi de kariyer seçimlerini olumlu şekilde etkilemektedir.

Yapılan çalışma sonucunda öğrencilerin turizm sektörüne yönelik kariyer seçimlerinde sektörel tutum ölçeği faktörlerinden en etkili faktörün “sektörel kariyer ve saygınlık” olduğu görülmektedir. Kariyer seçimlerinde diğer etkili faktör ise “terfi”dir.

Sektör çalışanları işlerini severek yaptıkları halde çalışma şartlarının ağırlığı ve düzensizliği sebebiyle işlerini kalıcı bir meslek olarak görememektedirler. Bu durum sektördeki kalifiye elemanların başka sektörlere yönelmelerine ve sektörü deneyimsiz ve eğitimsiz bir kesime teslim etmelerine sebebiyet vermektedir. Liyakate dayalı terfilerin olması aynı zamanda işletmeye olan güveni de perçinleyecektir. Kişilerin, sosyal yaşamlarını etkilemeksizin süregelen bir iş yaşamına sahip olmaları sektöre yönelik yapmış oldukları kariyer seçimlerinde elde ettikleri motivasyon neticesinde kariyer basamaklarında emin adımlarla ilerlemelerine yardımcı olacaktır. Bu nedenle işverenler, çalışma şartlarını diğer meslekler gibi kişiyi cezbedebilecek ve kişisel yaşam tatminini sağlayabilecek şekilde düzenlemeler getirdiği takdirde, gerek sektör gerekse sektör çalışanları bu alanda daha da itibar kazanacaktır.

Sektörel tutum faktörleri genel olarak değerlendirildiğinde, öğrencilerin kariyer seçimlerinde sektörel tutumlarıyla ilgili faktörler arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu söylenebilir. Sektörel tutuma ait faktörlerdeki olumlu yöndeki bir artış kariyer seçiminde pozitif yönlü bir etki yaratırken tam tersi durumda da olumsuz yönde bir etki ortaya çıkabileceği söylenebilir.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık durumlarının kariyer seçimlerine etkisinin tespitine yönelik yapılan analizlerde, yılmazlık faktörleri ile negatif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre iyimser olma, lider olma ve güçlü olma faktörleri ile kariyer seçimi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Öngörü faktörünün ise kariyer seçimi ile anlamlı bir ilişkisi yoktur. Kişiler liderlik konusunda özgüven sahibi oldukça, yaşamlarına ve yaşamlarında karşılarına çıkabilecek çeşitli durumlar karşısında iyimser oldukça ve çıkabilecek sorunlarla mücadelele karşı yetenekleri arttıkça turizm sektöründe çalışmayı tercih etmemekte oldukları söylenebilir.

Öğrencilerin yılmazlık durumlarının kariyer seçimlerine etkilerinin olup olmama durumlarına bakıldığında; öğrencilerin turizm sektörünü kariyer olarak seçme isteklerinde, yılmazlık faktörleri arasından en etkili faktörün “lider olma” faktörü olduğu görülmüştür. Yılmazlık ölçeğindeki diğer faktörler anlamlı bulunmamıştır ve sektörde kariyer yapma isteklerini açıklamada sınırlı etkiye sahiptir.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimi ile umutsuzluk ölçeği faktörlerinden motivasyon kaybı ile kariyer seçimi arasında herhangi bir ilişki bulunamamışken; gelecekle ilgili beklentiler ve umut ile ters yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğrencilerin gelecekle ilgili beklentileri ile kariyer seçimi arasında ters yönlü ilişki vardır. Diğer bir anlatımla kişilerin hayata karşı umutlu olmaları kariyer seçimlerini etkilemektedir. Aynı zamanda çalışmada, öğrencilerin motivasyon kaybı yaşamalarının onların kariyer seçimlerinde herhangi bir etki yaratmadığı görülmüştür.

Öğrencilerin umutsuzluk durumlarının kariyer seçimlerine olan etkisine bakıldığında; umutsuzluk ölçeği faktörlerinden “motivasyon kaybı ve umut” faktörlerinin kariyer seçimleri üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Yalnız “gelecek ile ilgili kaygılar” faktörünün öğrencilerin kariyer seçimlerini etkilemediği görülmüştür.

Cinsiyetin, öğrencilerin kariyer seçimleri üzerindeki etkisine ilişkin sonuçlara göre; erkek öğrencilerin kariyer seçimi puanları kız öğrencilerden yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde turizm eğitimi isteyerek alan ve almayan öğrenciler arasında da kariyer seçiminde farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin ailelerinde turizm sektöründe çalışan kişilerin olup olmaması ise onların kariyer seçimlerini etkilemediği saptanmıştır. Ayrıca yapılan analizlerde öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun bölümünü isteyerek seçtiği saptanmıştır.

Öğrencilerin kariyer seçimlerinde, eğitim aldıkları bölümlerinin de etkili olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; Konaklama İşletmeciliği ve Yiyecek-İçecek İşletmeciliği bölümlerinde okuyan öğrencilerin, Seyahat işletmeciliği bölümünde okuyan öğrencilere nazaran bölümlerinin kariyer seçimlerine daha fazla etki ettiği görülmüştür.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimleri ile mezun olduktan sonra yapmayı planladığı işe göre farklılık olduğu tespit edilmiştir. Mezuniyet sonrasında sektöre yönelmeyi düşünen öğrenciler, sektör dışına yönelmeyi düşünen öğrencilere oranla kariyer seçiminde eğitimleri doğrultusunda, daha fazla kariyer yapmayı planlamaktadırlar.

KAYNAKÇA

- Acar, M. (2009), “Zihinsel ve Fiziksel Özürlü Çocuğa Sahip Anne ve Babaların Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Adıgüzel, O. (2008), “Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler Ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Kütahya.
- Ağır, M. (2007), “Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Çarpıtma Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akandere M., Acar M., Baştuğ G., “Zihinsel ve Fiziksel Engelli Çocuğa Sahip Anne ve Babaların Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Konya, (2009).
- Akat İ., Budak, G., ve Budak, G., İşletme Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul, 1994.
- Akçay, A. D. (2002), “Kariyer Geliştirmenin Güdülemedeki Yeri Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Akkoç, F. F. (2009), “Lise Öğrencilerinin Kariyer Düşüncelerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, Doktora Tezi, İzmir.
- Akmanış, B. (2010), “Otistik Çocuğu Olan Annelerin Algıladıkları Sosyal Desteğe Göre Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Albayrak, E. G. (2007), “Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aldemir C., Ataoğ A., Budak G., Personel Yönetimi, Barış Yayınları, 3.Baskı, İzmir, 1998.
- Arslantaş H., Adana F., Kaya F., Turan D., “Yatan Hastalarda Umutsuzluk ve Sosyal Destek Düzeyi ve Bunları Etkileyen Faktörler” İ.Ü.F.N. Hem. Derg., Cilt 18, Sayı 2, (2010), 87-97.
- Aşkun, N. C. (2006), “Örgütsel Stres İle Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Ata, N. (2006), “Bilgi Çağında Kariyer Ve Liderlik”, Yüksek Lisans tezi, Konya.
- Atay, S. (2006), “Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Aybatlı, A. (2008), “Kariyer Geliştirmede İnsan Kaynakları Fonksiyonlarının Rolü Ve Bilişim Perakendeciliği Sektöründe Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydemir N., 2000’li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları, TÜGiAD, İstanbul, 1995.

Aydın, E. B. (2007), "Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi Ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları", Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Aytaç S., Çalışma Yaşamında Kariyer, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 1997.

Bahadır, E. (2009), "Sağlıkla İlgili Fakültelerde Eğitime Başlayan Öğrencilerin Psikolojik Sağlık Düzeyleri" Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Balkanlı, N. (2008), "Otistik Çocuğu Olan ve Olmayan Annelerde Yaşam Kalitesi, Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

Baron R.A., Greenberg, J., Behaviour In Organizations, 8.Edition, Prentice Hall, New Jersey, 2003.

Baruch Y., Managing Careers Theory and Practice, FT Prentice Hall, London, 2004.

Barutçugil İ., Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul, 2004.

Baştuğ G., "Bayan Voleybolcuların Müsabaka Dönemi Kaygı ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi" Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 11 (3), (2009), 15-20.

Bayraktaroğlu S., İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2003.

Bland, Z. L. (1986), "Career Plans Of Students Enrolled In A Beginning Teacher Education Class At Iowa State University", Ph.D.

Braccio, J. (2009), "Teacher Rating of Resilience, Social Skills, and Reading and Math Achievement in Hispanic Male Learning Disabled Students" A Thesis of Doctor of Philosophy, Walen University.

Britton P. C., Duberstein P. R., Conner K. R., Heisel M. J., Hirsch J. K., Conwell Y., "Reasons for Living, Hopelessness, and Suicide İdeation Among Depressed Adults 50 Years or Older", The American Journal of Geriatric Psychiatry, 16.9, (2008).

Bulthuis, T. J. (2008), "Resilience Factors of University and College Students with Learning Disabilities as Revealed Through Retrospective Interviews" A Thesis of Master of Education, Brock University, Ontario.

Burak, B. (2008), "Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Satış Ekiplerinin Kariyer Geliştirme Süreci: Bir Model Örneği", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Byars, L. L., Rue, L. W., Human Resource Management, The McGraw Hill Companies, Singapore, 2008.

Can H., Akgün, A., Kavuncubaşı S., Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, 4. Baskı, Ankara, 2001.

Can H., Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1997.

Can H., Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2002.

Cascio W.F., *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Boston, McGraw-Hill, 1995.

Cerit Ö. U. (2007), "İşletmelerde Kariyer Planlaması Ve Çalışanların Mesleki Tükenme Düzeyi", Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

Ceyhan A. A., "Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programına Devam Eden Ortaöğretim Adaylarının Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi" *Sosyal Bilimler Dergisi*/1, (2004).

Ciarrochi J., Heaven P. C.L. "Learned Social Hopelessness: The Role of Explanatory Style in Predicting Social Support During Adolescence" *The Journal of Psychology and Psychiatry*, 49:12, (2008), 1279-1286.

Coulson, R. (2006), "Resilience and Self-Talk in University Students" University of Calgary, A Thesis of Master of Science.

Çabuk, Z. E. (2007), "İşletmelerde Uygulanan Kariyer Planlamasının İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Dağdeviren, A. (2007), "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Ders Programlarının Fonksiyonel Açından Değerlendirilmesi" Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Dağlı A., "İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, ISSN:1304-0278, C.6 S.22, (2007), 184-197.

Delipoyraz, M. (2009), "Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Yönetimi Ve Resmi İlköğretim Okullarında Bir Uygulama (Esenler Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

DeLisle M. M., Holden R. R., "Differentiating Between Depression, Hopelessness, and Psychache in University Undergraduates" *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, Volume 42 Number 1, (2009), 46-63.

Demir H., Okan T., "Karadeniz Üniversitesi Akademisyenlerinin Kariyer Aşamaları Ve Değişmeyen İhtiyaçları", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İktisadi Enstitüsü Dergisi*, Yıl:19, Sayı:59, (2008), 27-42.

Demirbilek T., "Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri", *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.IX, S.2, (1994), 71-85.

Dilbaz N., Seber G., "Umutsuzluk Kavramı: Depresyon Ve İntiharda Önemi", *Kriz Dergisi* Cilt:1, Sayı:3, Güz (1993), 134-138.

Dorritie, M. T. (2003), "Quality of Life in Va Day Treatment Center Male Patients: Association with Sociodemographic Variables and Relationships with Hopelessness and Depression" Doctor of Philosophy.

Duffy R. D., Sedlacek W. E., "The Saliency Of A Career Calling Among College Students: Exploring Group Differences And Links To Religiousness, Life Meaning, And Life Satisfaction", *The Career Development Quarterly*, Volume 59, (2010).

Dündar S., "Polislerin Umutsuzluk Düzeyi ile Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Polis Bilimleri Dergisi, Cilt:10(3), (2008).

Eliüşük, A. (2008), "Şizofrenili Hastası Olan Ailelerin Algılanan Sosyal Destek ve Umutsuzluk Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Eminağaoğlu, N. (2006), "Güç Koşullarda Yaşayan Sokak Çocuklarında Dayanıklılık (Sağlamlık)" Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Erdoğan, H. T. (2009), "Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Erdoğan N., "Bilgi Toplumunda Profesyonellerin Kariyeri: Ampirik Bir Araştırma", 2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 18-19 Mayıs, (2003), İzmit.

Erdoğan, N., "Mühendislerin Kariyer Gelişimi Hakkında Genel Bir Değerlendirme", Mimar ve Mühendis Dergisi, C.V, S.6. (2001).

Erdoğan N., Kariyerde Yeni Yaklaşımlar ve İstihdama Etkileri, Mercek, Ekim 1999.

Erdöl, C. (2000), "Kariyer Planlama Sistemi, Kariyer Yönetimi, Kariyer Geliştirme, Kariyer Sorunları ve Koçluk Uygulamaları", Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Ergin C., İnsan Kaynakları Yönetimi: Psikolojik Bir Yaklaşım, Academyplus Yayınları, Ankara, 2002.

Ergün, E. (2007), "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Erhan, G. G. (2005), "Zihinsel Engelli Çocuğu Olan Annelerin Umutsuzluk, Karamsarlık, Sosyal Destek Algılarının ve Gelecek Planlarının İncelenmesi" Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Ersoy E., Küçükkaragöz H., Deniz H., Karataş E., "Öğretmen Adaylarının Umutsuzluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi" E-Journal of New World Sciences Academy, Volume 5, Number 4, (2010).

Eveland, P. A. (1995), "University Students And Career Decidedness: Effects Of Two Computer-Based In Interventions", Ph.D.

Evren, S. (2010), "Lisans Düzeyi Turizm Eğitimi Ders Programının Mezunlarca Değerlendirilmesi: Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Mezunları Üzerinde Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

Fadıloğlu Ç., Cantilav Ş., Yıldırım Y. K., Tokem Y., "Meme Kanseri Kadınlarında Umutsuzluk Düzeyi ve Baş etme Davranışları Arasındaki İlişki" Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu 22 (2), (2006), 147-160.

Feldman D.C., Thomas D.C., "Career Management Issues Facing Expatriates", Journal Of International Business Studies, Second Quarter, (1992).

- Ferdico D. I., "Hopelessness and Violence in Adolescents, A Clinical Dissertation", California, (1999).
- Ference T. P., Stoner J. A.F., Warren E. K., "Managing The Career Plateau", Academy Of Management Review, New York, October, (1977).
- Fındıkçı İ., İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1999.
- Gardynik, U. (2008), "Defying the Odds: Academic Resilience of Students With Learning Disabilities" A Thesis of Doctor of Philosophy, University of Alberta.
- Gençay S., "Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Umutsuzluk ve Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" Elektronik ve Sosyal Bilimler Dergisi, Kış-2009, C.8, S.27, (2009), 380-388.
- Gerek, M. (2009), "Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Girgin G., "Evaluation Of The Factors Affecting Loneliness And Hopelessness Among University Students İn Turkey" Social Behavior And Personality, 37(6), (2009), 811-818.
- Gök, E. (2000), "Kariyer Yönetimi ve Planlaması : Bir İşletme uygulaması", Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Greenberg J., Managing Behaviour İn Organizations, Upper Saddle River, New Jersey, 2002.
- Greenhaus J. H., Callanan G. A., Career Management, Harcourt Brace College Publishers, Orlando, 1994.
- Greenhaus J. H., Callanan G. A., Goldshalk V. M., Career Management, Harcourt Brace College Publishers, Orlando, 2000.
- Gültekin, F. (2008), "Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetiminin Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Güneş, M. (2006), "Performans Değerlemenin Kariyer Yönetimindeki Yeri Ve Önemi", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gümüştekin E. G., Gültekin F., "Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (23), (2009), 147-158.
- Gürgân, U. (2006), "Grupla Psikolojik Danışmanın Üniversite Öğrencilerinin Yılmazlık Düzeylerine Etkisi" Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Hacıoğlu, N., Kaşlı, M., Şahin, S., Tetik, N., Türkiye'de Turizm Eğitimi, Detay Yayıncılık, Ankara, 2008.
- Hall D. T., Moss J. E., The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt, American Management Associations, New York, 1998.

Hammond V. L., Watson, P.J., O’Leary B. J., Cothran L., “Preliminary Assesstment of Apache Hopefulness: Relationships with Hopelessness and with Collective as well as Personel Self-Esteem” University of Colorado Denver, (2009).

İpek N., Derman M. T., Sadioğlu Ö., “The Levels of Anxiety and Hopelessness of Primary Education Children with Speech Disorders and of Their Parents” Elementary Education Online, 9(1), (2010), 23-30.

Johnson, R. A. (1986), “Factors Influencing Career Choice Of Students In The College Of Education And The College Of Business At Eastern Michigan University”, Ed.D.

Kantek, H. K. (2007), “Banka İç Denetim Birimlerinde İşe Alma Ve Kariyer Planlama Süreçleri”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kapız S. Ö., “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.IV, S.3, (2002).

Kayış, A. (2009), “Kanser Hastalarının Hastalık Algısı ve Umutsuzluk Düzeyleri” Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.

Kaynak T., İnsan Kaynakları Planlaması, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1996.

Kaynak T., Adal Z., Atay İ., Uyargil C., Ömer S., Acar A. C., Özçelik O., Gönen D., Uluhan R., İnsan Kaynakları Yönetimi, Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayın No: 406, İstanbul, 1998.

Kearney, L. J. (2010), "Differences in Self-Concept, Racial Identity, Self-Efficacy, Resilience, and Achievement among African-American Gifted and Non-Gifted Students: Implications for Retention and Persistence of African Americans in Gifted Programs" Howard University, A Thesis of Doctor of Philosophy.

Kepçeoğlu M., Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Gül Yayınevi, 9. Baskı, Ankara, 1995.

Kılıç, G. (2008), “Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Ankara.

Kitapçı, H., Sezen B., “Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Elazığ, Cilt: 12, Sayı: 1, (2002), 219-230.

Knowles, L. L. (2009), "Resilience of Urban Middle School Students: The Role of Social Support" The Degree of Doctor of Philosophy, Wayne State University, Detroit-Michigan.

Koca, A. İ., (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Adana.

Kocacık F., Gökkaya V. B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, (2005).

Kordon, E. (2006), “Yetkinliklere Dayalı Kariyer Planlama Ve Endüstri Mühendisliği Öğrencileri İçin Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Kozak M., Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2001.

Köseoğlu, B. (2010), “Uzakyol Güverte Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü Mezunları (1999-2008) Üzerine Bir Analiz”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Kula, E. (2008), “Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyleri ve Saldırganlık Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Kumcağız, H. (2007), “Grupla Psikolojik Danışmanın Diyabet Hastalarının Umutsuzluk Düzeyine Etkisi” Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Kuzgun Y., Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2003.

Küçük, N. (2009), “Yönetim Bilişim Sistemlerinin Kariyer Yönetimi Üzerine Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.

LaHousse, S. F. (2005), "Exploring Educational Resilience Among Mexican Origin University Students From Migrant Farmworker Background" A Thesis Degree of Master of Arts Department of Psychology, Michigan State University.

Mandy, M. N. H. (1998), “Career Development Of First-Year University Students: A Test Of Astin’s Career Development Model”, Ph.D., The University of Calgary.

Mathis R. L., John H. J., Personnel/ Human Resource Management, Sixth Edition, West Publ. Comp., New York, 1994

Mathis R., Jackson J., Human Resources Management (8. Edition), West Publishing Company, New York, 1997.

Mccoy, R. M. (2010), “An Examination of the Relationship Between Resilience and Symptoms of Posttraumatic Stress Disorder Among Social Work Students at Florida State University” A Dissertation Submitted to the College of Social Work in Partial Fulfillment of the Requirements for the degree of Doctor of Philosophy, The Florida State University College of Social Work.

Moorehead G., Griffin R.W., Organizational Behaviour, Houghton Mifflin Company, Boston, 1989.

Morolake, O. L. (2009), “An Investigation Of The Impact Of Student Government Involvement At One Public Historically Black University On The Career Choice Of African American Student Participants”, Doctor of Philosophy, University of New Orleans.

Neufeld E., O’Rourke N., “Impulsivity and Hopelessness as Predictors of Suicide-Related Ideation Among Older Adults” La Revue Canadienne de Psychiatrie, Vol 54, No 10, (2009).

Noe R. A., İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi (Çev. Canan Çetin), Beta Basım Yayım Dağıtım, 1. Baskı, İstanbul, 1999.

Oktan, V. (2008), "Üniversite Sınavına Hazırlanan Ergenlerin Psikolojik Sağlamlıklarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi" Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Oplatka İ., "Principals In Late Career: Toward A Conceptualization of Principals' Tasks And Experiences in the Pre-Retirement Period", *Educational Administration Quarterly* 46(5), (2010), 776-815.

Orozco, V. (2007), "Ethnic Identity, Perceived Social Support, Coping Strategies, University Environment, Cultural Congruity, and Resilience of LATina/O College Students Dissertation" The Degree Doctor of Philosophy, The Ohio State University.

Ottekin, N. (2009), "Ailelerinden Ayrı Olarak Öğrenim Görmekte Olan Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi" Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Öge S., *Kariyer Yönetiminde Karşılaşılan Güncel Sorunlar*, Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Yayınları, 1998.

Önce, M. (2007), "Çokuluslu İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi İle Kariyer Planlaması İlişkisi: Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Özan M. B., Kaya K., "İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmen Ve Yöneticilerin Kendilerini Yenileme Ve Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi İle İlgili Görüşleri", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Elazığ, Cilt:19, Sayı:1, (2009), 97-112.

Özcan, B. (2005), "Anne-Babaları Boşanmış ve Anne-Babaları Birlikte Olan Lise Öğrencilerinin Yılmazlık Özellikleri ve Koruyucu Faktörler Açısından Karşılaştırılması" Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Özden M. C., *Bireysel Kariyer Yönetimi*, Der Yayınları, Ankara, 2001.

Özkan, M., "İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyer Gelişimi Üzerine Nitel Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Özpala, N. (2007), "Kariyer Değerlendirme Sonuçlarının Performans Değerlendirme Sürecinde Kullanımı Ve Bir Uygulama Örneği", Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Pehlivan, R. (2007), "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör İle İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimlerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

Pilavcı, D. (2007), "Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı Ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Adana.

Sabuncuoğlu Z., *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*, Alfa Aktüel Basım Yayım, Bursa, 2005.

Sabuncuoğlu Z., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.

Sarı, F. (2007) "Türkiye'deki Turizm Eğitiminin Turizm Sektöründeki İstihdama Etkisi ve Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri Üzerine Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Sav, D. (2008), "Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler Ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Seber G., Dilbaz N., Kaptanoğlu C., Tekin D., "Umutsuzluk Ölçeği: Geçerlilik Ve Güvenirliği", Kriz Dergisi cilt:1, Sayı:3, (1993), 139-142.

Sevinç, E. (2009), "Kariyer Planlama Ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Seymen O. A., "Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme", Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 1, (2004), 79–114.

Sharf R. S., Applying Career Development Theory to Counseling, Brooks/Cole Thomson Learning, USA, 2002.

Sipahioğlu, Ö. (2008), "Farklı Risk Gruplarındaki Ergenlerin Psikolojik Sağlıklarının İncelenesi" Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Soysal A., "Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları", 2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Bildiriler Kitabı, İzmit, 18-19 Mayıs, (2003).

Stoddard, S. A. "Social Connections, Trajectories of Hopelessness and Serious Violence in Impoverished Urban Youth: A Dissertation Submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Minnesota" Doctor of Philosophy.

Sönmez, B. (2007), "Sağlık Kuruluşlarında Kariyer Planlama Ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Hemşire Yöneticilerinin Görüşlerinin Belirlenmesi", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Sütütemiz N., Balaban Ö., Okutan E. Y., "Küresel Kriz Algısının Küçük İşletme Sahiplerinin Psikolojik Sağlığına Etkisi" Central Bank Review, (2009), 1/ 29-43.

Şahin(b), B. (2009), "Özel Sektör İşbirlikli Bir Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumu Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul İli, Şişli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Örneği)" Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Şahin, G. (2009), "Kariyer Planlamanın İşletmelerde Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Şahinöz, S. (2006), "Kurum Kültürünün Oluşumunda Kariyer Yönetiminin Yeri Ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Şakiroğlu, A. (2007), "Uzakyol Zabıtlarının Kariyer Planlama Ölçütleri Üzerine Bir Analiz", Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, İzmir.

Şimşek M. Ş., Çelik A., Soysal A., Çelik A., Kariyer Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004.

Speight, N. P. (2009), "The Relationshi Between Self-Efficacy, Resilience and Academic Achievement Among African-American Urban Adolescent Students" A Thesis of Doctor of Philosophy, Howard University.

Taliaferro, L. A., Rienzo B. A., Pigg R. M., Miller M. D., Dodd V. J., "Associations Between Physical Activity and Reduced Rates of Hopelessness, Depression, and Suicidal Behavior Among College Stusdents" Journal of American College Health, Vol. 57, No. 4, (2008).

Tan H., Baloğlu M., Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Nobel Yayın-Dağıtım, Ankara, 2006.

Taner, D. (2008), "Öğretmenlerin Umutsuzluk Düzeyi ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki" Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Taşçıoğlu, C. (2006), "Eğitim Sektöründe Kariyer Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Teori Ve Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Taşkın, M. (2006), "Ortaöğretim Turizm Eğitiminde Staj ve İzmir İli Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama" Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Telman C., Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi, İstanbul, 2006.

Tekin M., Filiz K., "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarının Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği Bölümlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Umutsuzluk ve Boyun Eğici Davranış Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi" Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, VI (1), (2008), 27-37.

Tekin M., Filiz K., "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Adaylarının Umutsuzluk ve Boyun Eğici Davranış Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi" Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 29, Sayı 3, (2009), 601-631.

Toprak, C. (2005), "Kariyer Geliştirme Ve Kariyer Geliştirme Amacına Yönelik Xzl Enerji Ve Üretim Şirketi Terfi Ve Yedek Planlaması Modeli", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Tuna M., "Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Alanında Eğitim Veren Meslek Yüksekokullarının Sorunlarına İlişkin Bir Araştırma", Turizm Eğitimi Konferans- Workshop, Ankara, 11-13 Aralık, (2002), 43-52.

Tunç A., Uygur A., Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirme, Gazi Kitabevi, Ankara, 2001.

Turan, S. N. (2008), "Resort Otellerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmesinin Kariyer Yönetimine Etkileri Ve Antalya İli Uygulaması", Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Tümkaya S., "Ailesi Yanında ve Yetiştirme Yurdunda Kalan Ergenlerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması" Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi, (2005).

Türkel A. U., Globallesen Dünyanın Lider Yöneticilerine, Türkmen Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1999.

Tüzüner, V. L. K. (1995), "İşletmelerde Kariyer Planlama Programlarına Tabi Tutulan Özel Kariyer Grupları Ve İlaç Sektöründe Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Uğur, D. (2007), “Dünyayı Adil Algılama ve Geleceğe Dair Umut/Umutsuzluk: Depresyon Tanısı Alan ve Almayan Kişilerde Adil Dünya İnancı” Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

Uygur, A. (1998), “Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama Konulu Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Uzun, A. R. (2009), "Türkiye'de Turizmin İstihdam Üzerine Etkileri (Turizm Eğitimi Üzerine Bir Örnek: Antalya)", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Uzunbacak H. H., “Kariyer Platosu (Mesleki Durgunluk): Emniyet Teşkilatında Çalışan Amir Sınıfı Personelin Mesleki Durgunluk Boyutu Üzerine Bir Araştırma”, Polis Bilimleri Dergisi Cilt:8 (3-4), (2006), 29-48.

Ültanır E., Ültanır G., “Estonya, İngiltere ve Türkiye’de Yetişkinler Eğitiminde Profesyonel Standartlar”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Haziran, (2005), 1-23.

Üngüren, E. (2007), “Lise ve Üniversitelerde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi: Antalya’da Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Üngüren E., Ehtiyar R., “Geleceğin Turizmcilerinin Umutsuzluk Tipolojilerinin Belirlenmesi” Elektronik ve Sosyal Bilimler Dergisi, Bahar-2008, C.7, S.24, (2008), 201-219.

Üngüren E., Ehtiyar R., “Türk ve Alman Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması ve Umutsuzluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma” Journal Of Yaşar University, 4/14, (2009), 2093-2127.

Ünlüer, E. (2009), “2-6 Yaş Arası Otistik Çocuğa Sahip Annelerin Algıladıkları Sosyal Destek ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Waterman R.H., Waterman J. J. A., Collard Betsy A., “Toward A Career Resilient Workforce” Harvard Business Review, July-August, (1994).

Weidman E. G. B., Reinecke M. A., Jacobs R. H., Martinovich Z., “Predictors of Hopelessness Among Clinically Depressed Youth” Behavioural and Cognitive Psychotherapy, United Kingdom, (2009).

Williams C. B., Galanter M., Dermatis H., “The Importance of Hopelessness among University Students Seeking Psychiatric Counseling” Psychiatr ,79, (2008), 311-319.

Vergiliel M. T., “Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar”, U. Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 4, (2003), 169–176.

Yavuz, A. (2009), “18-25 Yaş Üniversite Gençliğinde Dini İnanç ve Umutsuzluk İlişkisi (Sakarya Üniversitesi Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Yavuz R., “Depresyonun Kliniği: Major Depressif Epizod” İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, Depresyon, Somatizasyon ve Psikiyatrik Aciller Sempozyumu, İstanbul, (1999), 29-34.

Yavuz, S. (2006), “İşletmelerde Kariyer Yönetimi Ve Uygulamadan Bir Örnek”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yaylacı G. Ö., “Kariyer Planlama Ve Gelişiminde Duygusal Zeka Faktörü”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21, (2006), 73-86.

Yenilmez K., “Ortaöğretim Öğrencilerinin Matematik Dersine Yönelik Umutsuzluk Düzeyleri” Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 38, (2010), 307-317.

Yerlikaya, İ. (2006), “Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım ve Hobi Terapiye Dayalı Umut Eğitimi Programlarının İlköğretim Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyine Etkisi” Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Yeşilyaprak B., Güngör A., Kurç G., Eğitsel ve Mesleki Rehberlik, Varan Matbaacılık San. ve Tic Ltd. Şti., Ankara, 1998.

Yıldırım, S. (2007), “Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki” Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Yıldız, D. (2009), “Okul Öncesi Dönem Engelli Çocuğa Sahip Annelerin Çocuklarını Kabullenişleri ile Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yılmaz, A. G. (2006), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlamanın Çalışanın Motivasyonu Üzerine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Zeyrek E. Y., Gençöz F., Bergman Y., Lester D., “Suicidality, Problem-Solving Skills, Attachment Style, And Hopelessness İn Turkish Students” Death Studies, 33, (2009), 815-827.

EK-1: Anket Formu

Sektörel Tutum ve Kariyer Seçimi Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Turizm endüstrisinde çalışma saatleri düzensizdir					
Mevsimsellik özelliğinden dolayı turizm sektöründe daimi bir iş bulmak zordur					
Turizm sektöründe fiziksel çalışma koşulları genelde iyidir					
Turizm sektöründeki çalışma ortamı streslidir					
Turizm sektöründe çalışma saatleri çok uzundur					
Hafta sonu tatili benim için çok önemlidir					
Özel hayatım benim için çok önemlidir					
Turizm endüstrisindeki işler çok yorucudur					
Turizm sektöründe çalışmayı eğlenceli buluyorum					
Sektörde çalışarak aile yaşantısını sürdürmek zor					
Bazen çevreme turizm endüstrisinde kariyer yapacağımı söylemeye çekiniyorum					
Turizmde çalışmak toplumda garsonluk mesleği ile eşdeğer olarak algılanıyor					
Turizm sektöründe çalışmak ahlaki değerlerden ödün vermeyi gerektirir					
Turizm sektöründe çalışmak toplumda fazla saygı görmüyor					
Sektörde çalışanların çalışma isteği ve motivasyonu yüksektir					
Kişiliğim turizm endüstrisinde çalışmaya uygundur					
Turizm sektöründeki işlerde bilgi ve becerilerimi kullanabilirim					
Tempolu iş ortamını severim					
İnsanlara hizmet etmek beni mutlu eder					
Turizm sektöründeki birçok işin ücreti çok düşüktür					
Sektör dışındaki ek gelirler (prim, konaklama, ulaşım, ikramiye) yetersizdir					
Bu sektörde çok para kazanabileceğimi düşünmüyorum					
Bu sektördeki birçok işin ücreti ekonomik olarak rahat bir hayat sürmek için yetersizdir					
Turizm sektöründe terfiler liyakate (hak edişe) göre yapılır					
Daha önceki mezunlar sektörde iyi pozisyonlarda değiller					
Turizm işletmelerinde terfi kararları alınırken çalışanların eğitim düzeyi dikkate alınmaz					
Kısa sürede sektörde iyi noktalara geleceğimi düşünüyorum					
Sektörde terfi imkânları kısıtlıdır					
Sektörde tanıdığı (torpili) olmayanın terfi etmesi zordur					
Çalışanlar terfi ettirilirken tecrübeleri dikkate alınır					
Sektörde turizm eğitimi almayan çalışanlar alanlarla geçinemezler					
Turizm sektöründe çalışanların genelde eğitim seviyesi düşüktür					
Turizm sektöründe genelde çalışanlar arasında işbirliği vardır					
Turizm sektörü çalışanlarında ekip ruhu gelişmemiştir					
Yöneticiler çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını arttırmak için yeterli çaba göstermez					
Sektörde çalışan yöneticilerin birçoğu turizm eğitimi almamışlardır					

Sektörel Tutum ve Kariyer Seçimi Ölçeği	Kesinlikle	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen	Katılıyorum
Yöneticiler gerektiğinde çalışanların mesleki eğitim almasını sağlarlar							
Yöneticiler işlerini daha iyi yapabilmeleri için çalışanlarına yetki vermektedirler							
Yöneticiler çalışanların önerilerini değerlendirirler							
Mezun olunca turizm sektöründe çalışacağımı sanmıyorum							
Bu sektörde uzun yıllar çalışmam							
Okuldan mezun olunca ne iş yapacağımı bilmiyorum							
Turizm endüstrisinde kariyer yapmamın bana kazandıracığı fazla bir şey yok							
Bu mesleği seçmem benim için bir hataydı							
Geleceğimin turizm endüstrisinin geleceği ile ilgili olduğunu düşünüyorum							
Turizm sektöründeki iş olanakları ile ilgileniyorum							
İşyeri değiştirmeyi hiç sevmem							
Farklı bir endüstride kariyer yapacağımı düşünmüyorum							
Genellikle arkadaşlarla turizm endüstrisindeki iş olanakları hakkında olumlu konuşuruz							

Umutsuzluk Ölçeği	EVET	HAYIR
Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum		
Kendimle ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur		
İşler kötüye giderken bile her şeyin böyle kalmayacağını bilmek rahatlatıyor		
Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum		
Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var		
Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı biliyorum		
Geleceğimi karanlık görüyorum		
Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum		
İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiçbir neden yok		
Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı		
Gelecek benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu		
Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi umuyorum		
Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum		
İşler bir türlü istediğim gibi gitmiyor		
Geleceğe büyük inancım var		
Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.		
Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam imkânsız gibi		
Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor		
Kötü günlerden çok, iyi günler bekliyorum		
İstediğim şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim		

Yılmazlık Ölçeği	Hiç Tanımlamıyor	Biraz Tanımlıyor	Orta Düzeyde Tanımlıyor	İyi Tanımlıyor	Çok İyi Tanımlıyor
Genel olarak olaylara kötümser bakarım					
Güçlükler karşısında yılmadan, sabırla mücadele ederim					
Kimsenin fark edemediği yaratıcı çözüm yollarını görebilirim					
Atılgan bir kişi değilim					
İyi liderlik yapamam					
Kararlarımın sonuçlarına baktığımda genellikle isabetli kararlar verdiğimi görürüm					
Çevremdeki olanak ve fırsatları kolay görüp değerlendiririm					
Başarı için olabildiğince yüksek ama ulaşılabilir hedeflerim var					
İnanmışım doğrular için çaba göstermek zor geliyor					
Kendi yaşamım üstünde kontrol sahibi değilim					
Parlak bir geleceğe sahip olma duygusu ve umudu içindeyim					
Çevremdekiler üzerinde olumlu izlenimler bırakarak onların güvenini kazanırım					
Meraklıyım, sorular sorar, bilmediğim şeyleri öğrenmek için araştırırım					
Kendimi yaşama pek bağlı hissetmiyorum					
İçinde yer aldığım gruplarda etkin rol oynarım					
Zorluklar karşısında dayanaksızım					
Sokulgan (arkadaş canlısı, sıcakkanlı) değilim					
Başkalarının üstesinden gelemeyeceği olumsuz yaşam koşulları ile baş etmeyi bilirim					
Kendime her zaman güvenirim					
Sorumluluklar üstlenmek bana zor geliyor					
En zor şartlarda bile kendi kendimi iyileştirme yetisine sahibim					
Hedeflerime ulaşmak için kendimi güdüleyebilirim					
İnanmışım şeyler için sonuna kadar mücadele ederim					
Zor olan durumları bile lehime çevirmekte hünerliyim					
Çıkabilecek problemleri önceden kestirerek önlemlerimi alırım					
Sahip olduğum özellikleri değerli bulmuyorum					
Çatışmalarımı çözmekte sıkıntılar yaşıyorum					
Zor bir durumda kaldığımda genellikle o durumdan çıkış yolumu bulabilirim					
Çözüm yollarını hemen görerek uygulamaya koyarım					
Planlar yaptığım zaman, onları sonuna kadar götürürüm					
Genellikle gülecek bir şeyler bulabilirim					
Olaylar karşısında genellikle çaresiz kaldığımı hissediyorum					
Rahat ve kolay iletişim kuramam					
Kendi biricikliğimi içinde yaşadığım toplumla çatışmadan ortaya koyabilirim					
Yeni insanlarla tanışmak, yeni yaşantılar beni ürkütür					
Kendimle barışığım					
Genellikle bir duruma birçok yönden bakabilirim					
Yaşamımı anlamsız buluyorum					
Yapmak zorunda olduğum şeyler için yeterli enerjiyi bulamıyorum					
En zor durumlarda bile kendime inancımı kaybetmem					
Yaşamımda azimli bir insan olmayı beceremedim					
Kendimi güçlü hissetmiyorum					

Yılmazlık Ölçeği	Hiç Tanımlamıyor	Biraz Tanımlıyor	Orta Düzeyde Tanımlıyor	İyi Tanımlıyor	Çok İyi Tanımlıyor
Yaşamımda üstlendiğim rollerimden zevk almıyorum					
Anlatım ve ifadelerimle karşımdakileri ikna edemem					
Sözlü ve yazılı olarak kendimi ifade etmeyi başarırım					
Diğer insanlardan gelen sinyalleri iyi okurum					
Problemlerin kaynağını saptayamıyorum					
Dertlerimi unutabilmek için yaratıcılığımı kullanabilirim					
Neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar veremem					
İnandığım şeyler için tehlikeleri göze almak zor geliyor					

Demografik Bilgiler

1. Yaşınız? ()
2. Cinsiyetiniz? () Bayan () Erkek
3. Bölümünüz? () Seyahat İşl. () Konaklama İşl. () Yiyecek-İçecek İşl.
4. Kaçınıcı sınıfta öğrenim görüyorsunuz?
5. Mezun olduğunuz lise?
 () Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi / Anadolu Meslek Lisesi
 () Genel Lise () Diğer (belirtiniz).....
6. Ailenizde turizm sektöründe çalışan var mı? () Evet () Hayır
7. Ailenizin Aylık Gelir Durumu?
 () 1000TL ve altı () 1001-2000TL () 2001-3000TL () 3001-4000TL
 () 4001TL ve üstü
8. Mezun olduktan sonra ne yapmayı düşünüyorsunuz?
 () Sektöre yöneleceğim
 () Kendi işimi kuracağım
 () Başka sektörde çalışacağım
 () Diğer (lütfen belirtiniz).....
9. Turizm eğitimi almayı isteyerek mi seçtiniz? () Evet () Hayır
10. Turizm sektöründe staj yaptınız mı? () Evet () Hayır

Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve SOYADI : Burcu ILGAZ

Doğum Tarihi ve Yeri : 08.08.1985, Bala

Medeni Durumu : Bekâr

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : Antalya Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi

Lisans Diploması : Gazi Üniversitesi Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Öğretmenliği

Yükseklisans Diploması: Akdeniz Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Konusu : Üniversite Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Yılmazlık,Umutsuzluk Durumları ve Sektörel Tutumlarının Kariyer Seçimlerine Etkileri: Akdeniz Üniversitesi Örneği

Yabancı Dil / Diller : İngilizce

İş Denevimi

Stajlar : Baymurat Otel 2000 Nisan - 2000 Eylül
Birce Tour 2001 Nisan - 2000 Eylül
Corolla Otel 2007 Haziran - 2007 Eylül

Çalıştığı Kurumlar : Corolla Otel 2008 Haziran - 2010 Eylül
İğdır Üniversitesi 2011 Şubat - ...

Adres : İğdır Üniversitesi Meslek Yüksekokulu