

## ÖNLİSANS TURİZM ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER DEĞERLERİ: SARIKAMIŞ ÖRNEĞİ

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI<sup>1</sup>

Öğr. Gör. Sine ERDOĞAN MORÇİN<sup>2</sup>

### Özet

Günümüzde değişen iş koşulları ve bireyler arasında artan rekabet daha planlı bir kariyer yaşamını zorunlu kılmaktadır. Kariyer değerleri ise kişilerin kariyer eğilimleri hakkında ipuçları vermekle birlikte, bireyin iş yaşamına bakış açısı hakkında da fikir vermektedir. Bu araştırmada, kariyer değerleri konusu, nitelikli işgücünün yeterince değerlendirilemediği turizm alanında ele alınmıştır. Araştırmanın temel amacı, turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer değerlerinin ne ve hangi düzeyde olduğunun belirlenmesidir. Veriler, bir devlet üniversitesi olan Kafkas Üniversitesi'ne bağlı Sarıkamış Meslek Yüksekokulu'nda, ön lisans düzeyinde eğitim alan turizm işletmeciliği ve otelcilik programı öğrencilerden toplanmıştır. Veri analizinde betimsel istatistiklerden, faktör, varyans, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Sonuçta, öğrencilerin en yüksek tutumlarının girişimci yaratıcılık değerinde olduğu, girişimci yaratıcılık değerinin cinsiyete, yönetsel yetkinlik değerinin ise medeni duruma göre farklılaştığı, yönetsel ve teknik yetkinlik değerlerinin saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık değeri ile otonomi değerini etkiledikleri ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer değeri, ön lisans, turizm.

## THE CAREER VALUES OF ASSOCIATE DEGREE TOURISM STUDENTS: THE CASE OF SARIKAMIŞ

### Abstract

At the present days, changing job requirements and rising competition in interperson compel more well planned career. Career values provide clues about trends in the career of the person doch gives an idea about individual perspective of business life. In this study, the issue of career value is dealt with in the field of tourism can not be considered qualified labor sufficiently. The main purpose of the research is to determine what the field of tourism education students' career values and at what level. Data were collected from the Sarıkamış Vocational School is link to Kafkas is a state university of the associate degree level education in tourism and hospitality management program's students. Descriptive statistics, factor, variance, correlation and regression analysis has been utilized in data analysis, As a result, students at high attitudes entrepreneurial creativity is worth, entrepreneurial creativity of the value of gender, managerial competence of the value of the marital status differs in accordance with managerial and technical competence values effect of pure challenge and service commitment to the value of autonomy has been revealed.

**Keywords:** Career Value, Associate Degree, Tourism.

<sup>1</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, [ilkerarikci@sdu.edu.tr](mailto:ilkerarikci@sdu.edu.tr)

<sup>2</sup> Ardahan Üniversitesi, Çıldır MYO, Turizm ve Otel İşletmeciliği, [sineerdoganmorcin@ardahan.edu.tr](mailto:sineerdoganmorcin@ardahan.edu.tr)

## Giriş

Günümüzde, iş yaşantısında yaşanan rekabet ve giderek adaylardan daha çok nitelik bekleyen sektörler bireyleri daha planlı bir iş yaşantısına yönlendirmektedir. ‘Planlı iş yaşamı’ ya da diğer bir ifade ile kariyer planlama konusu bilim adamlarının da yoğunlukla çalıştığı konular arasında yer almaktadır. Literatürde ‘kariyer kavramı’ iş yaşamı süresince gelinebilecek pozisyonları ve sahip olunacak ünvanları karşılayan bir kavram olarak kullanılırken bir taraftan da bu sürecin planlanması, geliştirilmesi ve yönetilmesi gerektiği de sık sık vurgulanmıştır. Bununla birlikte, bazı araştırmacıların kariyer kavramını ‘bireysel’ ve ‘örgütsel’ düzeylerde ele aldıkları da göze çarpmaktadır. Sonraki çalışmalarda ise, kariyer kavramının örgütün sınırlarını aşan bir konuma ulaştığına vurgu yapan ‘sınırsız kariyer’ gibi konulara ağırlık verildiği görülmektedir. Bu bağlamda, kariyer kavramının, tüm sektörler bazında bireyler ve örgütler için önemi giderek artan bir konu olduğu söylenebilir. Bu yönüyle ele alındığında, konunun tüm sektörler için önemli olduğu gibi turizm sektörü açısından da önem verilmesi gereken bir konu olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, turizm sektöründe çalışanların ve çalışan adaylarının kariyer değerlerinin araştırılmasının eğitimciler, akademiye ve sektör yöneticilerine yol göstereceği söylenebilir.

Ülkemizde turizm eğitimi verilen kurumlar incelendiğinde eğitimin lise, ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde verildiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, turizm eğitimi sürekli eğitim merkezleri, kurumsal otellerin personel yetiştirme eğitimleri ve çeşitli istihdam projeleri (www.iskenderun.org) aracılığı ile de verilmektedir. Ortaöğretim düzeyinde eğitim veren turizm meslek liseleri, sektörün çalışan ihtiyacını karşılamayı; ön lisans düzeyinde eğitim veren kurumlar ara eleman ve orta düzey yönetici yetiştirmeyi ve lisans düzeyinde eğitim veren kurumlar ise daha çok eğitici ve üst düzey yönetici yetiştirmeyi hedeflemektedir (Kusluvan ve Kusluvan, 2000: 252; Akoğlan Kozak, 2009: 2). Lisansüstü eğitim veren kurumlar ise daha çok turizm alanında çalışacak akademik personel yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Turizm sektörünün dünyada ve Türkiye’de giderek büyüyen bir sektör olması, nitelikli iş gücüne olan ihtiyacı artırmaktadır (Akt: Richardson, 2010: 1). Bununla birlikte, ülkemizde turizm eğitiminin liseden doktora düzeyine kadar veriliyor olması da göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur.

Literatür incelendiğinde, kariyer konusunda turizm alanında kariyer konusu ile ilgili araştırmaların diğer sektörlere oranla daha az olduğu; mevcut araştırmaların ise daha çok lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere odaklandığı görülmektedir (İstanbul Dinçer vd.,2013). Bu bağlamda, turizm eğitimi alan ön lisans öğrencilerinin kariyer değerlerinin araştırılmasının önemli olduğu söylenebilir. Bu nedenle araştırma evreni olarak Kafkas Üniversitesi’ne bağlı Sarıkamış Meslek Yüksekokulu bünyesinde bulunan turizm işletmeciliği bölümü öğrencileri ele alınmıştır. Araştırmacıların alanı iyi tanınması, ekonomik ve zaman kısıtları nedeniyle araştırma tek bir birimde yürütülmüştür. Bu durum araştırmanın en önemli kısıtıdır. Bununla birlikte, araştırmanın sonuçları yalnız belirtilen evren için genellenebilir özelliktedir. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise araştırma evreninde görülecek deneklerin sayısının 35 olmasıdır. Bu durum Doğu Anadolu Bölgesi’nde yer alan özellikle yeni açılmış üniversitelerin turizm işletmeciliği ve otelcilik programlarında sıkça rastlanan bir durumdur. Doğu Anadolu’da bulunan üniversitelerin çoğunda turizm alanı ile ilgili bölümler açılmasına karşın öğrenci sayısının kontenjanların altında olduğu söylenebilir.

Türkiye’deki üniversiteler kuruluş yılı açısından ele alındığında, 1992 öncesi kurulan *birinci kuşak üniversiteler*; 1992-2006 yılları arasında kurulan *ikinci kuşak üniversiteler* ve 2006 sonrası kurulan *üçüncü kuşak üniversiteler* olarak sınıflandırılabilir (Günay ve Günay,

2011). Kafkas Üniversitesi 1992 yılında kurulmuş bir devlet üniversitesidir ([www.kafkas.edu.tr](http://www.kafkas.edu.tr)). Bu açıdan bakıldığında, araştırma verilerinin *ikinci grup üniversiteler* grubundaki bir üniversiteden toplandığı görülmektedir. Önceki araştırmaların verilerinin genellikle *birinci kuşak* üniversitelerden toplandığı göz önüne alınırsa (Ör: Türkay ve Solmaz, 2011; Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu, 2013; İstanbullu Dinçer v.d, 2013; İyem ve Erol, 2013) çalışmanın bu yönüyle de alana katkı yapabileceği söylenebilir.

### Kuramsal Çerçeve

Geleneksel anlamda kariyer yaklaşımı, bireyin belli bir çalışma süresi boyunca örgütte gelebileceği hiyerarşik basamakların önceden belli olduğu bir yapıya işaret etmekte ve daha çok bireyin yaşına odaklanmaktadır (Seçer ve Çınar, 2011: 51; Seçer, 2007: 21). Kariyer kavramı, hem üst kademelere doğru yükselmeyi hem de kişisel gelişim ve büyüme anlamlarını barındırmaktadır. Buna bağlı olarak kariyerin, kariyer planlaması kavramının en önemli unsurunu oluşturduğu söylenebilir (Taşlıyan v.d, 2011: 234). Günümüz iş dünyasında yaşanan hızlı değişimi yakalamak ve ayak uydurabilmek için bireylerin kendilerini en iyi şekilde geliştirebilmeleri gerekmektedir. Yaşamlarının gerikalan kısmını işlerinde başarılı olan ve iş yaşamında değer üretebilen bireyler olabilmek için kişilerin kariyer planlamalarını yapmaları gerekmektedir (Soysal ve Söylemez, 2014: 24).

Kariyer planlaması süreci, bireyin iş yaşamına başarılı bir şekilde devam edebilmesi açısından çok önemli bir süreçtir. Nitekim, bireylerin bu süreçte elde edecekleri motivasyon sayesinde kariyerlerinde başarı ve ilerleme elde edebileceklerini söylemek mümkündür (İstanbullu Dinçer vd., 2013: 44). Taşçı (2007) bireyin iş yaşamı ve dolayısıyla genel yaşam koşulları açısından çok önemli olan bu sürecin *kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedefleri belirleme* ve *planları hazırlama ve uygulama* aşamalarından oluştuğunu belirtmiştir. Bireyler kariyer tercihlerini yaparken pek çok kriterle değerlendirme yapmaktadırlar. Ancak kararlarını verirken onları etkileyen en önemli unsurun ‘mesleğe ilgi duyulması’ olduğu söylenebilir (İyem ve Erol, 2013: 139).

Diğer taraftan, bireyler ilgi duydukları mesleği yapsalar bile kariyer yaşamları boyunca bazı sorunlarla karşılaştıkları söylenebilir. Bu sorunlar literatürde, kadınların karşılaştığı yükselme problemlerini ifade eden *cam tavan sendromu*, eşlerin her ikisinin de kendi kariyerlerinin peşinden koşması olarak ifade edilen *çift kariyerli eşler*, bireyin birden fazla uzmanlık alanının olması anlamına gelen *çift kariyerlilik*, gelir yetersizliği gibi nedenlerle birkaç işte birden çalışmak anlamına gelen *ay ışığı sorunu*, kariyer duraklaması anlamına gelen *kariyer platosu*, beceri ve yeteneklerin zamanla kaybedilmesi anlamına gelen *beceri eksikliği*, çeşitli engeller, gözden düşme, işten çıkartılma, stres ve tükenmişlik ve engellenme başlıklarında ele alınmaktadır (Tunçer, 2012). Bu sorunlarla daha az karşılaşmak ve karşılaşıldığında baş edilmek için iyi bir kariyer yönetiminin elzem olduğu söylenebilir. Kariyer yönetimi, kariyer planlama ve kariyer geliştirme gibi kavramların örgütler açısından önemli olmasının temel nedenleri; örgütsel ve bireysel amaçlar arasındaki uyumun sağlanması, takım çalışması, istihdam anlaşmalarının değişmesi ve işgören verimliliğinin artırılması gibi konularda belirleyici unsur olmalarıdır (Kılıç ve Öztürk, 2010: 982).

İnsan kaynaklarına verilen önemin artmasıyla yaşanan değişimler, çalışanların motivasyonu ve iş tatmini gibi konulara daha fazla önem verilmeye başlanmasını sağlamıştır. Kariyer kavramı açısından bu konuları açıklamada ön plana çıkan kavramlar Schein’in Envanteri’nde yer alan ‘kariyer değeri’ ve ‘kariyer yolu tercihleri’ ‘kariyer çapası’ gibi

kavramlarıdır. Schein ilk çalışmasında kariyer değerlerini 5 boyutta toplamış, ancak daha sonra yapılan çalışmalarla 3 boyut daha eklenmiştir (Schein, 1996; Türkay ve Eryılmaz, 2010; Çerik ve Bozkurt, 2010).

Schein'a (1980) göre kariyer değeri kavramı, bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin etkilediği bazı kişisel değerlerden oluşmakta ve bireylerin kariyer seçimlerini etkilemektedir (Başol vd., 2012: 59). Öğrencilerin kariyer değerlerinin ve bu değerler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi, mutlu çalışan adaylarının yetiştirilmesi konusunda önemli avantajlar sağlayabilir. Bununla birlikte öğrencilerin iş yaşamına katıldıklarında sahip oldukları kariyer değerlerinin daha da belirgin olacağı göz önüne alındığında, konuyla ilgili yapılacak araştırmaların sonuçlarının önemli olabileceği düşünülmektedir (Karakaya vd., 2013: 93). Schein'in kariyer değerleri kavramına ilişkin tanımlamalar tablo 1'de özetlenmiştir.

<b>Tablo 1</b>	
Kariyer Değerleri	
<b>Kariyer Değeri</b>	<b>Tanım</b>
<b>Otonomi/Özerklik</b>	Çalışanın işle ilgili konularda bağımsız düzenleme yapabilme derecesidir.
<b>Güvenlik/Coğrafi İstikrar</b>	Çalışanın uzun süre çalışabilme ve iş garantisi düzeyidir. Organizasyonun belli bir (coğrafi) bölgesinde çalışmaya devam edebilme derecesidir.
<b>Teknik Yetkinlik</b>	Çalışanın uzmanlık düzeyi ve uzman olduğu işte çalışabilmesi konularını içermektedir.
<b>Yönetmel Yetkinlik</b>	Çalışanın kariyer planında yöneticiliğe verdiği önemi ifade etmektedir.
<b>Girişimci Yaratıcılık</b>	Çalışanın girişimciliği ön planda tutmasıdır.
<b>Hizmete Adanmışlık</b>	Çalışanın kariyerinde başkalarına faydalı olma hedefine öncelik vermesidir.
<b>Rekabet</b>	Çalışanın kariyerinde başkalarıyla rekabet edebilme derecesini ifade etmektedir.
<b>Yaşam Tarzı</b>	Çalışanın iş ve sosyal yaşamını dengede tutabilme derecesini ifade etmektedir.

**Kaynak:** Schein, 1996; Türkay ve Eryılmaz, 2010; Çerik ve Bozkurt, 2010; Türkay ve Solmaz, 2011'den uyarlanmıştır.

Bu çalışmada önlisans turizm öğrencilerinin kariyer değerleri otonomi, teknik yetkinlik, yönetmel yetkinlik, girişimci yaratıcılık ve saf meydan okuma/himete adanmışlık boyutları ile ele alınacak ve bu boyutların rekabet ve hizmete adanmışlık boyutuna etkileri araştırılacaktır. Bununla birlikte, Andrew ve Helfig'in (2001) sahip olunan kişisel özelliklerin kariyer değerine etkisinin beklenenden daha fazla olabileceği konusundaki görüşleri temelinde (Karakaya vd., 2013: 87), katılımcıların sektörle ilişkili kişisel özellikleri de araştırılmış ve kariyer değerlerinin bu özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da test edilmiştir. Sonuçlar, yalnız farklılık tespit edilen değişkenler için raporlanmıştır.

Çerik ve Bozkurt (2010), banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel sosyalizasyon ve kariyer çapalarının (değerleri) algılanmaları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığı ortaya koymuşlardır. Eren (2012) öğretmen adaylarının mesleki yönelimi, kariyer seçim arzuları ve kariyer seçim memnuniyeti konusunda bir araştırma yapmıştır. Eren (2012: 821) bu araştırmasında, öğretmen adaylarının öğretmen olduklarında

mesleki açıdan göstermeyi planladıkları çabanın, mesleki gelişim arzularının artırılması açısından önemli bir hareket noktası olduğunu belirtmiştir. Koçoğlu (2013), otomotiv sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, kariyerdan tatmin düzeyinin artıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını ortaya koymuştur. Gürkan ve Koçoğlu (2014: 600), vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin kariyer tatmin düzeylerinin, devlet üniversitesinde çalışan öğretim üyelerinden daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

Dündar ve Köse (2001: 15) işletme bölümü son sınıf öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, öğrencilerin finans sektöründe kariyer yapma isteklerinin oldukça yüksek (%62,5) olduğunu ortaya koymuşlardır. Derya Beydağ v.d, (2008), sağlık yüksekokulu öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, öğrencilerin %60,6'sının mezuniyet sonrasında mesleklerini yapmayı düşündüğünü ortaya koymuşlardır. Adıgüzel (2009) İİBF öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada, öğrencilerin daha çok güvenlik ve istikrar değerine odaklandıklarını bulgulamıştır. Başol v.d, (2012) ise meslek yüksekokulları öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, öğrencilerde 'yaşam tarzı' ve 'güvenlik/istikrar' kariyer değerleri etrafında yoğunlaştıklarını ortaya koymuşlardır. Aynı çalışmada öğrencilerin en çok önem verdikleri bireysel değer ise 'evrensellik' olduğu bulgulanmıştır. Bacanlı v.d, (2013) lise öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmalarında, kariyer kararını vermiş ve kararlarına güveni yüksek olan öğrencilerin *kariyer karar verme güçlük düzeylerinin*, kariyer kararını vermemiş ve kararlarına güveni düşük olan öğrencilere göre daha düşük olduğunu bulgulamışlardır. İyem ve Erol (2013: 145), işletme bölümü öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, demografik özellikler ile mesleki yönelimler arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuca göre ise, erkeklerin kadınlara göre daha fazla kendi işlerinin sahibi olmak istediklerini bulgulamışlardır. Çınar (2013) üniversite öğrencileri ve mezun durumdaki öğrenciler üzerinde yaptığı araştırmada finans yani kariyerdan elde edilmesi beklenen parasal faydanın kariyer tercihlerini en çok etkileyen unsur olduğunu ortaya koymuştur.

Literatürde, farklı alanlarda eğitim alan öğrencilerin meslek seçimlerini etkileyen faktörler ve kariyer değerleri konusunda çok sayıda araştırma bulunmakta ancak bunların çok azı turizm sektörüyle ilgili mesleklere odaklanmaktadır (Erdem ve Kayran, 2013: 85). Bununla birlikte, literatürde lisans düzeyinde eğitim alan ve mezun durumdaki öğrenciler kariyer araştırmalarına sıklıkla konu olurken, önlisans öğrencileri üzerinde daha az sayıda araştırmanın yapıldığı görülmüştür (İstanbulu Dinçer v.d, 2013: 44). Bu nedenle bu araştırmada, ön lisans düzeyinde eğitim alan turizm alanı öğrencilerinin kariyer değerlerinin araştırılması hedeflenmiştir. Kariyer kavramını çeşitli yönlerden ele alan pek çok araştırma vardır. Aşağıda ele alınan çalışmalar kariyer konusuna farklı açılardan yaklaşan araştırmalara örnek verilebilir.

Kusluyan ve Kusluyan (2000: 257) Türkiye'de lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmalarında, cevaplayanların (n=397) %42.5'i turizm sektöründe kariyer yapmayı tercih ettiklerini, % 38.7'si tercih etmediklerini ve %18.7'si ise kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Bu araştırmaya katılanlar turizm sektörünün çalışma koşulları hakkında yeterli bilgiye sahip olan katılımcılardır. Koyuncu v.d, (2011) ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıfta okuyan turizm öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, kadınların erkeklere göre; eğitiminin başındaki öğrencilerin eğitimlerinin sonlarındaki öğrencilere göre ve turizm sektöründeki daha az deneyimli öğrencilerin daha fazla deneyimlilere göre turizm sektöründe kariyer yapmayı istediklerini ortaya koymuşlardır. Richardson ve Thomas (2012) Birleşik Devletlerde turizm eğitimi alan Y kuşağı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmada, öğrencilerin büyük bir kısmının (%59.3)

eğitimlerinden sonra turizm sektöründe kariyer yapmayı istediklerini ortaya koymuşlardır. Erdem ve Kayran (2013: 101), turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulu öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, yüksekokul öğrencilerinin meslek seçimlerini etkileyen en önemli faktörün 'kariyer beklentisi' olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna göre öğrenciler, turizmin gelecekte de önemini koruyacak bir sektör olmasını kariyer seçimlerini etkileyen en önemli faktör olarak görmektedirler. Dinçer v.d, (2013) önlisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada, Anadolu Turizm ve Otelcilik lisesi mezunlarının diğer lise mezunlarına göre turizm sektörüne daha olumlu yaklaştıklarını ortaya koymuşlardır. Güzel vd., (2014) ise Çanakkale, Mersin ve Kıbrıs'ta 3. ve 4. sınıfta okuyan turizm lisans öğrencilerinin kariyer algılarını araştırmış ve turizm sektöründe kariyer yapma algılarının illere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre sırasıyla Kıbrıs, Çanakkale ve Mersin illerinde okuyan turizm öğrencilerinin turizm sektöründe daha fazla çalışma eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır.

Lu ve Adler (2009: 74) Çinli turizm öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmalarında turizm sektörü dışında kariyer yapmayı planlayan öğrencilerin daha çok mühendislik, bilgi teknolojileri, iletişim, eğitim, inşaat, genel işletme, basın-yayın, otomobil, arabuluculuk, finans, ekonomi, danışmanlık, sanat, spor, tekstil, emlak, bankacılık, reklam/ pazarlama, eğlence, perakendecilik veya kendi işlerini yapmak istediklerini belirtmişlerdir. Silkes v.d, (2010: 128) kariyer fuarına katılan öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada, öğrencilerin bu fuarlara katılmalarındaki ilk üç amacın, network kurmak, sektör ve işletmeler hakkında bilgi toplamak ve stajyerlik için görüşme fırsatı yakalamak olduğunu belirtmişlerdir. Ayres (2006: 117) ise, sektör (turistik yer, toplantı turizmi, turizm ofisi ve taşımacılık) yöneticileri üzerinde yaptığı keşif araştırmasında, turizm sektöründe kariyerin bürokratik bir yapıdan daha esnek ve hareketli bir yapıya dönüştüğünü belirtmiştir.

Turizm sektörü hizmet sektörünün önemli ve gittikçe büyüyen bir koludur. Piyasa temelli sınıflama sistemlerine göre kişisel hizmetler grubunda yer almaktadır. Hizmet sektörünün doğası gereği, bu sektörde çalışmak bir takım özellikleri gerekli kılmaktadır (Gündoğan, 2002). Kariyer değerleri konusu bağlamında, yönetsel yetkinlik, teknik yetkinlik, girişimci yaratıcılık değerlerinin birer bağımsız değişken olabileceği ve saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık ile otonomi değişkenlerini olumlu yönde etkilemelerinin beklendiği söylenebilir. Bu araştırma, araştırmanın bu öngörülerini test etmek amacıyla dizayn edilmiştir.

Turizm sektöründe kariyer yapmak isteyen öğrenciler, kendilerini gerçekçi ve nesnel bir şekilde değerlendirmeleri konusunda yönlendirilmelidirler. Örneğin, öğrencilerin bireysel özellikleri, kişilik özellikleri, mesleki ilgi alanları, becerileri, yetkinlikleri, bilgiye ulaşma biçimleri, bireysel ve kariyer değerleri konularında tutumları araştırılarak mesleki kariyerlerine yön verilmesi sağlanabilir (Seymen ve Bolat, 2010: 393).

Araştırmada test edilecek hipotezler, yönetsel yetkinlik, girişimci yaratıcılık ve teknik yetkinlik kariyer değerlerinin *saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık* değeri ile *otonomi* değeri üzerindeki etkilerini test etmek amacıyla geliştirilmiştir. Daha önce saf meydan okuma değerini bağımlı değişken olarak ele alan araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin Başol ve arkadaşları (2012: 67) bireysellik, başarı ve olumlu olma değerlerinin saf meydan okumayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada saf meydan okuma değerine ek olarak otonomi değeri de bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

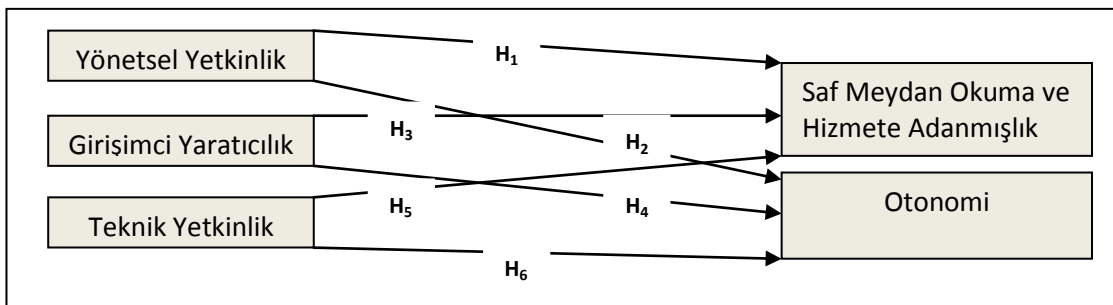
**H<sub>1</sub>** *Yönetsel yetkinlik* değeri saf meydan okuma ve hizmete adanmışlığı etkilemektedir.

- H<sub>2</sub>** Girişimci Yaratıcılık değeri saf meydan okuma ve hizmete adanmışlığı etkilemektedir.  
**H<sub>3</sub>** Teknik yetkinlik değeri saf meydan okuma ve hizmete adanmışlığı etkilemektedir.  
**H<sub>4</sub>** Yönetsel yetkinlik değeri otonomiye etkilemektedir.  
**H<sub>5</sub>** Girişimci Yaratıcılık değeri otonomiye etkilemektedir.  
**H<sub>6</sub>** Teknik yetkinlik değeri otonomiye etkilemektedir.

## Yöntem

Araştırmanın amacı ön lisans öğrencilerinin kariyer değerlerini turizm işletmeciliği bölümü bağlamında değerlendirmektir. Bu amaçla, Kafkas Üniversitesi'ne bağlı Sarıkamış Meslek Yüksekokulu'nda bulunan Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı öğrenciler araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmanın uygulama aşaması 2014 Nisan ayında yapılmıştır. Sarıkamış MYO Turizm ve Otel İşletmeciliği programında sene başında 55 kayıtlı öğrencinin olduğu ancak bu sayının bahar döneminde *terk* ve *yatay geçiş* ile *devamsızlık* gibi nedenlerden dolayı 35 civarına düştüğü öğrenilmiştir. Dolayısıyla yetkililerden öğrenilen bu rakam araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evren ulaşılabilir olduğu için herhangi bir örnekleme yöntemi kullanılmamış ve tam sayım yapılması hedeflenmiştir. 35 öğrenciye anket ulaştırılmış fakat bu anketlerden 33 tanesi analize uygun olarak geri dönmüştür. Buna göre anket dönüş oranı %94,28dir.

Öğrencilerin kariyer değerlerini ölçmek için Türkay ve Eryılmaz'ın (2010), kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri arasındaki ilişkileri analiz etmek için geliştirdikleri ölçektir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı ,815 olarak bulunmuştur. Türkay ve Solmaz (2011) 'Liderlik Yeteneği ve Kariyer Değerlerinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerindeki Etkileri' isimli çalışmalarında bu ölçeği faktör analizine tabi tutarak ölçeği en iyi ifade eden boyut ve ifadeleri ortaya koymuşlardır. Bu araştırmanın ölçekleri de benzer şekilde turizm öğrencileri üzerinde uygulandığı için herhangi bir uyarılma çalışmasına gerek görülmeden kullanılmıştır. Ancak farklı bir araştırma evreninde uygulandığı ve sonuçların geçerliğini sağlamak için *doğrulayıcı faktör analizi* yapılmasına karar verilmiştir. Veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

## Bulgular

Sarıkamış Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören turizm öğrencilerinin profilini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş ve medeni durumu belirleyen demografik sorular ve katılımcıların sektörle ilgilerini belirlemek için bazı betimleyici sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara ilişkin yüzde ve frekans dağılımlarına tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2
Katılımcıların Profili

DEĞİŞKEN	TÜR	f	%
Cinsiyet	Kadın	6	18,2
	Erkek	27	81,8
Yaş	18-24	28	84,8
	25-28	4	12,2
	28+	1	3
Medeni Durum	Evli	3	9,1
	Bekâr	30	90,9
Turizm Alanını İsteyerek Seçme	Evet	24	72,7
	Hayır	9	27,3
Sektördeki Kariyer Olanakları Hakkında Bilgi Sahibi Olma	Evet	22	66,7
	Hayır	11	33,3
Staj Yapma Durumu	Evet	19	57,6
	Hayır	14	42,4
Staj Haricinde Sektörde Çalışma	Evet	19	57,6
	Hayır	14	42,4

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların %18,2'sinin kadın, %81,8'inin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %84,8'i 18-24, %12,2'si, 25-28 ve %3 ise 28+ yaş grubundadır. Katılımcıların %9,1'i evli, %90,9'u ise bekarıdır. Buna göre katılımcıların daha çok erkeklerden, 18-24 yaş grubunda olanlardan ve bekarlardan oluştuğu söylenebilir. Öğrencilerin turizm sektörü ile ilişkilerini belirlemek üzere sorulan sorulara verilen yanıtlardan %72,7 sinin turizm bölümünü isteyerek tercih ettiği, %27,3'ünün ise istemeden bu bölüme geldiği ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin %66,7'sinin turizm sektöründeki kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi oldukları ve %33,3'ünün ise kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olmadıkları ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin %57,6 sının staj yaptığı ve %42,4'ünün yapmadığı ve %57,6'sının staj haricinde de turizm sektöründe çalıştığı ve %42,4'ünün ise staj haricinde sektörde çalışmadıkları ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılanların daha çok sektörün yapısı ve sektördeki kariyer olanakları hakkında bilgi sahibi olanlardan oluştuğu söylenebilir. Bu durumun araştırmanın konusu itibariyle avantaj sağlayacağı söylenebilir.

'Kariyer Değeri' ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tüm ölçeklerin tek faktör yapısına sahip olduğu doğrulanmıştır. Ancak, 'Teknik Yetkinlik' ölçeğinde 'genel yönetim kademesine terfi etmektense, uzmanlık alanımda kalmayı tercih ederim' ifadesi -603 faktör yüküyle yüklendiği için analizden çıkarılmıştır. Bu ifadenin analizden çıkarılmasıyla ölçeğin açıklanan varyans değeri %52,08'den %70,135'e yükselmiştir. Bu sebeple analizlere bu ifade çıkarılarak devam edilmiştir. 'Teknik Yetkinlik' ölçeği son haliyle 2 ifadeden oluşmaktadır. Literatürde genellikle, ölçeklerin en az üç ifadeden oluşması gerektiği yönünde varsayımlar bulunsa da bazen tek bir ifadenin bile ölçülmek istenen değişkeni rahatlıkla ölçebildiği ölçeklere de rastlanmaktadır. Örneğin '*genel olarak işimden memnunum*' ifadesini içeren iş tatmini ölçeği araştırmacılar tarafından sıklıkla tercihe edilen ve geçerliliği pek çok çalışmada ortaya konmuş bir ölçektir (Robbins ve Judge, 2013: 81). Dolayısıyla, teknik yetkinlik boyutunun iki ifade ile ölçülmesinin, araştırma için bir problem teşkil etmediği söylenebilir. Bununla birlikte, ölçeğin açıklanan varyans değerinin %70'in üstünde olmasının da bu düşüncüyü destekler nitelikte olduğu söylenebilir. (Ölçeklerin KMO değerleri örneklemin yeterli olup olmadığını göstermektedir (İslamoğlu, 2011: 244). Bu değer, ,50'den küçük olmaması beklenir (Çokluk vd. 2012: 207). Barlett testi sonucunun anlamlı sayılması için ise 0.05'den küçük olması gerekir. Genel olarak denek sayısının 5'ten büyük olduğu durumlarda



hesaplanan değerlerin anlamlı çıkma oranı yüksektir (Büyüköztürk, 2009: 126). Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına tablo 3'te yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre, araştırma verilerinin geçerli olduğu söylenebilir.

Ölçek	İfade Sayısı	KMO/Barlett Testleri	Açıklanan Varyans
1. SMOVHA	5	,736/ ,000	%74,874
2. OTN	3	,656/ 0,05	%59,546
3. YY	6	,650/ ,000	%62,415
4. GY	3	,678/ ,000	%68,690
5. TY	2	,500/ ,020	%70,135

\*1.Saf Meydan Okuma ve Hizmete Adanmışlık, 2.Otonomi, 3.Yönetmelik Yetkinlik, 4.Girişimci Yaratıcılık, 5.Teknik Yetkinlik

Tablo 4'te Öğrencilerin araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin tutum düzeylerine yer verilmiştir.

Tablo 4'te yer alan sonuçlar incelendiğinde, öğrencilerin tüm boyutlara yüksek bir ortalama ile katıldığı görülmektedir. Bununla birlikte en yüksek ortalama, girişimci yaratıcılık boyutunda ortaya çıkmıştır. Buna göre Sarıkamış MYO'da okuyan turizm alanı öğrencilerinin en belirgin kariyer değerinin *girişimci yaratıcılık* ( $\bar{X} = 3,65$ ) değeri olduğu söylenebilir. Girişimci yaratıcılık değeri ise ikinci sıradadır ( $\bar{X} = 3,64$ ).

Ölçek	N	Std.	$\bar{X}$
1. SMOVHA	33	,84428	3,43
2. OTN		,86127	3,45
3. YY		,73376	3,64
4. GY		1,01203	<b>3,65</b>
5. TY		,84555	3,43

Tablo 5'te öğrencilerin demografik ve kişisel özelliklerine göre farklılıklar ele alınmıştır. Analizlerde T-testi ve One-Way- ANOVA testleri kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda yalnız anlamlı fark tespit edilen değişkenlere çizelgede yer verilmiştir. Fark tespit edilmeyen değişkenlere yer verilmesine gerek görülmemiştir.

Değişken	Tür	N	$\bar{X}$	p
Girişimci Yaratıcılık	Erkek	27	3,83	0,02
	Kadın	6	2,83	
Yönetmelik Yetkinlik	Bekar	30	3,69	0,00
	Evli	3	3,11	

\*p<0.05

Tablo 5 incelendiğinde, bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, erkek ve kadın öğrencilerin girişimci yaratıcılık değerlerinde anlamlı fark olduğu görülmektedir. Buna göre, erkek öğrencilerin girişimci yaratıcılık değerine ilişkin ortalama puanları daha yüksektir. Benzer bir şekilde, yönetsel yetkinlik değerinde de anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Buna göre bekar öğrencilerin yönetsel yetkinlik değerine ilişkin ortalama puanları evli öğrencilerinkinden daha yüksektir. Değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları tablo 6'da verilmiştir. Aralarında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olan değişkenler koyu yazı ile belirtilmiştir.

Tablo 6					
Korelasyon Analizi Sonuçları					
	SMOVHA	OTN	YY	GY	TY
SMOVHA		,321	<b>,438</b>	,149	<b>,401</b>
OTN	,321		<b>,425</b>	,041	<b>,397</b>
YY	<b>,438</b>	<b>,425</b>		,159	,287
GY	,149	,041	,159		,036
TY	<b>,401</b>	<b>,397</b>	,287	,036	

Tablo 6 incelendiğinde, saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık değeri ile yönetsel yetkinlik ve teknik yetkinlik değerleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ve otonomi değeri ile yönetsel yetkinlik ve teknik yetkinlik değerleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Korelasyon analizine dayanarak, *saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık* ile *otonomi* değerleri bağımlı, diğer değişkenler ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Regresyon analizini yapabilmek için en az 15 gözlem olması önerilmektedir (İslamoğlu, 2011: 260). Araştırmada gözlem sayısı 33 olduğu ve örnekler normal dağılım gösterdiği için regresyon analizinin yapılmasına karar verilmiştir. Tablo 7'de hipotezleri test etmeye yönelik regresyon modelleri verilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde, Model 1a'da yer alan regresyon analizine göre, yönetsel yetkinlik değeri saf meydan okuma ve hizmete adanmışlığı etkilemektedir. Bu sonuca göre, H<sub>1</sub> hipotezi desteklenmiştir. Yönetsel yetkinlik değerine ait değişkenlerin tümü saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık değerini %19,2 düzeyinde açıklamaktadır. Model 1b'de yer alan regresyon analizine göre, girişimci yaratıcılık değeri saf meydan okuma ve hizmete adanmışlığı etkilememektedir. Bu sonuca göre H<sub>2</sub> hipotezi desteklenmemiştir. Model 1c'de yer alan regresyon analizine göre, teknik yetkinlik değeri, saf meydan okuma ve hizmete adanmışlığı etkilemektedir. Bu sonuca göre, H<sub>3</sub> hipotezi desteklenmiştir. Teknik yetkinlik değerine ait değişkenlerin tümü saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık değerini %16,1 düzeyinde açıklamaktadır. Model 2a'da yer alan regresyon analizine göre, yönetsel yetkinlik değeri otonomi değerini etkilemektedir. Bu sonuca göre H<sub>4</sub> hipotezi desteklenmiştir. Tablo 7'de gösterildiği üzere, yönetsel yetkinlik ile ilgili değişkenlerin tümü otonomi %18,1'ini açıklamaktadır. Model 2b'de yer alan regresyon analizine göre, girişimci yaratıcılık değeri otonomi değerini etkilememektedir. Bu sonuca göre H<sub>5</sub> hipotezi desteklenmemiştir. Model 2c'de yer alan regresyon analizine göre, teknik yetkinlik değeri otonomi değerini etkilemektedir. Bu sonuca göre H<sub>6</sub> hipotezi desteklenmiştir. Tablo 7'de gösterildiği üzere, yönetsel yetkinlik ile ilgili değişkenlerin tümü otonomi %15,7'sini açıklamaktadır.

Tablo 7			
Regresyon Analizi Sonuçları			
Model 1 a	Bağımlı değişken: SMOVHA		H <sub>1</sub> Desteklendi
Bağımsız Değişken	$\beta$	p	

<b>Yönetsel Yetkinlik</b>	,438 <b>R<sup>2</sup></b> = ,192	<b>,028*</b> <b>F</b> = 7,37	
<b>Model 1b</b>	Bağımlı Değişken: <b>SMOVHA</b>		
Bağımsız Değişken	<b>β</b>	<b>p</b>	
<b>Girişimci Yaratıcılık</b>	,149 <b>R<sup>2</sup></b> = ,022	,408 <b>F</b> = ,705	<b>H<sub>2</sub> Desteklenmedi</b>
<b>Model 1c</b>	Bağımlı Değişken: <b>SMOVHA</b>		
Bağımsız Değişken	<b>β</b>	<b>p</b>	
<b>Teknik Yetkinlik</b>	,401 <b>R<sup>2</sup></b> = ,161	<b>,001**</b> <b>F</b> = 5,9	<b>H<sub>3</sub> Desteklendi</b>
<b>Model 2a</b>	Bağımlı Değişken: <b>OTN</b>		
Bağımsız Değişken	<b>β</b>	<b>p</b>	
<b>Yönetsel Yetkinlik</b>	,425 <b>R<sup>2</sup></b> = ,181	<b>0,014*</b> <b>F</b> = 6,84	<b>H<sub>4</sub> Desteklendi</b>
<b>Model 2b</b>	Bağımlı Değişken: <b>OTN</b>		
Bağımsız Değişken	<b>β</b>	<b>p</b>	
<b>Girişimci Yaratıcılık</b>	,041 <b>R<sup>2</sup></b> = ,002	,820 <b>F</b> = ,053	<b>H<sub>5</sub> Desteklenmedi</b>
<b>Model 2c</b>	Bağımlı Değişken: <b>OTN</b>		
Bağımsız Değişken	<b>β</b>	<b>p</b>	
<b>Teknik Yetkinlik</b>	,397 <b>R<sup>2</sup></b> = ,157	<b>,002**</b> <b>F</b> = 5,78	<b>H<sub>6</sub> Desteklendi</b>

\*p<0.05 düzeyinde anlamlıdır \*\*p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

### Sonuç

Önlisans turizm öğrencilerinin kariyer değerlerinin araştırıldığı bu çalışmada öğrencilerin kariyer değerleri tutum düzeyleri incelendiğinde en yüksek tutum girişimci yaratıcılık değerinde ortaya çıkmıştır. Buna göre, turizm öğrencilerinin bilgi ve birikimlerini kendi işyerlerini kurmak için kullanma eğiliminde oldukları, kariyerlerinde kendi fikirlerinin ürünü olan işlerle uğraşmayı önemsedikleri ve kendi işyerlerine sahip olmayı kariyerlerinin bir parçası olarak gördükleri söylenebilir. Buna ek olarak, bu çalışmada, kariyer değerlerinden yönetsel yetkinlik, teknik yetkinlik ve girişimci yaratıcılık değerlerinin *saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık* değeri ile *otonomi* değerine etkileri araştırılmıştır. Sonuç olarak yönetsel yetkinlik ve teknik yetkinlik değerlerinin *saf meydan okuma ve otonomi* değerlerini etkiledikleri ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, yönetsel açıdan kendini yeterli gören ve yönetici kapasitesine sahip olduklarına inanan öğrencilerin rekabet anlamı taşıyan *saf meydan okuma* değerlerinin de yüksek olduğu söylenebilir. Yönetsel açıdan yetkin olduklarına inanan turizm öğrencileri yönetim konusunda güven sahibi oldukları için aynı zamanda kendilerini rekabet edebilir görmektedirler. Buna ek olarak, yönetsel açıdan kendilerinin yetkin gören öğrenciler kendileri yaptıkları işe daha fazla verebilmektedirler. Bu nedenle hizmete adanmışlıklarının daha fazla olabileceği söylenebilir. Bununla birlikte teknik yetkinlik değeri de *saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık* değerini etkilemektedir. Buna göre teknik açıdan iş bilgisine sahip turizm öğrencilerini rekabet konusunda kendilerine güvenli oldukları söylenebilir. Buna ek olarak, teknik açıdan kendilerini yetkin gören turizm öğrencileri kendilerini işlerine verebilmekte ve hizmete daha yatkın olmaktadır. Sonuç olarak, yönetsel ve teknik yetkinliğe sahip öğrencilerin başkalarının mutlu edilmesini temel alan hizmet sektörünün bir alt kolu olan turizm endüstrisinde isteyerek çalışacakları söylenebilir. Aynı zamanda, bu öğrencilerin bilgi ve becerilerini başkalarına hizmet etmede ve yararlı olmada kullanabilecek öğrenciler oldukları da söylenebilir. Diğer bir bağımlı değişken olarak ele alınan *otonomi* değerini etkileyen değişkenler incelendiğinde, yönetsel ve teknik yetkinliğin *otonomi*yi etkilediği, girişimci yaratıcılık değerinin ise *otonomi* değerini etkilemediği ortaya çıkmıştır.

Buna göre yönlendirme ve kontrol etme yetisine sahip öğrencilerin aynı zamanda kariyerlerinde bağımsızlık arzu ettikleri, kendi iş saatlerini belirleyebilecekleri ve kendi kararlarını alabilecekleri bir kariyer istedikleri söylenebilir. Bununla birlikte, teknik yetkinliğe sahip öğrenciler için de aynı durum geçerlidir. Ancak turizm işletmeleri genel olarak böyle esnek bir çalışma biçimine sahip değildir. Özellikle de acentecilik ve otelcilik alanı bir takım çalışmasını zorunlu kıldığından kendi başına kararlar almaya veya kendi iş saatlerini belirleyebilmeye müsait olmadığı söylenebilir. Bu kariyer değerlerine sahip olan turizm öğrencilerinin daha başarılı bir kariyer sahip olabilecekleri diğer turizm mesleklerine yönlendirilmesi gerektiği söylenebilir. Örneğin turist rehberliği, turizm animasyonu ve turistik eşya satış danışmanlığı alanları daha esnek bir yapıya sahip olduğundan ve kendi kararlarını almaya daha müsait iş kolları olduğundan bu öğrenciler bu alanlara yönlendirilebilirler.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda, kariyer değerleri konusunun turizm alanının diğer kollarında eğitim alan öğrencilere uygulanmasının alana katkı yapabileceği düşünülmektedir.

### Kaynakça

Adıgüzel, O. (2009). 'Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma', Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (2), s. 277-292.

Akoğlan Kozak, M. (2009). 'Akademik Turizm Eğitimi Üzerine Bir Durum Analizi', Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22, s. 1-20.

Akoğlan Kozak, M.; Dalkırançoğlu, T. (2013). 'Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği', Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13 (1), s. 41-52.

Ayres, H. (2006). 'Career Development In Tourism And Leisure: An Exploratory Study Of The Influence Of Mobility And Mentoring', *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 13 (2), s.113-123.

Aytemiz Seymen, O.; Bolat, T. (2010). 'Bireysel Kariyerin Planlanması', *Çalışma Yaşamında Bireysel Gelişim Turizm İşletmelerinden Örnekler Ve Uygulamalar İçinde* (Ed: Ömür N. Timurcanday Özmen ve Cafer Topaloğlu). s. 373-393. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Bacanlı, F.; Eşici, H.; Özünlü, M. B. (2013). 'Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi' *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (40), s. 198-211.

Başol, O. ; Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012). 'Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler' *Elektronik Journal Of Vocational Colleges*, s. 57-68.

Büyükoztürk, Ş. (2009). 'Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı'. Ankara: PEGEM Akademi.

Çerik, Ş.ve Bozkurt, S. (2010). 'Çalışanların Örgütsel Sosyalleşim ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamalarının İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma' *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, s. 77-97.

Çınar, Y. (2013). ‘*Kariyer Tercihi Probleminin Yapısal Bir Modeli ve Riske Karşı Tutumlar: Olasılıklı Dematel Yöntemi Temelli Bütünleşik Bir Yaklaşım*’ *Sosyoekonomi*, 1, s. 158-185.

Çokluk, Ö.; Şekercioğlu, G.; Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara: PEGEM Akademi.

Derya B., Kerime; Gündüz, A.; Gök Özer, F. (2008). ‘*Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Eğitimlerine Ve Mesleklerine Bakış Açıları, Meslekten Beklentileri*’, *Pamukkale Tıp Dergisi*, 1 (3), s. 137-142.

Dündar, G.; Köse, A. (2001). ‘*İşletme Eğitimi Alan Öğrencilerin Finans Alanında Kariyer Yapma Eğilimlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma İ.Ü. İşletme Fakültesi Örneği*’, *Yönetim*, 39, S. 5-16.

Erdem, B.; Kayran, M. F. (2013). ‘*Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma*’, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (1), s. 81-106.

Eren, A. (2012). ‘*Öğretmen Adaylarının Mesleki Yönelimi, Kariyer Geliştirme Arzuları ve Kariyer Seçim Memnuniyeti*’, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, s. 807-826.

Günay, D.; Günay, A. (2011). ‘*1933’den Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler*’, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), s. 1-22, [http://higheredu-sci.beun.edu.tr/pdf/pdf\\_HIG\\_1517.pdf](http://higheredu-sci.beun.edu.tr/pdf/pdf_HIG_1517.pdf) (Erişim Tarihi: 27.10.2013).

Gündoğan, N. (2002). ‘*Hizmetler Sektöründe İstihdam*’, *Kamu-İş*, 7 (1), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/718.pdf> (Erişim Tarihi: 05.05.2014).

Gürkan, G.Ç.; Koçoğlu, M. (2014). ‘*Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye’de Bir Vakıf Ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*’, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (29), s. 588-602.

Güzel, T.; Akdağ, G.; Güler, O.; Şener, S. (2014). ‘*Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizmde Kariyer Algılamaları: Çanakkale, Mersin ve Kıbrıs’ta Bir Araştırma*’, 18 Nisan 2014, 3.Doğu Akdeniz Sempozyumu, s. 176-187, Mersin, ISBN: 978-605-4940-06-6.

İslamoğlu, A. H. (2011). ‘*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*’, İstanbul: Beta Basım Yayım.

İstanbulu Dinçer, F.; Akova, O.; Kaya, F. (2013). ‘*Meslek Yüksekokulu Turizm Ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği*’, *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırma Dergisi*, 1 (2), S. 42-56.

İyem, C. ve Erol, E. (2013). ‘*Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik Ve Demografik Özelliklerinin Rolü: Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü Örneği*’ *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (1), s. 137-146.

Karakaya, Y. E.; Karataş, Ö.; Özdenk, Ç.; Karataş, F. (2013). ‘*Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları*’, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), s. 86-94. [http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/670/pdf\\_12](http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/670/pdf_12) (Erişim Tarihi: 05.05.2014).

Kılıç, G.; Öztürk, Y. (2010). 'Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma', Ege Akademik Bakış, 10 (3), s. 981-1011.

Koçoğlu, M. (2013). 'Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Alguları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma', Akademik Bakış Dergisi, 35, s. 1-20.

Koyuncu, M.; Fiksenbaum, L.; Ronald J. B.; Demirer, H. (2011). 'Predictors Of Commitment To Careers In The Tourism Industry', Anatolia: An International Journal Of Tourism And Hospitality Research, 19 (2), s. 225-236.

Kusluyan, S.; Kusluyan, Z. (2000). 'Perceptions And Attitudes Of Undergraduate Tourism Students Towards Working In The Tourism Industry In Turkey', Tourism Management, 21, s. 251-269.

Lu, T. ve Adler, H. (2009). 'Career Goals And Expectations Of Hospitality And Tourism Students In China', Journal Of Teaching In Travel&Tourism, 9: 1-2, s. 63-80. <http://dx.doi.org/10.1080/15313220903041972> (Erişim Tarihi: 10 Mart 2014).

Richardson, S. (2010). 'Tourism And Hospitality Student's Perceptions Of A Career In The Industry: A Comparison Of Domestic (Australian) Students And International Students Studying In Australia', Journal of Hospitality and Tourism Management, 17, 1-11.

Richardson, S.; 'Thomas, N. J. (2012). 'Utilising generation y: united states hospitality and tourism students' perceptions of careers in the industry'', Journal Of Hospitality and Tourism Management, 19, s. 1-13.

Robbins, S. P.; Judge, T. (2013). 'Örgütsel Davranış.' (Çev. Ed: İnci Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Schein, E. H. (1996). 'Career Anchors Revisited: Implications For Career Development In The 21th Century', Academy Of Management Executive, 10 (4), s. 80-88.

Seçer, B.(2007). 'Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi,' Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Seçer, B.; Çınar, E. (2011). 'Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri' Yönetim ve Ekonomi, 18 (2), s. 49-62.

Silkes, C.; Adler, H.; Phillips, P. S. (2010). 'Hospitality Career Fairs: Student Perceptions Of Value And Usefulness', Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 9, s. 117-130.

Sosyal, A.; Söylemez, C. (2014). 'İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği', Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 6 (12), s. 23-38.

Taşçı, D. (2007). 'İnsan Kaynakları Yönetimi', Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Taşlıyan, M.; Arı, N.Ü. ve Duzman, B. (2011). 'İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İibf Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması', Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3 (2), ISSN: 1309-8039 (Online), [http://www.sobiad.org/ejournals/dergi\\_ybd/arsiv/2011\\_2/mustafa\\_tasliyan.pdf](http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_ybd/arsiv/2011_2/mustafa_tasliyan.pdf) (Erişim Tarihi: 12.03.2013).

Tunçer, P. (2012). '*Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi*', Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31 (1), s. 203-233.

Türkay, O. ve Eryılmaz, B. (2010). '*Kariyer Değerleri Ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler*', Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi, 24, s. 179-199.

Türkay, O. ve Solmaz, S. A.(2011). '*Liderlik Yeteneği Ve Kariyer Değerlerinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerindeki Etkileri*', Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, s.46-71.

Öncelikli Sektörlere İstihdam Artırma Projesi. (t.y). Erişim: 4 Mart 2014, [http://www.iskenderun.org/haberdetails.isk?ID=12563#.U2ZFJIF\\_t1Y](http://www.iskenderun.org/haberdetails.isk?ID=12563#.U2ZFJIF_t1Y)

<http://www.kafkas.edu.tr/kau/TR/sayfa255> (Erişim Tarihi: 14.05.2014).